



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

DIRECCIÓN DE POSGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

**INFORME DE PROYECTO DE TITULACIÓN
PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN
GESTIÓN PÚBLICA**

MODALIDAD:

PROYECTO DE TITULACIÓN

TEMA:

**ANÁLISIS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AÑO 2022 DE LOS GAD DE
BOLÍVAR, JUNÍN Y TOSAGUA**

AUTORAS:

**SILVIA ESTEFANÍA ESPINOZA TOASA
KELLY JOSSELIN VERA LÓPEZ**

TUTORA:

ING. MARÍE LÍA VELÁSQUEZ VERA, M.sc.

CALCETA, JULIO DE 2024

DERECHOS DE AUTORÍA

Silvia Estefanía Espinoza Toasa y Kelly Josselin Vera López, declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, que se han respetado los derechos de autor de terceros, por lo que asumimos la responsabilidad sobre el contenido del mismo, así como ante la reclamación de terceros, conforme a los artículos 4, 5 y 6 de la Ley de Propiedad Intelectual.

A través de la presente declaración cedemos los derechos de propiedad intelectual a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, según lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento.

Silvia Estefanía Espinoza Toasa

Kelly Josselin Vera López

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Silvia Estefanía Espinoza Toasa, con cédula de ciudadanía 131604933-5 y Kelly Josselin Vera López, con cédula de ciudadanía 131512378-4, autorizamos a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, la publicación en la biblioteca de la institución del informe de investigación, con la modalidad proyecto de titulación, con el tema: ANÁLISIS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AÑO 2022 DE LOS GAD DE BOLÍVAR, JUNÍN Y TOSAGUA, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Silvia Estefanía Espinoza Toasa
C.I. 131604933-5

Kelly Josselin Vera López
C.I. 131512378-4

CERTIFICACIÓN DE TUTORA

Mgs. Marie Lía Velásquez Vera, certifica haber tutelado el trabajo de titulación: ANÁLISIS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AÑO 2022 DE LOS GAD DE BOLÍVAR, JUNÍN Y TOSAGUA, que ha sido desarrollado por Silvia Estefanía Espinoza Toasa y Kelly Josselin Vera López, previo a la obtención del título de Magister en Gestión Pública, de acuerdo al Reglamento de la unidad de titulación de los programas de Posgrado de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

Ing. Marie Lía Velásquez Vera, Mgs.

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del Tribunal correspondiente, declaramos que hemos **APROBADO** el Trabajo de Titulación: **ANÁLISIS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AÑO 2022 DE LOS GAD DE BOLÍVAR, JUNÍN Y TOSAGUA**, que ha sido propuesto, desarrollado y sustentado por Silvia Estefanía Espinoza Toasa y Kelly Josselin Vera López, previo a la obtención del título de Magister en Gestión Pública, de acuerdo al Reglamento de la unidad de titulación de los programas de Posgrado de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

Mgs. Leticia Sabando Garcés
MIEMBRO

Mgs. Viviana Pinargote Álava
MIEMBRO

Ph. D. Evis Diéguez Matellán
PRESIDENTE

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López por otorgarme la oportunidad de entregar mis conocimientos, habilidades y capacidades en el ejercicio del trabajo de titulación, por ser una institución que se caracteriza en formar profesionales de calidad y calidez, que contribuyan en el desarrollo social y económico de la sociedad,

Agradezco a Dios por ser la guía en este proceso de formación profesional, por brindarme la sabiduría y el entendimiento necesario para el alcance de esta meta tan anhelada,

A mis padres, ya que han sido el apoyo incondicional para cumplir este sueño, por enseñarme que todo esfuerzo y sacrificio tiene su recompensa y que se debe trabajar arduamente para lograr lo que se desea,

A mi esposo por ser el complemento y el soporte a lo largo de este proceso y por siempre tener una palabra de aliento como motivación en los momentos de angustia y desasosiego, y

A los docentes y profesionales que fueron parte importante en este proceso, de manera que aportaron con su experticia y grandes saberes en la realización de un trabajo con alto rigor académico, que sirva de modelo para el ejercicio de investigaciones futuras.

SILVIA ESTEFANÍA ESPINOZA TOASA

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me dio la oportunidad de crecer como ser humano a través de una educación superior de calidad y en la cual he forjado mis conocimientos profesionales día a día,

A Dios por la vida, fortaleza y resiliencia en cada uno de los procesos a lo largo de mi vida, asimismo, por la sabiduría y conocimiento para alcanzar mis metas y objetivos personales y profesionales,

A mi hijo por ser quien me ha motivado e impulsado a enriquecer y fortalecer mis conocimientos para brindarle una mayor calidad de vida,

A mi familia por el apoyo incondicional durante todo el proceso, por ayudarme a crecer profesional y personalmente,

A mi novio por impulsarme y motivarme para el continuo progreso de mi crecimiento profesional para alcanzar mis metas y objetivos propuestos,

A mi compañera de tesis por cada uno de los esfuerzos y apoyo que nos brindamos a lo largo de este proceso,

A mi tutora de tesis y a los miembros del tribunal quienes han sido parte fundamental y guía durante la realización de nuestro trabajo, y

A los docentes de la maestría, por cada uno de los conocimientos impartidos para mi crecimiento profesional.

KELLY JOSSELIN VERA LÓPEZ

DEDICATORIA

A Dios por ser la fortaleza, por estar en cada momento y siempre haber sido la guía en este proceso de formación, por brindarme la sabiduría y la paz en medio de este nuevo reto y por hacerme saber que en los tiempos más difíciles habrá la esperanza para lograr lo que se desea.

A mis padres por ser ejemplo de superación, de lucha constante, de fortaleza, por ser mi apoyo incondicional en este proceso y por ser el sustento en el cumplimiento de este sueño anhelado.

A mis hijos, por ser la principal fuente de inspiración y motivación, de manera que por ellos me esfuerzo cada día para ser en el algún momento el modelo de superación y lucha a seguir, por ser mi alegría, mi fortaleza y al mismo tiempo mi debilidad, por ser siempre la razón por la que trabaje incansablemente y enseñarles que la perseverancia es lo primordial para alcanzar lo que uno se propone.

A mi esposo por ser la compañía perfecta, por contribuir con los recursos necesarios para alcanzar esta meta, por aconsejarme y enseñarme que todo es posible a pesar de las dificultades.

SILVIA ESTEFANÍA ESPINOZA TOASA

DEDICATORIA

A Dios quien ha sido mi guía durante cada proceso y es quien me ha dado la fortaleza, los conocimientos y la resiliencia para alcanzar mis objetivos, a mis padres y hermanos por el apoyo incondicional que me han brindado y por confiar en todo momento en mí, pero sobre todo a mi hijo por ser mi mayor inspiración, motivación y mi impulso para seguir adelante y cumplir con todas las metas propuestas tanto en mi vida profesional como personal.

KELLY JOSSELIN VERA LÓPEZ

CONTENIDO GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	ii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	iii
CERTIFICACIÓN DE TUTORA.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	viii
DEDICATORIA	ix
CONTENIDO GENERAL.....	x
RESUMEN.....	xv
PALABRAS CLAVE	xv
ABSTRACT.....	xvi
KEY WORDS	xvi
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	1
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	8
1.3. OBJETIVOS	10
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	10
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
1.4. IDEA A DEFENDER	10
CAPÍTULO II. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	11
2.1. POLÍTICAS PÚBLICAS.....	12
2.1.1. ORIGEN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.....	13
2.1.2. IMPORTANCIA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	13
2.1.3. POLÍTICAS PÚBLICAS EN ECUADOR.....	15
2.1.4. POLÍTICAS PÚBLICAS EN LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS	16
2.2. INCLUSIÓN	17
2.2.1. INCLUSIÓN LABORAL	18
2.2.2. MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL	18
2.2.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL.....	19

2.2.4.	GRUPOS CON MENOR INCLUSIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA	26
2.2.5.	GRUPOS CON MENOR INCLUSIÓN LABORAL EN ECUADOR.....	27
2.2.6.	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	29
2.2.7.	INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LATINOAMÉRICA	30
2.2.8.	INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR	31
2.3.	POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR.....	32
2.3.1.	POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS GAD	35
2.3.2.	METODOLOGÍAS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.....	36
2.3.3.	VARIEDADES DE ENFOQUES Y CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE POLITICAS PÚBLICAS.....	38
2.4.	PLAN DE MEJORA.....	39
2.4.1.	PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MEJORAS	40
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO.....		42
3.1.	UBICACIÓN	42
3.2.	DURACIÓN	43
3.3.	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.3.1.	INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL	43
3.3.2.	INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA	44
3.3.3.	INVESTIGACIÓN DE CAMPO	44
3.4.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.4.1.	MÉTODO ANALÍTICO-SINTÉTICO.....	44
3.4.2.	MÉTODO INDUCTIVO-DEDUCTIVO.....	45
3.4.3.	MÉTODO DESCRIPTIVO	45
3.5.	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.5.1.	ENTREVISTA	46
3.5.2.	ENCUESTA	46
3.5.3.	OBSERVACIÓN.....	46
3.5.4.	REVISIÓN DOCUMENTAL	47
3.5.5.	ALFA DE CRONBACH.....	47
3.6.	HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN.....	47

3.6.1. CUESTIONARIO.....	47
3.6.2. FICHA DE OBSERVACIÓN	48
3.6.3. PLAN DE MEJORA.....	48
3.6.4. SPSS	48
3.6.5. EXCEL	49
3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	49
3.7.1. POBLACIÓN	49
3.7.2. MUESTRA	49
3.8. VARIABLE EN ESTUDIO	52
3.9. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	53
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	55
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	105
5.1. CONCLUSIONES.....	105
5.2. RECOMENDACIONES.....	106
BIBLIOGRAFÍA.....	107
ANEXOS.....	117

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Evaluación de la inclusión laboral	20
Tabla 2. Evaluación de la inclusión laboral	21
Tabla 3. Ítems de evaluación de la variable inclusión laboral.....	23
Tabla 4. Elementos para evaluar la variable inclusión laboral.....	25
Tabla 5. Grupo de personas con menor inclusión laboral en América Latina	27
Tabla 6. Grupo de personas con menor inclusión laboral en Ecuador.....	28
Tabla 7. Políticas Públicas de Inclusión Laboral.....	33
Tabla 8. Perspectivas para el análisis de políticas públicas	38
Tabla 9. Enfoques evaluativos de políticas públicas.....	38
Tabla 10. Criterios evaluativos de políticas públicas	39
Tabla 11. Muestreo Estratificado por afijación proporcional de los GAD.....	51
Tabla 12. Operacionalización de la variable inclusión laboral de las personas con discapacidad	52
Tabla 13. Políticas Públicas de Inclusión Laboral	58
Tabla 14. Entrevista a los Directores Administrativos de los GAD.....	61
Tabla 15. Entrevista a los Directores de Talento Humano de los GAD.....	64
Tabla 16. Resultados de la Observación efectuada en los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.....	68
Tabla 17. Dimensiones e indicadores de la inclusión laboral de personas con discapacidad	71

Tabla 18. Estadísticas de fiabilidad de la encuesta aplicada a los servidores públicos de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua	72
Tabla 19. Género de los servidores públicos.....	72
Tabla 20. Edad de los servidores públicos	73
Tabla 21. GAD donde laboran los servidores públicos.....	74
Tabla 22. Condición de los servidores públicos	75
Tabla 23. Porcentaje de discapacidad de los servidores públicos.....	76
Tabla 24. Fomento a la participación activa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral..	77
Tabla 25. Aceptación y valoración de las personas con discapacidad por su contribución laboral hacia la institución.....	78
Tabla 26. Oportunidades para el desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad	79
Tabla 27. Asistencia laboral para apoyar a las personas con discapacidad.....	80
Tabla 28. Implementación de ajustes flexibles para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad	81
Tabla 29. Ambiente de trabajo inclusivo y accesible para las personas con discapacidad	82
Tabla 30. Condiciones físicas de trabajo adecuadas para las personas con discapacidad.....	83
Tabla 31. Relaciones laborales positivas de las personas con discapacidad con los jefes, compañeros y supervisores.	84
Tabla 32. Seguridad laboral y oportunidades de promoción y desarrollo para las personas con discapacidad	85
Tabla 33. Garantías sobre la igualdad de condiciones para las personas con discapacidad.....	86
Tabla 34. Oportunidades equitativas para el acceso a diferentes puestos laborales a las personas con discapacidad	87
Tabla 35. Cumplimiento de las cuotas de empleo establecidas en las políticas públicas de inclusión laboral.....	88
Tabla 36. Plan de formación técnica y profesional continua adaptada a las condiciones especiales de las personas con discapacidad	89
Tabla 37. Proceso de inserción laboral digno para las personas con discapacidad	90
Tabla 38. Garantías para la estabilidad laboral a las personas con discapacidad	91
Tabla 39. Labores de las personas con discapacidad productivas para el trabajador y para la institución	92
Tabla 40. Remuneración justa de las personas con discapacidad en esta institución en relación a sus funciones y sus condiciones especiales	93
Tabla 41. Tabulación cruzada de los resultados de la encuesta	94
Tabla 42. Plan de mejora sobre la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD (Nivel de participación parte 1)	98
Tabla 43. Plan de mejora sobre la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD (Nivel de participación parte 2)	99
Tabla 44. Plan de mejora sobre la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD (Medidas de Apoyo Institucional, parte 1)	100
Tabla 45. Plan de mejora sobre la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD (Medidas de Apoyo Institucional, parte 2)	101
Tabla 46. Plan de mejora sobre la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD (Satisfacción Laboral).....	102

Tabla 47. Plan de mejora sobre la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD (Discriminación y política pública de % de inclusión)	103
--	-----

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Hilo Conductor de los fundamentos teóricos	11
Figura 2. Proceso para la elaboración e implementación de un plan de mejoras	41
Figura 3. Ubicación del GAD de Bolívar	42
Figura 4. Ubicación del GAD de Junín	42
Figura 5. Ubicación del GAD de Tosagua	43
Figura 6. Género de los servidores públicos	73
Figura 7. Edad de los servidores públicos	73
Figura 8. GAD donde laboran los servidores públicos	74
Figura 9. Condición de los servidores públicos	75
Figura 10. Porcentaje de discapacidad de los servidores públicos	76
Figura 11. Fomento a la participación activa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral	77
Figura 12. Aceptación y valoración de las personas con discapacidad por su contribución laboral hacia la institución	78
Figura 13. Oportunidades para el desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad	79
Figura 14. Asistencia laboral para apoyar a las personas con discapacidad	80
Figura 15. Implementación de ajustes flexibles para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad	81
Figura 16. Ambiente de trabajo inclusivo y accesible para las personas con discapacidad	82
Figura 17. Condiciones físicas de trabajo adecuadas para las personas con discapacidad	83
Figura 18. Relaciones laborales positivas de las personas con discapacidad con los jefes, compañeros y supervisores	84
Figura 19. Seguridad laboral y oportunidades de promoción y desarrollo para las personas con discapacidad	85
Figura 20. Garantías sobre la igualdad de condiciones para las personas con discapacidad	86
Figura 21. Oportunidades equitativas para el acceso a diferentes puestos laborales a las personas con discapacidad	87
Figura 22. Cumplimiento de las cuotas de empleo establecidas en las políticas públicas de inclusión laboral	88
Figura 23. Plan de formación técnica y profesional continua adaptada a las condiciones especiales de las personas con discapacidad	89
Figura 24. Proceso de inserción laboral digno para las personas con discapacidad	90
Figura 25. Garantías para la estabilidad laboral a las personas con discapacidad	91
Figura 26. Labores de las personas con discapacidad productivas para el trabajador y para la institución	92
Figura 27. Remuneración justa de las personas con discapacidad en esta institución en relación a sus funciones y sus condiciones especiales	93

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue analizar la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el año 2022 de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) de Bolívar, Junín y Tosagua, para ello se efectuaron tres fases con diversas actividades en el desarrollo metodológico. En la primera fase se realizó la entrevista al Director Administrativo y de Talento Humano de cada Municipalidad, asimismo, se efectuó la ficha de observación en cada una de las instituciones. En la segunda fase se midió la fiabilidad del instrumento de evaluación mediante el Alfa de Cronbach en el software SPSS obteniendo como resultado el 0.919; posteriormente se recopiló y tabuló la información obtenida por parte de los servidores de cada GAD Municipal, tomando como muestra los 252 servidores públicos. En la tercera fase se realizó la elaboración del plan de mejora identificando cuatro niveles esenciales tales como: Nivel de participación, medidas de apoyo institucional, satisfacción laboral y el porcentaje de discriminación de inclusión laboral, en este apartado se identificó un avance positivo en cuanto al cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad; finalmente, las acciones estratégicas planteadas en este plan de mejora fueron socializadas con las autoridades competente. En conclusión, esta investigación contribuyó de manera favorable al fortalecimiento de las políticas públicas de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua proporcionando un ambiente laboral inclusivo, sin discriminación y equitativo empleando una cultura de respeto y empatía.

PALABRAS CLAVE

Inclusión, oportunidades, equidad, trabajo, plan de mejora, indicadores.

ABSTRACT

The main objective of the research was to analyze the public policy of labor inclusion of people with disabilities in the year 2022 of the Decentralized Autonomous Governments of Bolívar (GAD), Junín and Tosagua, for this three phases were carried out with various activities in the methodological development. In the first phase, the interview was carried out with the Administrative and Human Talent Director of each Municipality, likewise, the observation sheet was carried out in each of the institutions. In the second phase, the reliability of the evaluation instrument was measured using Cronbach's Alpha in the SPSS software, obtaining a result of 0.919; Subsequently, the information obtained by the servers of each Municipal GAD was compiled and tabulated, taking the 252 public servers as a sample. In the third phase, the development of the improvement plan was carried out, identifying four essential levels such as: Level of participation, institutional support measures, job satisfaction and the percentage of discrimination in labor inclusion. In this section, positive progress was identified in terms of the compliance with the public policy of labor inclusion of people with disabilities; Finally, the strategic actions proposed in this improvement plan were shared with the competent authorities. In conclusion, this research contributed favorably to the strengthening of public policies for the labor inclusion of people with disabilities in the GAD of Bolívar, Junín and Tosagua by providing an inclusive, non-discriminatory and equitable work environment using a culture of respect and empathy.

KEY WORDS

Inclusion, opportunities, equity, work, improvement plan, indicators.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Durante varios años se han implementado mecanismos para promover el derecho al trabajo en iguales condiciones para las personas con discapacidad, fortaleciendo la inclusión laboral tanto en instituciones públicas como privadas, mediante la creación de políticas públicas que permitan la inserción en el trabajo, sin embargo, no se ha garantizado en su totalidad la participación de este grupo prioritario. La Organización Internacional de Trabajo (2018) expresa que “las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80% están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado”.

A nivel mundial existen grandes limitaciones que no permiten a una persona con discapacidad poder participar activamente en el ámbito laboral dentro del entorno social, sin embargo, estas novedades se han venido corrigiendo de manera paulatina para garantizar los derechos individuales de este grupo de personas de las cuales se busca prevalecer el nivel de capacidad, habilidades y conocimientos que poseen. En esa misma línea Lino (2021) señala que:

En Latinoamérica la inclusión laboral de personas con discapacidad no constituye un tema actual, pues remonta a años anteriores, debido a que existen ciertas similitudes en países de la región, donde se promueve el derecho al trabajo en iguales condiciones y en un ambiente accesible (p. 2).

Resulta oportuno mencionar a Bietti (2023) quien indica que “la inclusión de las personas con discapacidad en espacios laborales resulta fundamental para el reconocimiento de igualdades y oportunidades, pero lamentablemente en América Latina y el Caribe las personas con discapacidad se encuentran en gran medida fuera del mercado laboral” (p. 28). Es así que esta misma autora resalta que más allá del desincentivo a la formalidad que se trató de manera precedente, y a pesar

de todas las estrategias que se han implementado desde la agenda global y desde los ODS de las Naciones Unidas, no se ha conseguido en su totalidad que las personas con discapacidad puedan acceder al ámbito laboral sin que existan limitación u obstáculos tanto en las instituciones públicas y privadas.

Existen varios obstáculos y limitaciones que provocan una negativa hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad, hecho que no solo concadena a las empresas o instituciones que los contrata, sino que también radica en la cultura estigmatizante de la sociedad en general. Es por esta razón, que las personas con discapacidad al momento de la búsqueda constante por ser integradas o incluidas de manera activa en el trabajo enfrentan tenazmente obstáculos por lo que sus oportunidades se vuelven escasas.

En el Ecuador han sido varios los mecanismos y estrategias a través de leyes, reglamentos, acuerdos y organismos nacionales e internacionales, entre otros que buscan garantizar que las personas con discapacidad puedan tener recursos y oportunidades de manera activa en la sociedad y sobre todo en el campo laboral, basándose en los principios constitucionales de igual oportunidad, trato e integración con la comunidad a través del seguimiento y control de las políticas públicas aplicadas para la inserción laboral de las personas con capacidades especiales.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece en su sección sexta de las personas con discapacidad, artículo 47 en su numeral 5 garantizar “el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas” (p. 25); de igual manera en su artículo 330 la carta fundamental del Estado cimenta que:

Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para

facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición (p. 164).

En resumen, a lo establecido por la Constitución se determina que a través de estos mecanismos que permitan el cumplimiento de la inserción laboral por parte del Estado, se logrará que las personas con discapacidad tengan igual oportunidad y acceso a un trabajo digno bajo los principios fundamentales enmarcados en la Ley Orgánica de Discapacidades la cual tiene como objetivo velar por el aseguramiento oportuno de los derechos asistidos a este grupo de atención prioritario.

Con lo expuesto es necesario hacer énfasis que en la sección V del trabajo y capacitación que se encuentra contemplado en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) puntualiza en el artículo 45 el derecho al trabajo en la cual tipifica que “las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo” (p. 12), por lo que concadena con lo descrito en el artículo 46 sobre la política laboral mismo que se centran en que:

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género. (p. 12).

En este mismo sentido, tanto en la Ley Orgánica de Discapacidades (2019), Código de Trabajo (2021), Ley Orgánica del Servicio Público (2020) y sus referidos reglamentos describen que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo del 25% de trabajadores estará obligado a contratar como mínimo

o base el 4% de personas con discapacidad; por lo que con la implementación de estos articulados en la Ley donde se ampara y protege los derechos que por Ley le asisten a las personas con discapacidad, buscan incrementar y fortalecer la inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas con el fin de que se garantice su ejecución y cumplimiento.

En este sentido el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2023) reporta que con corte de octubre del 2021 en el Ecuador existieron 471.205 personas con discapacidad; de estas se conoce que el 45,66% corresponde a discapacidad física; el 23,12% deficiencia intelectual; con discapacidad auditiva concierne al 14,12%, con discapacidad visual arroja el 11,54% y finalmente el psicosocial asume el 5,55%. Este Consejo impulsa la inclusión laboral para la igualdad de las personas con discapacidad, misma que tiene como objetivo disminuir la brecha de desigualdad, exclusión y discriminación para obtener la participación y velar por los derechos de estos grupos de atención prioritaria.

También el CONADIS (2023) arroja dentro de sus datos estadísticos con corte de septiembre del 2021 que en el Ecuador existen 68,901 personas con discapacidad laboralmente activas en diferentes áreas económicas del país, en la cual y mediante su grado de discapacidad se encuentra distribuidas de la siguiente manera: del 30% al 49% conlleva un total de 40,298; del 50% al 74% son 20,339; asimismo, del 75% al 84% proyecta 6,088 y finalmente del 85% al 100% refleja 2,176 personas con discapacidad que se encuentran laborando en las diferentes instituciones del país.

Es por esta razón que con el fin de que se cumplan y garanticen los derechos constitucionales a las personas con discapacidad, el Estado se ha encargado de fortalecer conjuntamente con los organismos competentes el diseño y la ejecución de políticas públicas requirentes para garantizar de esta manera el cumplimiento e igualdad de oportunidad de estas personas con capacidades especiales.

Con el diseño y cumplimiento de las políticas públicas se canaliza hacia el punto de la construcción de una normativa adecuada donde prevalezca el fortalecimiento y cumplimiento de los derechos que por ley le asiste a las personas con discapacidad, asimismo, el diseño de la organización funcional con una perspectiva institucional enmarcada en la ejecución de programas, proyectos y actividades que permitan llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos estimulando de esta manera la inclusión laboral.

La problemática de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador es similar a la de otros países de América Latina, por motivo de que buscan establecer la efectividad y cumplimiento de la política pública, esto a través de una oportuna y eficiente toma de decisiones a través de procedimientos encaminados a diseños, aprobación y aplicación de políticas públicas directamente relacionadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Lino, 2021). En la actualidad los Gobiernos Autónomos Descentralizados también han sido involucrados de manera prorrateada para que implementen, diseñen y ejecuten políticas públicas que garanticen la equidad y la accesibilidad integral de las personas con discapacidad (Imacaña, 2022).

Ante las directrices enmarcadas en la Ley, CONADIS y Ministerio de Trabajo se han implementado acciones afirmativas que sirvan para erradicar situaciones de desigualdad hacia este grupo de personas vulnerables. Si bien es cierto, el Estado debe trabajar conjuntamente con los diferentes órganos pertinentes para que poco a poco se vayan disminuyendo los perjuicios sobre la accesibilidad e inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Dentro de todos estos organismos los Gobiernos Autónomos Descentralizados cumplen un papel importante para que se pueda alcanzar la accesibilidad e inclusión laboral; Pazmiño (2021) afirma que los GAD están a cargo de planificar y coordinar acciones locales que permitan que las ciudades tengan procesos más equitativos (p.3); esto con el fin de que se pueda incentivar los procesos y que este grupo prioritario pueda alcanzar la equidad, integración y participación en el

mercado laboral de manera que puedan satisfacer sus necesidades básicas y así mismo las de su entorno familiar.

En relación al cumplimiento de las políticas públicas de inclusión laboral de las personas con discapacidad, es necesario establecer que los Gobiernos Autónomos Descentralizados deben acatar la normativa correspondiente, por lo tanto se debe anexar a estas instituciones lo que norma el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD, 2010) en su art. 54 literal b, ya que indica que se deben “diseñar e implementar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales” (p.28).

De la misma manera, existen entidades que se encargan de velar por el cumplimiento de las políticas públicas de inclusión laboral y de los derechos que les asisten a los trabajadores y empleados de cualquier índole, por su parte el Ministerio del Trabajo (MDT) es uno de los organismos más implicados dentro del ámbito laboral para ejecutar lo dispuesto en las normas jurídicas ecuatorianas y a su vez promover a través de acuerdos y resoluciones el cumplimiento y ejecución de las políticas públicas. Consecuentemente y en virtud de lo expuesto en la página del Ministerio de Trabajo se puede observar que:

El MDT firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados son aquellas entidades que deben velar por la planificación y coordinación de las acciones afirmativas con el fin de sostener la equidad promoviendo la inclusión laboral y adaptando a la sociedad

para que se integre y se fortalezca el vínculo de sostenibilidad para proporcionar un mejor ambiente laboral a las personas con discapacidad.

Por su parte, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175 aprobado el 09 de agosto del 2018, contempla las inspecciones y sanciones por el incumplimiento del porcentaje que se debe regir las instituciones públicas y privadas, discerniendo y enfocando al objeto de estudio que en este caso son los GAD Municipales, se focaliza en que los inspectores de trabajo delegados por el MDT deberán encargarse de efectuar los procesos de verificación y de incumplimiento de la norma.

Mediante este Acuerdo Ministerial se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por motivo de que al imponer las debidas sanciones a los empleadores que incumplan con lo dispuesto estos deben asumir una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, además de otras amonestaciones administrativas y pecuniarias para la máxima autoridad.

La problemática a investigar permitió analizar de manera exhaustiva las políticas públicas de inclusión laboral de las personas con discapacidad que forman parte de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de Bolívar, Junín y Tosagua; contribuyendo y fortaleciendo el nivel de desenvolvimiento en las funciones asignadas a cada uno de ellos. Con los antecedentes expuestos se formula la siguiente interrogante:

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el año 2022 de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto está encaminado hacia el conocimiento explícito sobre cómo trabajan los Gobiernos Autónomos Descentralizados en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por lo que este tema ha sido motivo de constante lucha para lograr que se promueva y fomente la integración de este grupo de personas y obtengan un trabajo digno dentro de las instituciones públicas, por tal motivo se realiza esta investigación, ya que aportará notablemente en posicionar a personas con discapacidad que se sentirán parte importante en las entidades, tendrán mayor motivación y mejorarán su productividad para alcanzar los objetivos organizacionales.

En el ámbito legal se establece que con el desarrollo de esta política pública existirá el cumplimiento de la nueva reforma que el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público plantean, pues dichas leyes estipulan que el empleador deberá tener un porcentaje mínimo de trabajadores con una condición de discapacidad para poder ejercer sus funciones sin ningún problema.

Cabe destacar que para determinar el acatamiento de la política pública de inclusión laboral en los GAD se debe trabajar en función de la Ley Orgánica de Discapacidades, de manera que garantiza que este grupo prioritario pueda gozar de estabilidad en el desarrollo de sus actividades y mantenga la plena validez, difusión y ejercicio de los derechos que se estipulan en la Constitución de la República del Ecuador.

Todas las políticas de inclusión laboral que establece el Estado están reflejadas en la Constitución de la República del Ecuador y en ella se sustenta el derecho de la participación de las personas con discapacidad y el acceso a un trabajo digno y estable. Entonces, siguiendo lo antes mencionado, este proyecto contribuirá con varias metodologías, técnicas y herramientas para que las entidades en estudio establezcan proyectos o estrategias enfocadas hacia un trabajo inclusivo, el

cumplimiento de los derechos de este grupo de personas, la eliminación de ciertos estereotipos y el logro de una mejor convivencia en el desempeño de sus funciones

El análisis de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el año 2022 de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua, permitirá determinar de manera significativa si las instituciones antes mencionadas llevan a cabo los procesos y actividades adecuadas para el cumplimiento de dicha política, es decir si cada uno de los Gobiernos Autónomos Descentralizados trabaja responsablemente y de forma comprometida por garantizar que este grupo prioritario sea partícipe de la realización de funciones públicas sin limitantes y a la altura de sus habilidades o capacidades.

La investigación además se justifica socialmente, dado que con este análisis se determinará si existe paridad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad y si se considera el trato igualitario o justo para este grupo prioritario al momento de ejercer las diferentes funciones en los GAD. Adicionalmente, se pretende lograr que dichas personas puedan sentirse útiles, capaces, que logren convivir e interactuar con los demás profesionales que trabajan en estas entidades, consigan ser más independientes y a su vez obtengan recursos o aprendizajes que contribuyan a mantener la estabilidad emocional, económica y social de ellos mismos o de sus familias.

Finalmente se establece que las instituciones públicas deben integrar a las personas con discapacidad para el desarrollo de funciones y cargos en las condiciones apropiadas o seguras, ya que según Heras (2018) para promover la inclusión laboral, las entidades tanto públicas como privadas tienen la obligación de proporcionar los lugares de trabajo, mejor infraestructura, soportes técnicos y ambientes adecuados en donde dichas personas vayan a desempeñar sus actividades, por lo que la responsabilidad empresarial es realmente importante y se logra mediante la realización de buenas prácticas inclusivas para la inserción.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el año 2022 para la determinación de su nivel de cumplimiento en los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Investigar la política pública sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad que aplican los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.
- Evaluar el cumplimiento de la política pública sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.
- Proponer un plan de mejora que contribuya al cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

1.4. IDEA A DEFENDER

El análisis de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el año 2022 determinará su nivel de cumplimiento en los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

CAPÍTULO II. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Para el desarrollo de la revisión bibliográfica se presentó el hilo conductor de la investigación, en donde se dieron a conocer los temas específicos para el alcance del objeto de estudio.

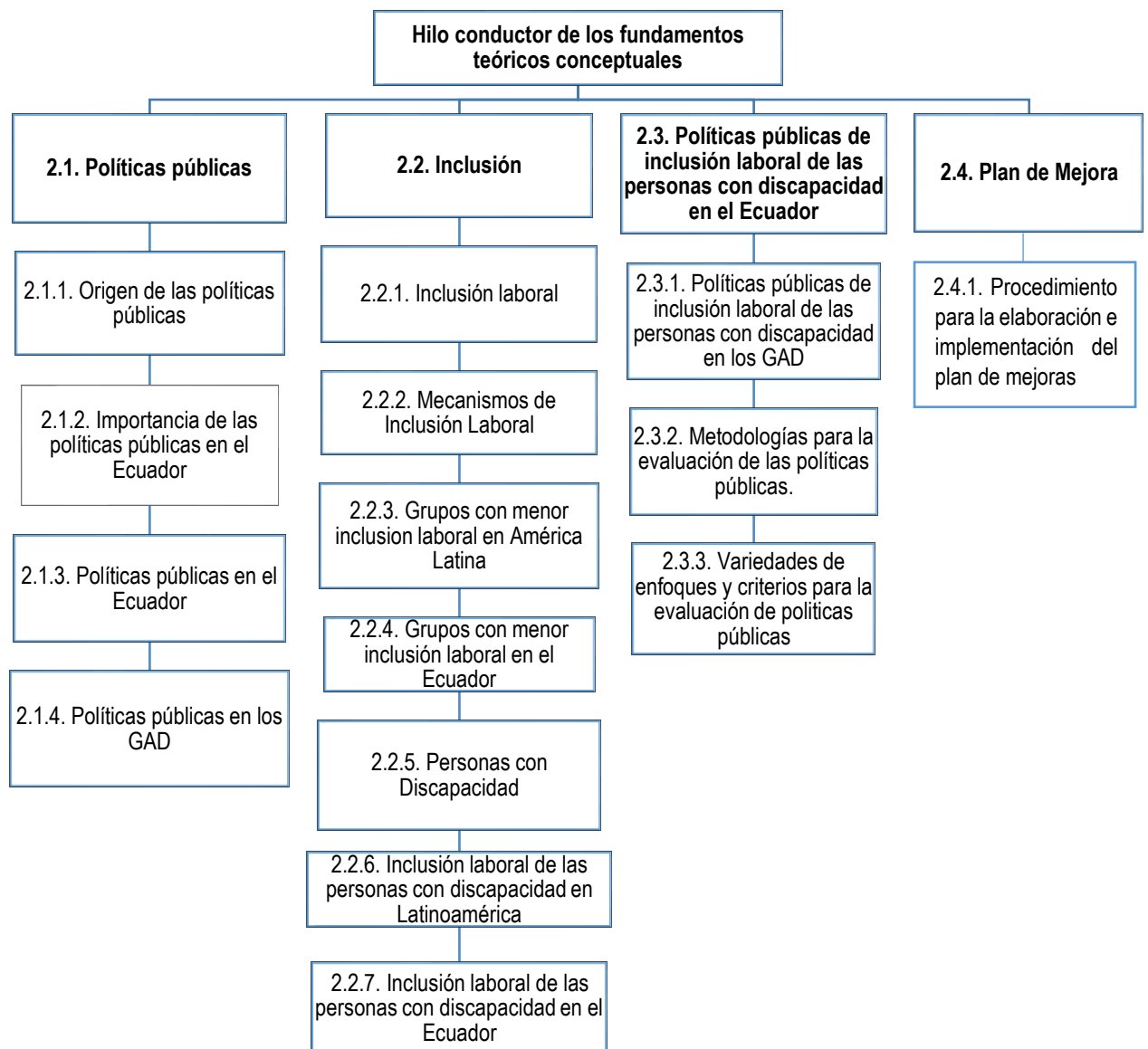


Figura 1. Hilo Conductor de los fundamentos teóricos
Fuente. Elaboración de las autoras

2.1. POLÍTICAS PÚBLICAS

Desde una perspectiva tradicional, Roth (2020) conceptualiza las políticas públicas como herramientas de ingeniería social e institucional para la producción normativa de las actividades políticas y administrativas realizadas por los actores políticos y sociales, cuyos efectos se perciben en la sociedad y en la actividad política. Mientras Charles Jones (como se citó en Calderón, 2020) agrega que, la política pública está compuesta por un conjunto de procesos que permiten identificar prácticas específicas sobre el actuar de los sujetos en relación a un problema político particular.

Por otro lado, Bertranou (2019) las define como flujos de prácticas enfocadas a la atención de problemáticas, mediante la transformación de recursos en bienes, servicios o regulaciones. Esto coincide con lo aportado por Wilson (2018), al indicar que, las políticas públicas son decisiones adoptadas por el Estado en respuesta a situaciones problemáticas que afectan a la ciudadanía, y buscan transformar o modificar una situación determinada, respondiendo a intereses, contextos y problemáticas de orden social, económico, políticos y culturales.

En cuanto a su formulación, Saldaña et al. (2020) menciona que se empieza con el diseño que sustenta la acción pública, mediante un plan estratégico desarrollado por las autoridades en el que se establezca claramente el objetivo perseguido, teniendo en claro que estas fases deben de procurar alcanzar el fin determinado. Basado en los argumentos teóricos de los autores citados, las políticas públicas se conciben como instrumentos normativos utilizados por la administración pública para abordar y dar solución a problemáticas de la colectividad, cuyo diseño implica una planificación previa en el que se establezca el objetivo de su implementación y se enmarque el contexto y las diferentes áreas de interés.

2.1.1. ORIGEN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Según Roth (2020) el campo académico de análisis e investigación de las políticas públicas se originó en Estados Unidos a mediados del siglo XX, sin embargo, su reflexión comenzó en el siglo XVIII aproximadamente, debido a la evidente necesidad de integrar la administración de los asuntos de la sociedad con el ejercicio del poder del gobierno, pasando de centrarse únicamente en la legitimidad de la intervención pública, sino también en mecanismos de acción para determinar qué hacer y cómo proceder.

Por su parte, Jaime et al. (2013) señala que, el campo de las ciencias políticas se desarrolló en la década de los años cincuenta, gracias a los trabajos pioneros publicados por Harold Lasswell, considerado el padre fundador de las ciencias políticas, quien desarrolló un programa de investigación para integrar de manera sistemática la ciencia y el proceso de toma de decisiones.

En el caso de Ecuador, este arquetipo de políticas públicas fue adoptado en la promulgación de la Constitución de 1998, la cual imponía obligaciones estatales reales para satisfacer las necesidades materiales de la población (López, 2021). A partir de aquello, en el contexto ecuatoriano han surgido políticas públicas desde la historia revolucionaria, que en un inicio fueron influenciadas por las acciones de las clases dominantes, la élite social y los líderes políticos, en favor del dominio oligárquico; estas acciones estuvieron marcadas por ideologías conservadoras, orientadas a preservar la tradición, y liberales, que buscaban la modernización y la intervención internacional (Marcillo et al. 2018).

2.1.2. IMPORTANCIA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Las políticas públicas desempeñan un papel fundamental en la búsqueda del bienestar colectivo, tal como lo señala López (2021), estas políticas representan una estrategia para resolver problemas concretos y lograr las metas

gubernamentales, al tiempo que satisfacen las necesidades de la sociedad y promueven el desarrollo y la eficacia de los derechos fundamentales.

No obstante, a pesar de que las políticas públicas han adquirido una creciente importancia en los discursos políticos, administrativos y académicos en América Latina, según Roth (2020), no han logrado tener una difusión especializada similar, especialmente al compararse con la circulación de contribuciones, propuestas, debates y discusiones que los expertos en políticas públicas comparten en sus redes académicas y en revistas especializadas de Estados Unidos y Europa principalmente.

Concretamente, Wilson (2018) señala que, la importancia de las políticas públicas radica en que, reflejan y guían una transformación social con un fuerte enfoque en el bienestar colectivo, por lo que se debe de comprender lo siguiente:

- Están orientadas al bien común y a satisfacer una necesidad social.
- Son acciones y decisiones adoptadas por los gobiernos, con el propósito de solucionar problemas de índole social.
- Sirven para modificar una situación percibida como problemática o insatisfactoria, donde la sociedad resulta ser la principal destinataria.
- Son instrumentos que sintetizan intereses y demandas de distintos sectores de la comunidad.
- Se basan en necesidades legitimadas social y políticamente.
- Se conforman con el acuerdo de diversos actores.
- Su origen se encuentra en las respuestas públicas que el Estado genera para solucionar demandas sociales.
- Son integrales, ya que abarcan aspectos económicos, políticos, sociales y culturales (Wilson, 2018, p.41).

A partir de lo investigado, se entiende que, las políticas públicas son fundamentales para buscar el bienestar colectivo, al resolver problemas y lograr metas gubernamentales mientras satisfacen las necesidades de la sociedad y promueven

los derechos fundamentales. Aunque han ganado importancia en América Latina, su difusión especializada aún no es equiparable a la de Estados Unidos y Europa, por lo que se requiere mayor énfasis en reconocer el rol que desarrollan y su importancia en la sociedad.

2.1.3. POLÍTICAS PÚBLICAS EN ECUADOR

De acuerdo con López (2021), las políticas públicas en Ecuador se generan a través de planes nacionales de desarrollo que buscan garantizar la eficacia de los derechos fundamentales y resolver los problemas actuales; estas políticas se implementan con el respaldo del sector privado y la participación ciudadana, y tienen como objetivo asegurar el cumplimiento de los derechos reconocidos constitucionalmente y promover el interés general.

Conforme lo determina la Secretaría Nacional de Planificación (SENPLADES, 2022), en Ecuador, las políticas públicas son fundamentales para garantizar derechos y promover el desarrollo al dirigir los esfuerzos y recursos del Estado hacia estos objetivos, sin embargo, para ser efectivas, requiere una planificación rigurosa que permita tomar decisiones eficientes, reducir brechas y optimizar los recursos públicos.

Además, según lo establecido en la Constitución del Ecuador, tal como lo analiza Marcillo et al. (2018), las políticas públicas se desarrollan desde una perspectiva jurídica y legal, siendo responsabilidad del Estado y de los organismos de administración pública su formulación, ejecución, evaluación y control, implicando la participación de las comunidades y pueblos en la adopción del buen vivir y en la garantía de los derechos de las personas.

Conforme la teoría expuesta, las políticas públicas en Ecuador se desarrolla a través de una planificación rigurosa que permita tomar decisiones eficientes y optimizar los recursos públicos, y consecuentemente garantizar los derechos y

promover el interés general, cuyo respaldo es dado por el Estado, el sector privado y la sociedad.

2.1.4. POLÍTICAS PÚBLICAS EN LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) al igual que el resto de instituciones públicas del país, tienen la responsabilidad de generar cambios y establecer condiciones de credibilidad y confianza, lo cual implica la creación y aplicación de políticas públicas que demuestran un genuino interés en la participación de la población en estos procesos (Cobo, 2020). Esto se fundamenta en el principio de autonomía otorgado por la Constitución, determinándoles la capacidad para emitir políticas públicas territoriales con autonomía administrativa (Marcillo et al. 2018).

Por su parte, en el marco legal del Código Orgánico Organización Territorial, Autonomía y Descentralización [COOTAD], en su Sección Primera: Naturaleza Jurídica, Sede y Funciones, se establece que, dentro de las funciones de los GAD del país en materia de políticas públicas se destacan las siguientes:

- Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial cantonal, para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas cantonales.
- Diseñar e implementar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio;
- Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos y la gestión democrática de la acción municipal;
- Elaborar y ejecutar el plan cantonal de desarrollo, el de ordenamiento territorial y las políticas públicas en el ámbito de sus competencias y en su circunscripción territorial, de manera coordinada con la planificación nacional, regional, provincial y parroquia, y realizar en forma permanente, el

seguimiento y rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las metas establecidas. (COOTAD, tit. II.2, cap.3, art.54, 2010).

En acuerdo con lo expuesto por los autores, las políticas públicas en los GAD se implementan para cumplir con uno de sus principales fines, correspondiente a la creación de condiciones de vida que garanticen el bienestar de la población en su ordenamiento territorial, apuntando a la constante mejora de la calidad de vida, a través de prácticas normativas eficientes y efectivas.

2.2. INCLUSIÓN

Según lo establece la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018), la inclusión radica en la garantía de que, sin distinción de ninguna condición, todas las personas ejerzan sus derechos de aprovechar sus habilidades y beneficiarse de las oportunidades disponibles en el entorno. Por otro lado, Gate y Soto (como se citó en Oviedo, 2022), el concepto de la inclusión ha evolucionado en cuanto su concepción para diversos aspectos de la sociedad, incluso en el área investigativa académica como en materia legislativa.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020), la inclusión debe de entenderse como un proceso con sentido de pertenencia, en el que se adopten medidas que acepten la diversidad humana, y se respete el valor de su potencial, sin importar su origen, capacidad, identidad u otros aspectos diferenciales; lo que representa un reto, cuya magnitud varía según los países o grupos a causa de factores contextuales.

Sí definitivamente. La inclusión es un proceso que reconoce las características diferenciadoras de los seres humanos, con el objetivo de garantizar la igualdad en el acceso a oportunidades en el entorno. Sin embargo, es evidente que la concepción de la inclusión aún no está completamente madura en todas las regiones del mundo, existiendo grandes desigualdades en las que los organismos gubernamentales deben trabajar.

2.2.1. INCLUSIÓN LABORAL

Para Flores y Álava (2020) la inclusión laboral es un factor crucial para el compromiso social, eliminando barreras y promoviendo acciones de responsabilidad social por parte del sector empresarial y el Estado para generar empleos dignos y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Con respecto a su implementación, Huape (2023) señala que, la inclusión laboral se logra en dos fases: la inserción en el mercado laboral, que puede verse afectada por barreras de entrada, y la participación en trabajos remunerados, que puede presentar dificultades para acceder a empleos decentes que superen la línea de pobreza en términos de ingresos laborales y pensiones contributivas

Millán et al. (2018) agregan que, la inclusión laboral activa busca abordar problemas sociales como la pobreza, la exclusión social, la segmentación laboral, el desempleo a corto y largo plazo, la inequidad de género y la pobreza en el trabajo, con el propósito global de lograr un desarrollo equitativo, a través de la garantía generada por los Estados del acceso a oportunidades laborales para su población, especialmente en América Latina, donde se lucha por erradicar la creciente pobreza, y esto se logra mediante la inclusión en el empleo con la colaboración de diferentes actores como el Estado, organismos internacionales, Organizaciones No Gubernamentales (ONG), empresas y sindicatos.

La inclusión laboral se define como el acceso sin restricciones a las oportunidades de trabajo para todas las personas, sin imponer barreras que limiten el empleo digno acorde a sus habilidades y capacidades. Su objetivo es erradicar problemas sociales como la pobreza y promover un desarrollo equitativo, además de fomentar la igualdad de oportunidades y la diversidad en el entorno laboral.

2.2.2. MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL

De acuerdo con Millán et al. (2018) la inclusión laboral requiere de mecanismos efectivos para poder lograrse, donde prima la continuidad, supervisión y

reafirmación a lo largo del tiempo; dichos mecanismos pueden ser implementados a modo de políticas públicas, leyes, programas de capacitación, acciones afirmativas, pactos de estados, entre otros. Por su parte, López y García (2019) agregan que, la inclusión laboral se logra mediante promociones y ascensos basados en el desempeño, igualdad salarial sin importar el género y políticas de comisiones y bonos justos, además, implica trato igualitario y contrataciones basadas en el perfil del puesto, sin importar el género.

Conforme lo señalan Gómez y Peñaranda (2019), las acciones de responsabilidad social empresarial se fundamentan como otro de los mecanismos para la inclusión laboral, siendo parte del alcance del desarrollo humano, las cuales constituyen un instrumento idóneo para garantizar el derecho a la inclusión laboral de los discapacitados, el cual comenzó a abordarse internacionalmente desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La inclusión laboral es fundamental para construir una sociedad equitativa y justa, por lo cual resulta necesario implementar mecanismos efectivos como políticas públicas, programas de capacitación, acciones de responsabilidad social, y un cambio en la cultura empresarial para promover la igualdad salarial, el trato igualitario y las contrataciones basadas en el perfil del puesto, sin importar el género.

2.2.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL

Llanos (2020) muestra el siguiente procedimiento para la medición y evaluación de la inclusión laboral:

Tabla 1. Evaluación de la inclusión laboral

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	ÍTEMES	ESCALA
INCLUSIÓN LABORAL	La inclusión laboral es el proceso de incorporación a la actividad laboral de las personas, donde por su condición o posición, les es difícil su acceso, dejando atrás la discriminación. La inclusión es un aspecto vital a nivel social y a nivel laboral, pero parece ser que no todas las empresas le prestan la atención que deberían.	Reclutamiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación y Selección de Personal Conocimientos sobre el proceso de la empresa 	Observación y Encuestas	1.- Considera que existe una inclusión para personas discapacitadas en la contratación de personal 2.- Considera que existe una constante evaluación y diseño por parte de recursos humanos acerca de un puesto laboral libre. 3.- Considera que es adecuado el criterio con el que se realiza la calificación hacia los postulantes. 4.- Considera que la empresa se preocupa por las instalaciones cuando le toque instalar en su puesto. 5.- Considera que recibió el adecuado entrenamiento antes de realizar sus actividades 6.- Considera que existe una facilidad para conseguir información que le ayude a desarrollar sus tareas	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre
		Inserción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades de orientación social, familiar y económica Adaptación con personas discapacitadas 		7.- Considera que se recibe adecuadas orientaciones por parte del jefe inmediato para desarrollar sus funciones 8.- Considera que realiza sus acciones de forma muy sencilla 9.- Considera adecuada las actividades que realiza 10.- Considera que sus actividades están ligadas al propósito de la empresa 11.- Considera que existe un trato igualitario entre los trabajadores	
		Integración Plena en el Puesto de Trabajo Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento al Personal Responsabilidad en el puesto de trabajo 		12.- Considera que existe una adecuada comunicación entre los trabajadores 13.- Considera que existe un adecuado sistema de reconocimiento entre el personal 14.- Considera que existen actividades de recreación realizadas por la empresa	

Fuente. Llanos (2020)

Por su parte Morales (2020) determina que la metodología para evaluar la inclusión laboral es la que se presenta a continuación:

Tabla 2. Evaluación de la inclusión laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
INCLUSIÓN LABORAL	Nivel de Participación	<ul style="list-style-type: none"> Participación Aceptación Valoración de esfuerzos Desarrollo de capacidades 	<ul style="list-style-type: none"> Participación de trabajadores con diferentes características personales en la actividad laboral Uso de las capacidades del trabajador para el alcance de los objetivos empresariales Sentido de pertenencia Inclusión de trabajadores con diferentes capacidades en la mayoría de las tareas de la empresa Apertura para colaborar las actividades de la empresa Apertura para presentar una idea o sugerencia nueva Utilización de la diversidad de la fuerza de trabajo para mejorar la productividad de la empresa Inclusión de personas con discapacidad para mejorar la productividad de la empresa Sentido de aceptación Valoración de esfuerzos de empleados con diferentes capacidades laborales Valoración de esfuerzos de empleados con diferente nivel socioeconómico Valoración de esfuerzos de empleados con discapacidad Conocimiento de lo que los jefes esperan de los empleados Oportunidad de progreso Ambiente propicio para el desarrollo de nuevas ideas Igualdad de oportunidades para todos los trabajadores (discapacitados y no discapacitados) 	<ul style="list-style-type: none"> Ítems N° 1 y 2 Ítem N° 3 Ítem N° 4 Ítems N° 5 y 6 Ítem N° 7 Ítem N° 8 Ítem N° 9 Ítem N° 10 Ítem N° 11 Ítems N° 12 y 15 Ítems N° 13 y 16 Ítems N° 14 y 17 Ítem N° 18 Ítem N° 19 Ítem N° 20 Ítem N° 21 	<p>Escala de Likert del 1 al 5;</p> <ol style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni en desacuerdo, ni de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo

Medidas de Apoyo Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo • Ajustes flexibles • Asistencia laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo favorable • Ajustes flexibles en horarios de trabajo • Asistencia o apoyo laboral para empleados con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Ítems N° 23 al 30 	<p>Escala de Likert del 1 al 5;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas del trabajo • Relación laboral con los jefes, compañeros y supervisores • Caracterización del trabajo • Seguridad laboral • Promoción y desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> • Temperatura • Ventilación • Distribución del espacio de trabajo • Relación laboral con los jefes • Relación con los compañeros de trabajo • La atención que se presta a sus sugerencias • Respeto y consideración del trabajador • Nivel de confianza y apoyo • Relación del director general con los trabajadores • Nivel profesional y de conocimientos de su jefe inmediato superior • La duración de la jornada de trabajo • La variedad de tareas. • La cantidad de trabajo • La cantidad de responsabilidad que se le confía • Estabilidad laboral • Oportunidad de nombramiento • Puntualidad en el pago de honorarios • El reconocimiento que obtiene por un buen trabajo • La cuantía de su salario. • Las oportunidades que se le dan para demostrar sus habilidades. • Las oportunidades de promoción con las que cuenta, • Las oportunidades de crecimiento profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Ítem N° 31 • Ítem N° 32 • Ítem N° 33 • Ítem N° 34 • Ítem N° 35 • Ítem N° 36 • Ítem N° 37 • Ítem N° 39 • Ítem N° 40 • Ítem N° 41 • Ítem N° 42 • Ítem N° 43 • Ítem N° 44 • Ítem N° 45 • Ítem N° 46 • Ítem N° 47 • Ítem N° 48 • Ítem N° 49 • Ítem N° 50 • Ítem N° 51 • Ítem N° 52 • Ítem N° 53 	<p>Escala de Likert del 1 al 5;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Fuente. Morales (2020)

Para una mayor comprensión Morales (2020) define los ítems de la siguiente manera:

Tabla 3. Ítems de evaluación de la variable inclusión laboral

DIMENSIÓN	N. ÍTEM
NIVEL DE PARTICIPACIÓN	<p>Ítem 1. Empleados alientan la participación de trabajadores con discapacidad</p> <p>Ítem 2. Jefes alientan la participación de trabajadores con discapacidad</p> <p>Ítem 3. La institución permite usar el máximo potencial del trabajador</p> <p>Ítem 4. Sentimiento de pertenencia con la institución</p> <p>Ítem 5. Jefes incluyen a trabajadores con discapacidad en las tareas de la empresa</p> <p>Ítem 6. Compañeros incluyen a trabajadores con discapacidad en las actividades de la empresa</p> <p>Ítem 7. Apertura de la institución para colaborar en todas las actividades</p> <p>Ítem 8. Apertura de la institución para presentar una idea o sugerencia</p> <p>Ítem 9. Existe diversidad de la fuerza de trabajo para contribuir a la productividad de la institución</p> <p>Ítem 10. La institución utiliza la inclusión de personas con discapacidad para contribuir a la productividad.</p> <p>Ítem 11. Sentido de aceptación como parte de la institución</p> <p>Ítem 12. Valoración del esfuerzo de los trabajadores con diferentes habilidades por parte de los jefes</p> <p>Ítem 13. Valoración del esfuerzo de los trabajadores con diferente nivel socioeconómico por parte de los jefes</p> <p>Ítem 14. Valoración del esfuerzo de los trabajadores con discapacidad por parte de los jefes</p> <p>Ítem 15. Valoración del esfuerzo de los trabajadores con diferentes habilidades por parte de los compañeros</p> <p>Ítem 16. Valoración del esfuerzo de los trabajadores con diferente nivel socioeconómico por parte de los compañeros</p> <p>Ítem 17. Valoración del esfuerzo de los trabajadores con discapacidad por parte de los compañeros</p> <p>Ítem 18. Trabajadores conocen lo que los jefes esperan de ellos a nivel laboral</p> <p>Ítem 19. Sentido de crecimiento profesional</p> <p>Ítem 20. Apertura por parte de la institución para desarrollar nuevas ideas</p> <p>Ítem 21. Igualdad de oportunidades para todos los trabajadores: discapacitados y no discapacitados</p> <p>Ítem 22. Existe Inclusión Laboral dentro de la institución</p>
MEDIDAS DE APOYO INSTITUCIONAL	<p>Ítem 23. Accesibilidad a instalaciones</p> <p>Ítem 24. Muebles y equipos adecuados</p> <p>Ítem 25. Instalaciones de parqueo y transporte</p> <p>Ítem 26. Carga de horario no excesiva</p> <p>Ítem 27. Días de reposo en caso de ser necesario</p> <p>Ítem 28. Ayuda en tareas por parte de supervisores</p> <p>Ítem 29. Ayuda en tareas por parte de compañeros</p> <p>Ítem 30. Existencia de programas de ayuda y capacitación para empleados</p>

SATISFACCIÓN LABORAL

- Ítem 31. Temperatura
- Ítem 32. Ventilación
- Ítem 33. Distribución del espacio de trabajo
- Ítem 34. Relación laboral con jefes
- Ítem 35. Relación laboral con compañeros
- Ítem 36. Relación laboral con subordinados
- Ítem 37. Atención presentada a sugerencias
- Ítem 38. Respeto y consideración del trabajador
- Ítem 39. Nivel de confianza y apoyo
- Ítem 40. Relación entre directores y trabajadores
- Ítem 41. Conocimientos profesionales y técnicos del jefe inmediato
- Ítem 42. Duración de jornada de trabajo
- Ítem 43. Variedad de tareas
- Ítem 44. Cantidad de trabajo
- Ítem 45. Cantidad de responsabilidades confiadas
- Ítem 46. Estabilidad laboral
- Ítem 47. Oportunidades de nombramiento
- Ítem 48. Puntualidad en el pago de honorarios
- Ítem 49. Reconocimiento por el buen desempeño
- Ítem 50. Cuantía del salario
- Ítem 51. Oportunidades para demostrar habilidades
- Ítem 52. Oportunidades de promoción laboral
- Ítem 53. Oportunidades de crecimiento laboral

Fuente. Morales (2020)

Delgado (2020) considera las siguientes dimensiones, indicadores y otros elementos para evaluar la inclusión laboral:

Tabla 4. Elementos para evaluar la variable inclusión laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALAS DE MEDICIÓN
INCLUSIÓN LABORAL	Discriminación	Igualdad de Condiciones	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Está de acuerdo con el proceso de concurso para las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho? • El cargo que usted desempeña, ¿Está de acuerdo con su nivel de instrucción? • ¿Su remuneración le permite contribuir adecuadamente con el ingreso familiar? • ¿Está de acuerdo con el acceso a las capacitaciones que brinda la Municipalidad para los trabajadores? 	Escala ordinal: 1.- Muy en desacuerdo 2.- Algo en desacuerdo 3.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4.- Algo de acuerdo 5.- Muy de acuerdo
		Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted considera que sus compañeros lo tratan con respeto? • ¿Su relación de trabajo está de acuerdo con sus expectativas? • ¿Después, de conseguir el trabajo, su estilo de vida ha mejorado? • ¿Se le brinda oportunidad de ascender a nuevos cargos al igual que sus compañeros? 	
	Políticas Públicas	Cuotas de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Su sueldo es similar a los niveles remunerativos de sus compañeros? • ¿Considera usted que las políticas y programas gubernamentales dirigidos a las personas con discapacidad se aplican? • ¿Cómo considera la bonificación adicional que reciben las personas con discapacidad cuando postulan a un empleo? • ¿Considera usted que debe ser continua las fiscalizaciones por parte del CONADIS y Servir en el cumplimiento de los beneficios para los trabajadores con discapacidad? • ¿La vacante de un trabajador con discapacidad debe ser cubierto por otra persona con discapacidad? 	Escala ordinal: 1.- Muy en desacuerdo 2.- Algo en desacuerdo 3.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4.- Algo de acuerdo 5.- Muy de acuerdo
		Ajustes	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Estás de acuerdo con las funciones del CONADIS en relación a las personas con discapacidad? • ¿En su institución los equipos están adaptados a las personas con discapacidad para facilitar sus tareas? • ¿Está de acuerdo con la facilidad de accesos a los diferentes ambientes del edificio u oficinas de su Institución (rampa, elevadores, etc.)? • ¿Está de acuerdo con señalizaciones expresas para las personas con discapacidad en los ambientes físicos de su institución? • ¿Los servicios higiénicos están acondicionados para las personas con discapacidad? 	

Fuente. Delgado (2020)

Considerar el proceso o metodología necesaria para la evaluación de la inclusión laboral es de vital importancia, de manera que con ello se puede determinar si las instituciones públicas creen fundamental el desarrollo de las funciones o actividades laborales en relación a las capacidades y habilidades del grupo prioritario en estudio, para el alcance de los objetivos organizacionales.

Adicional en este apartado se puede observar la propuesta de tres autores en cuanto a las dimensiones, subdimensiones e indicadores para la evaluación del objeto de estudio desde diferentes puntos de vista, es decir cada uno plantea criterios que ayuden a medir la inclusión laboral desde diversas perspectivas, pero sus aportes se asemejan al momento de considerar importante la participación de las personas con discapacidad en las instituciones.

Finalmente, se manifiesta que una de las proposiciones más opcionales e idóneas para medir o evaluar la política pública de inclusión laboral es la de Morales (2020), dado que es el formato más amplio y que promete información similar al tema de investigación, además puede utilizarse como apoyo para comprobar el cumplimiento de la política pública en mención.

2.2.4. GRUPOS CON MENOR INCLUSIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA

Conforme lo señalan Morales y Van (2022), América Latina se caracteriza por la presencia constante de desigualdades socioeconómicas, étnicas y raciales, territoriales, de género, relacionadas con las diversas etapas del ciclo de vida, el nivel educativo y la discapacidad; estas desigualdades generan obstáculos para acceder, progresar, permanecer y concluir tanto en el sistema educativo como en el mercado laboral.

Por su lado, López y García (2019) determinan que, los grupos que experimentan menor inclusión en el trabajo son: las mujeres que son jefas de hogar, los adultos mayores, las personas de escasos recursos y de comunidades marginadas, los estudiantes, los grupos indígenas, las personas con preferencias sexuales diferentes,

los parcialmente discapacitados, aquellos con ciertos grados de alcoholismo, los que se encuentran en rehabilitación por drogas y los ex convictos.

A continuación, se describen los principales grupos de personas que perciben mayor inequidad al momento de acceder a oportunidades laborales, según el análisis de Millán et al. (2018):

Tabla 5. Grupo de personas con menor inclusión laboral en América Latina

Denominación	Argumentación
Género	Las mujeres enfrentan barreras y discriminación en el ámbito laboral debido a estereotipos de género y limitaciones en el acceso a oportunidades de desarrollo y autonomía.
Raza y Etnicidad	La discriminación racial y étnica limita las oportunidades laborales de los grupos más vulnerables de la sociedad, dificultando su desarrollo y perpetuando condiciones precarias.
Migrante	Los migrantes, además de enfrentar obstáculos para acceder a empleo, sufren discriminación y tienen acceso limitado a servicios de salud y educación, lo que afecta su integración y calidad de vida.
Orientación e identidad sexual	La discriminación y la ilegalidad en algunos lugares impiden que las personas LGBT+ tengan las mismas oportunidades laborales que el resto de la sociedad.
Personas con discapacidad	La exclusión laboral de las personas con discapacidad se debe al desconocimiento de su potencial, lo que resulta en empleos de bajo nivel, bajos ingresos y poca protección social y legal.

Fuente. Millán et al. (2018)

En línea con los argumentos de los autores, se comprende que, los grupos que mayormente enfrentan exclusión laboral en América Latina son las mujeres, las personas de bajos recursos, los adultos mayores, los grupos indígenas, las personas con discapacidad y aquellos con preferencias sexuales diferentes; lo cual se atribuye en muchos casos al desconocimiento, la cultura discriminatoria, la falta de políticas públicas para la inclusión laboral, entre otras barreras que deben de ser derribadas para lograr mayor equidad en el acceso a oportunidades de trabajo.

2.2.5. GRUPOS CON MENOR INCLUSIÓN LABORAL EN ECUADOR

Conforme lo señalado, por Reyes et al. (2022), en Ecuador los grupos más afectados por la desigualdad en la inclusión laboral incluye a las personas con capacidades especiales, mujeres y jóvenes, sin embargo, a medida que ha pasado el tiempo se han generado leyes y políticas que permiten a estos grupos vulnerables, la obtención

de un empleo digno y justo según sus habilidades y capacidades. A continuación, se detalla la inclusión laboral de los siguientes grupos en el país:

Tabla 6. Grupo de personas con menor inclusión laboral en Ecuador

Denominación	Argumentación
Personas con discapacidad:	Este grupo de personas presenta una menor participación en el campo laboral, lo cual se atribuye, por un lado, a la ideología limitante de las personas por sus capacidades especiales; y, por otro lado, el hecho de que las empresas no cuenten con programas de apoyo y responsabilidad social, además de no apegarse a las políticas de inclusión.
Mujeres	Históricamente las mujeres han presentado una débil presencia en cargos laborales que impliquen grandes responsabilidades, no obstante, favorablemente el surgimiento de nuevas políticas de inclusión laboral se ha logrado generar emprendimientos sostenibles y acceso a empleos de calidad, en los que se brinde la debida seguridad social, así como cargos técnicos con poder de decisión dentro de la empresa.
Jóvenes y adolescentes:	El desempleo de los jóvenes (entre 18 y 24 años de edad) se presenta como un problema común, ya que algunos de ellos presentan limitadas posibilidades de ingresar al mercado laboral por su nivel de nivel de formación y experiencia.

Fuente. Reyes (2020)

Según lo determina la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), en Ecuador, los jóvenes, y en especial las mujeres, representan un grupo minoritario en materia laboral y seguridad social, ya que la cobertura alcanza únicamente al 21% de los trabajadores de entre 18 y 29 años, lo que significa un incremento en el empleo informal, exponiéndolos a una situación de particular vulnerabilidad porque no cuentan con la protección del sistema de seguridad social.

En el marco de la inclusión laboral, Guillen et al. (2018) mencionan que, el género femenino registra un aumento de 2,5 puntos porcentuales en el desempleo, lo que hace que este grupo de personas demanden mayor incentivo en la igualdad de género, en el que se le brinde un espacio inclusivo para el desarrollo de habilidades y destrezas, ya sea en función del emprendimiento o de la ocupación de un puesto de trabajo. De la misma forma, Meneses et al. (2021) ratifican la desventaja que padecen tanto las mujeres como ciertas minorías étnicas en lo referente a la inserción laboral, particularmente cuanto este grupo vulnerable presenta menores oportunidades de educación.

Otro de los grupos con menor inclusión laboral en Ecuador, es el compuesto por personas con discapacidad, razón por la cual el Estado trabaja constantemente en la formulación e implementación de políticas, sustentadas en diversas normativas, e implementadas a través de programas y proyectos, considerando los factores

tecnológicos y sociales que garanticen el reconocimiento de sus derechos en materia laboral (Imacaña, 2022).

Basado en lo mencionado por los autores, se logra comprender que, la inclusión laboral en Ecuador ha sido un desafío para grupos como las personas con discapacidad, las mujeres y los jóvenes, sin embargo, se han implementado políticas y programas para mejorar esta situación y garantizar que todos tengan acceso a empleos dignos y justos.

2.2.6. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En contexto y estableciendo una definición clara sobre el término de discapacidad se tiene que la misma es considerada como la afectación al cuerpo o mente que impide o limita a que su cuerpo se desarrolle eficientemente; al respecto, la Organización Panamericana de Salud (2023) puntualiza que las personas con discapacidad “son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás”.

Sin embargo, los organismos internacionales y nacionales han promovido que la sociedad sea tratada con respeto, solidaridad y sobre todo velando por sus derechos tal como lo asevera la Carta Fundamental del Estado, si bien es cierto, en el Ecuador se creó la Ley Orgánica de Discapacidades (2019) la cual define en su título II, capítulo I, Sección I, artículo 6 a las personas con discapacidad como:

Toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento (pp. 4-5).

Para Imacaña (2022) la discapacidad se considera como un fenómeno complejo que no contempla al individuo de una manera aislada, sin embargo, permite que pueda

interactuar con la sociedad de forma relativa en la que se desenvuelve, por su parte alude que es una condición que padece el ser humano en la cual se evidencia diversas deficiencias que no le limita al cuerpo cumplir con ciertas actividades.

En efecto el Estado garantiza los derechos primordiales a las personas con discapacidad tales como: la atención, rehabilitación y prevención a cada uno de ellos, fortaleciendo el área social con la finalidad de que sean parte de los programas, formaciones accesibles y de calidad para este grupo de personas, de la misma manera garantiza la inserción laboral de este grupo prioritario con el fin de que formen parte de una sociedad laboralmente activa.

2.2.7. INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LATINOAMÉRICA

El desnivel social que se genera en Latinoamérica al tratar de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad enfrenta grandes circunstancias que hacen que se vuelva complejo la empleabilidad de este tipo de personas que padecen de alguna deficiencia en su cuerpo. Agregando a lo anterior Paz y Silva (2020) sintetizan que en América Latina a pesar de que se ha tratado de preservar el derecho al empleo de las personas en situación de discapacidad a través de diferentes leyes, aún no ha sido posible en su totalidad cumplir con este reto; sin embargo, en las sociedades latinoamericanas se conoce que el desempleo, la vulnerabilidad y las pocas opciones son barreras que impiden u obstaculizan el proceso de inserción.

Del mismo modo, Meléndez (2019) menciona que en América Latina ha impulsado de manera progresiva generar un marco jurídico y normativo donde abarque de forma general los derechos, las instituciones y las políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad; esto con el fin de que se pueda establecer medidas de protección e inserción en razón a las múltiples barreras que deben enfrentar al tratar de conseguir una estabilidad laboral y sobre todo emocional.

El panorama sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Latinoamérica tiene la mayor probabilidad de que sus cargos o asignaciones sean

mal remuneradas, inestables o informales, limitándolos a la falta de seguridad por salvaguardar los derechos que por Ley le asisten. Resulta preocupante a nivel mundial conocer que en la actualidad la población con discapacidad aún no está considerado como un grupo de interés en las organizaciones, instituciones o empresas.

Respecto a lo indicado el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas es un organismo intergubernamental compuesto por 47 Estados el cual se fundamenta en la protección de todos los derechos humanos entre ellos la desigualdad que se enfrentan las personas con discapacidad, sin embargo, la sociedad mantiene estereotipos que limitan a poder tener una inclusión laboral a las personas con discapacidad. En efecto, la Organización Panamericana de la Salud (2023) especifica que a través de un Informe realizado a nivel mundial acerca de las personas con discapacidad, el 15% de la población tiene padece de alguna deficiencia en su cuerpo.

2.2.8. INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

En la actualidad debatir o expresar ideas acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador se ha convertido en un tema de discusión no solo para la sociedad sino también en el área laboral, esto radica en la diversidad de pensamientos o criterios que existen sobre la oportunidad de brindar a las personas con capacidades especial estabilidad laboral; en concordancia aquello Imacaña y Villacrés (2022) enfatizan que “en Ecuador, a pesar de que en el campo laboral se ha incluido una gran cantidad de personas con discapacidad, esta no se alcanza ni el 25% de la totalidad” (p.12).

Sin embargo, el Estado ecuatoriano se alinea ante la búsqueda de alternativas direccionadas al fortalecimiento de proyectos, políticas públicas, estrategias y programas orientas a la inclusión laboral; “el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad” esto en mención a lo que establece el (Código de Trabajo, tít. I, cap. 3, art. 42, p. 16, 2021).

Asimismo, la LOSEP manifiesta que las instituciones “están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras” (Ley Orgánica del Servicio Público, tít. V, cap. 4, art. 64, p. 44, 2020). Todas estas acciones encaminadas a garantizar los derechos que por le asisten a este grupo de personas prioritarias garantizando el acceso digno y estabilidad a un determinado empleo.

Es necesario educar a la sociedad y hacer consciencia de la importancia que tiene el impulsar y fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, con el fin de que se promueva la equidad y la justicia social dentro del ámbito de trabajo, y que de esta manera se pueda formar equipos de manera conjunta para cumplir y alcanzar los objetivos de las instituciones; si bien es cierto, estas personas con capacidades especiales a pesar de su condición se ha demostrado que cuentan con una inteligencia racional que les permite cumplir con actividades de manera equilibrada.

2.3. POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

El país en la actualidad cuenta con varias normativas nacionales e internacionales que permiten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en efecto, las autoridades del Estado han buscado priorizar y prevalecer que se intermedie a través de políticas públicas el derecho al trabajo de estas personas pertenecientes a los grupos prioritarios, aunado a la situación Imacaña y Villacrés (2022) puntualiza que “el Estado ha implementado programas, políticas y mecanismos de selección en las entidades tanto públicas como privadas, que faciliten o promuevan su plena y activa participación, en aras del fomento de una sociedad más equitativa” (pp. 171-172).

Por su parte el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2022) en su Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades ANID 2021-2025 propone la

siguiente política pública en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Tabla 7. Políticas Públicas de Inclusión Laboral

POLÍTICA	INDICADORES
<p>Promover la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas con discapacidad incluidas laboralmente. • Número de personas sustitutas incluidas laboralmente. • Número de informes sobre la caracterización de la Población Económicamente Activa-PEA de personas con discapacidad. • Porcentaje de Empresas e Instituciones que cumplen con la cuota de inclusión laboral. • Número de centros de trabajo (lugar de trabajo) inspeccionados que garantizan condiciones de trabajo seguras y saludables a personas con discapacidad / Número total de centros de trabajo inspeccionados. • Porcentaje de Empresas que realizan la deducción del 150% adicional al impuesto a la renta por sobrepasar la cuota de inclusión laboral. • Porcentaje de Empresas que han pagado multas por incumplir con la cuota de inclusión laboral en el sector privado. • Número de Normativas emitidas sobre modalidades de empleo no formal. • Número de personas con discapacidad que han accedido a la exoneración del pago del impuesto a la renta sobre sus ingresos y a la devolución de IVA. • Número de personas con discapacidad que han accedido a la exoneración del pago del impuesto a la renta sobre sus ingresos y a la devolución de IVA.
<p>Fomentar la capacitación de las personas con discapacidad para mejorar las condiciones laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas capacitadas en Derechos Laborales de personas con discapacidad. • Número de trabajadores capacitados en prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo.
<p>Fomentar el desarrollo de habilidades para emprendimientos e impulsar el acceso a líneas de crédito preferenciales para Personas con Discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actualizaciones de productos específicos "Somos Productivos" de financiamiento para personas con discapacidad y sustitutos implementados. • Número de personas con discapacidad asesoradas en emprendimiento. • Número de Operaciones crediticias otorgadas a personas con discapacidad y sustitutos. • Número de Operaciones crediticias otorgados a asociaciones de personas con discapacidad y sustitutos. • Número de personas con discapacidad y sustitutos capacitados en educación financiera.

Fuente. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2022)

Sin embargo, a pesar de que han sido múltiples las gestiones realizadas en cuanto a la implementación y cumplimiento de políticas públicas establecidas y direccionadas a la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Ecuador, no se ha obtenido

en su totalidad el goce y derecho a la igualdad de oportunidades por los obstáculos en los que se consolida la sociedad.

En concordancia a lo descrito es primordial que se contemplen el desarrollo integral con el fin de que se pueda garantizar oportunidades de inclusión laboral a las personas con discapacidad, permitiendo de esa manera el desenvolvimiento de cada uno de ellos demostrando sus capacidad y habilidades para poder cumplir con las actividades designadas; en ese mismo contexto Sánchez et al. (2019) describen que “el Ecuador es uno de los países que dentro de sus políticas públicas ha desarrollado un sistema de inclusión al trabajo, a las personas con limitaciones” (p. 203).

El Estado ecuatoriano se ha sostenido en establecer y ejecutar políticas públicas a beneficio de las personas con discapacidad, de manera que puedan tener una fácil accesibilidad para poder laboral dentro de una institución, sin tener que ser discriminados o aislados por su condición; por su parte, Flores y Álava (2020) alude que integrar a las personas con discapacidad en el ámbito social y laboral es un problema recóndito en el Ecuador, pero también se determina como una de las políticas prioritarias del Estado; aunque se ha tratado de garantizar los derechos que por Ley les asisten a este grupo de personas, no se evidencia que se hayan podido cumplir en su totalidad, por tal razón, se encuentran en condiciones de vulnerabilidad y discriminación.

En efecto, Taéz (2021) puntualiza que “al posicionar a la persona con discapacidad como titular de derechos, el Estado debe garantizar su ejercicio a través de la implementación de políticas públicas y medidas de acción afirmativa” (p. 22). Por lo que se torna necesario capacitar y concientizar al personal de las instituciones sean públicas o privadas nuevas perspectivas de inclusión laboral a las personas con discapacidad, de manera que puedan tener la misma oportunidad para demostrar las habilidades que poseen a pesar de su condición.

2.3.1. POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS GAD

En las Corporaciones Municipales se debe garantizar un correcto desenvolvimiento tanto en la implantación de políticas públicas como en la gestión administrativa, de manera que ambas deben ir enlazadas para el cumplimiento y la mejora continua en base al marco de la Ley. Respecto a lo indicado es necesario exponer el aporte de Imacaña (2022), dado que señala que los Gobiernos Autónomos Descentralizados también se han podido involucrar con el transcurso del tiempo en el diseño y ejecución de políticas de promoción y construcción de equidad y de servicios sociales que sean de interés o de beneficio de manera colectiva. Adicionalmente, con dichas políticas se logrará promover el acceso al trabajo, mediante sistemas o mecanismos de protección integral.

De igual manera, Taéz (2021) manifiesta sobre el cumplimiento de las políticas públicas de las personas con capacidades especiales en los GAD haciendo énfasis de que conseguirán que las personas que pertenecen a este grupo prioritario no sufran discriminación en el ámbito laboral por su discapacidad, los beneficios sociales sean otorgados en las mismas condiciones que los demás y se garantice el cumplimiento de los derechos sindicales y en todas las funciones públicas que efectúen.

En concordancia a lo planteado por el autor, se puede evidenciar en la actualidad que la sociedad se limita ante la oportunidad de incluir al ámbito laboral a personas con capacidades especiales, por motivo de que los estereotipos que plantean les hacen pensar que no van a poder cumplir con sus actividades lo cual repercutiría a una inversión económica innecesaria.

Sin embargo, y al poder visionarse de una forma más amplia identificando que estas personas con discapacidad pueden fortalecer a las instituciones a través de un análisis exhaustivo donde se puede identificar el grado y condición de discapacidad que poseen, con el fin de poder integrarlos y que formen parte de actividades donde

ellos puedan desempeñarse y desenvolverse de una manera prudencial y para poder cumplir con las metas institucionales planteadas.

Es así que todas las instituciones públicas o privadas deberán implementar y adecuar estrategias y mecanismos para ajustar los requisitos de ingreso y poder brindar la oportunidad de que se fortalezca la inclusión laboral de las personas con discapacidad y que a su vez se procure la participación activa, incorporando programas de formación y capacitación que permitan desarrollar los conocimientos de las personas con capacidades especiales.

2.3.2. METODOLOGÍAS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

La evaluación a las políticas públicas es fundamental, debido a que cumplen con estándares políticos, sociales, administrativos e institucionales que permiten alinear un equilibrio, articulación e integración de la sociedad. Cabe destacar que estas políticas al momento de su constitución deben ser supervisadas contemporáneamente con el fin de identificar a tiempo las necesidades o los problemas existentes y que a su vez se puedan plantear correcciones que contribuyan a establecer políticas públicas que garanticen el derecho que a toda persona por Ley le corresponde.

En efecto el Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades (2023) estipula que el proceso de evaluación de las políticas públicas permite establecer alternativas de innovación a los problemas económicos y sociales, además contribuye a formular de manera esencial actividades de retroalimentación que aporten a mejorar el ciclo de la política pública, a través de la optimización y la implementación de sistemas dinámicos y que se encuentran en constante evolución.

Las políticas públicas son creadas para beneficio social y para hacer cumplir lo estipulado en las Leyes de nuestro Estado ecuatoriano, estos procesos van encaminados a la superación de problemas u obstáculos que no permiten un crecimiento oportuno para su desempeño; de tal manera que tiene un enfoque más

generalizado encaminados a la gestión por resultados y asimismo contribuir con su cumplimiento.

Feinstein et al. (2017) describe que existen métodos que se llevan a cabo para la evaluación de las políticas públicas en la cual asume que se debe cumplir con el propósito de las evaluaciones formativas cuya finalidad es el aprendizaje; asimismo alude que el propósito que caracteriza a las evaluaciones sumativas es para formular un juicio sobre el valor de lo evaluado. En concordancia a lo descrito anteriormente es necesario indicar que la evaluación debe tomar en cuenta principios o criterios como la relevancia o pertinencia, la eficacia o efectividad y la eficiencia, para valorar y analizar correctamente una política pública.

En la evaluación es fundamental que se clasifique por indicadores o categorías con el fin de poder conocer cuál es el cumplimiento que se le está dando a la política pública a evaluar; para de esta forma determinar criterios de corrección y subsanar a través de estrategias o nuevos mecanismos una mayor planeación y direccionamiento de los componentes que se encuentran interrelacionados al objeto de estudio; concadenado a lo descrito Arango et al. (2017) señalan que “la evaluación pretende mejorar la gobernanza y dar respuesta a las necesidades derivadas de la doble función del gobierno: legitimidad y funcionabilidad” (p. 269).

- **LA HERMENÉUTICA POLÍTICA COMO ALTERNATIVA EPISTEMOLÓGICA PARA EL ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS**

El análisis de las políticas públicas se encuentra en el marco de la investigación social aportando a una mayor racionalidad, efectividad y democracia a los procesos de formación, decisión e implementación de políticas públicas (Roth D., 2014, p. 11); asimismo, fundamenta que existen tres perspectivas que se pueden cimentar en las investigaciones tales como:

Tabla 8. Perspectivas para el análisis de políticas públicas

PERSPECTIVA	DEFINICIÓN
La tradicional	Se fundamenta en la recolección y análisis de datos y evidencias ofreciendo una información objetiva relacionada con los problemas y desarrollos de las políticas públicas desde las decisiones de los gobernantes sustentando su legitimidad como representantes a voluntad de quienes los eligieron.
La cognitivista	Pretendida desde el rol de las ideas y los argumentos que explican y definen el desarrollo de las políticas públicas.
La postempirista	Cuya intención permite la democratización en el análisis de las políticas pues el enfoque tradicional ya presenta desviaciones sobre la utilidad de las evidencias para una decisión acertada.

Fuente. Roth (2014)

2.3.3. VARIEDADES DE ENFOQUES Y CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Para cumplir con estándares de calidad en la evaluación de las políticas públicas, es necesario establecer diversos enfoques u orientaciones que ayuden a conocer la realidad de dichas políticas y actuar sobre las mismas, por tal razón Bertranou (2019) expone los siguientes:

Tabla 9. Enfoques evaluativos de políticas públicas

ENFOQUES	DEFINICIÓN
Descriptivo	No asumen ningún criterio a priori, limitándose a registrar dos fotos (comienzo y final de una intervención) e identificar las diferencias.
Clínico	Se realiza de acuerdo a un criterio definido endógenamente. Se trata de la mayoría de las evaluaciones, donde los términos de la evaluación se fijan desde el propio programa.
Normativo	Se realiza de acuerdo a un criterio definido exógenamente. La medida de la evaluación es establecida por un actor externo. Las actividades relacionadas con la normalización y la certificación pertenecen a este rubro.
Pluralista	Se realiza a partir de la conjunción de distintos criterios evaluativos, aportados por distintos actores (beneficiarios, técnicos, otros), tanto internos como externos. Se trata de evaluaciones participativas que involucran en su diseño e implementación a una gran variedad de actores.
Experimental	Requiere de la identificación/ construcción de un grupo control para contrastarlo con un grupo de destinatarios a partir de criterios definidos por el propio programa.

Fuente. Bertranou (2019)

Bertranou (2019) señala además que junto a estos enfoques evaluativos se presentan distintos criterios para la evaluación de políticas públicas en un tiempo determinado,

los cuales permitirán conocer si estas políticas cumplen con los requerimientos necesarios para su aplicación y ejecución, dichos criterios se presentan a continuación:

Tabla 10. Criterios evaluativos de políticas públicas

CRITERIOS	DEFINICIÓN
Calidad	Alude a distintas facetas, pero la principal es la satisfacción de los sujetos destinatarios de política en cuanto a la naturaleza del servicio o del bien ofrecido, así como a las condiciones ambientales y relacionales de su provisión.
Pertinencia	Evalúa la adecuación de la respuesta pública a las características del problema que le da origen.
Eficacia	Alude al cumplimiento de las metas (cantidad y tiempo) convenidas
Eficiencia	Este criterio es también uno de gran demanda y refiere al costo y agilidad en la provisión de los bienes y servicios ofrecidos por el programa.
Legitimidad	Alude al apoyo y la confianza que la política o el programa recibe por parte de distintos públicos, entre los cuales se encuentran los destinatarios, los ejecutores y las organizaciones en general.
Relevancia	Por relevancia se entiende la significación y la incidencia que el programa tiene dentro del conjunto de las intervenciones en un sector determinado
Transparencia	Alude a los procedimientos de ejecución y su grado de adecuación a los estándares de publicidad y rendición de cuentas del sistema administrativo.
Innovación y Aprendizaje	Se refiere a la capacidad que tiene un programa para generar su propio conocimiento y aplicarlo a la mejora de su ejecución.

Fuente. Bertranou (2019)

2.4. PLAN DE MEJORA

El plan de mejora es una herramienta estratégica en la que se acentúan los cambios propuestos en base a la detección de aspectos con deficiencias, definiendo oportunamente los objetivos, además de especificar aquellos elementos que permitan el control y seguimiento de las acciones a desarrollar (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación [ANECA, 2021]).

Desde la perspectiva del sector público, Naser et al. (2020) definen a este tipo de plan como un documento formal, generado con la colaboración entre diferentes actores, como representantes del gobierno, organizaciones de la sociedad civil, sector privado y ciudadanos, con el objetivo de establecer un marco de acción que permita garantizar

que las decisiones y políticas públicas sean más inclusivas y respondan a las necesidades y demandas de la ciudadanía.

Según lo establece el Ministerio de Trabajo (2021), un plan de acción para aplicar mejoras tiene como objetivo principal corregir las debilidades detectadas en el desempeño institucional y reducir las brechas identificadas, a través del diseño de acciones específicas, el desarrollo de una hoja de ruta y la designación de un equipo responsable para su cumplimiento. Por su parte, Vaca et al. (2018) añaden que, el plan de mejora para que tenga un impacto visible y sostenido debe fundamentarse en un proceso adecuadamente planificado, organizado, ejecutado y evaluado, apoyado de la innovación y el desarrollo creativo y proactivo.

De forma general se concibe al plan de mejora como una herramienta de acción en la que se establecen una serie de medidas que permitan abordar las deficiencias encontradas y/o se fortalezcan aspectos positivos. En el campo público, esta herramienta se desarrolla en respuesta a las necesidades y demandas de la sociedad, mediante un proceso colaborativo entre las partes interesadas.

2.4.1. PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MEJORAS

En línea con lo propuesto por la ANECA (2021), la elaboración de un plan de mejoras implica los siguientes pasos: “identificar el área de mejora; detectar las principales causas del problema; formular el objetivo; seleccionar las acciones de mejora; realizar una planificación; y llevar a cabo un seguimiento” (p.4). A su vez, Vaca et al. (2018), señala que, los planes de mejora comparten un grupo de elementos secuenciales que son importantes para su construcción, tales como:

- 1) Diagnóstico previo y análisis de las causas permiten identificar los problemas y sus causas subyacentes;
- 2) Establecimiento de los objetivos claros para enfocar los esfuerzos de mejora;
- 3) Definición del horizonte temporal concreto para materializar las acciones de mejora;

- 4) Involucramiento de los equipos de trabajo para fomentar la creatividad y el compromiso con el cambio;
- 5) Implementación de las acciones de mejora sobre las soluciones propuestas;
- 6) Evaluación y re-planificación periódica del plan para ajustar las acciones según los resultados y las circunstancias cambiantes; y
- 7) Análisis de resultados e impacto para evaluar el éxito del plan de mejora (Vaca et al. 2018).

Por su parte, el Ministerio de Trabajo (2021) establece el proceso requerido para elaborar e implementar un plan de mejoras, tal como se detalla en la siguiente figura:

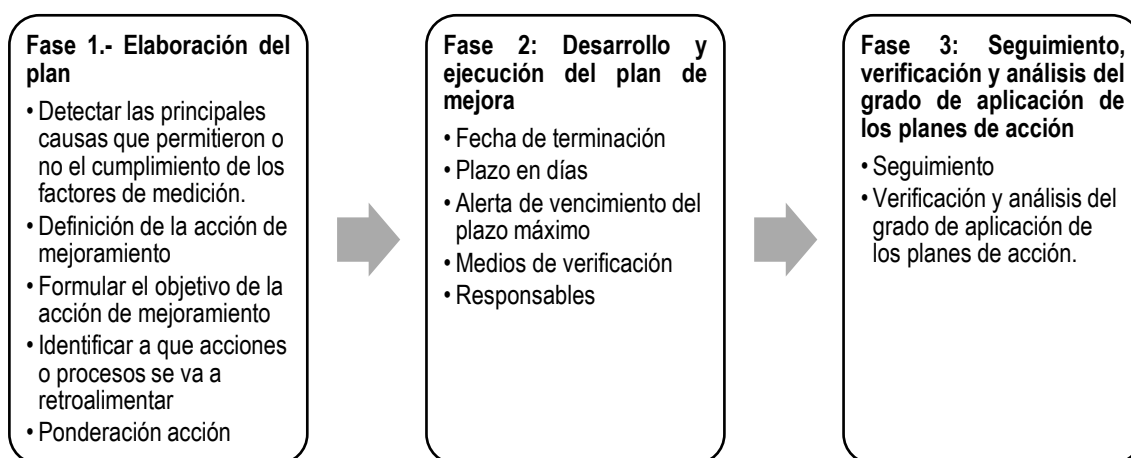


Figura 2. Proceso para la elaboración e implementación de un plan de mejoras
Fuente. Ministerio de Trabajo (2021)

El plan de mejora se desarrolla siguiendo una serie de pasos que determinan el éxito de su elaboración e implementación. Este procedimiento generalmente empieza por la etapa de diagnóstico y análisis de falencias, continua con el diseño e implementación de acciones y de mejora, y culmina con el seguimiento y medición de resultados.

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO

3.1. UBICACIÓN

La investigación se desarrolló en la provincia de Manabí, específicamente en tres instituciones públicas mismas que detallo a continuación: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Bolívar ubicado en la calle Chile y María Victoria Avellán, en el GAD Municipal de Junín localizado en la calle Eloy Alfaro y Coronel García y finalmente en el GAD Municipal de Tosagua situado en la Calle Bolívar y Ascazubi.

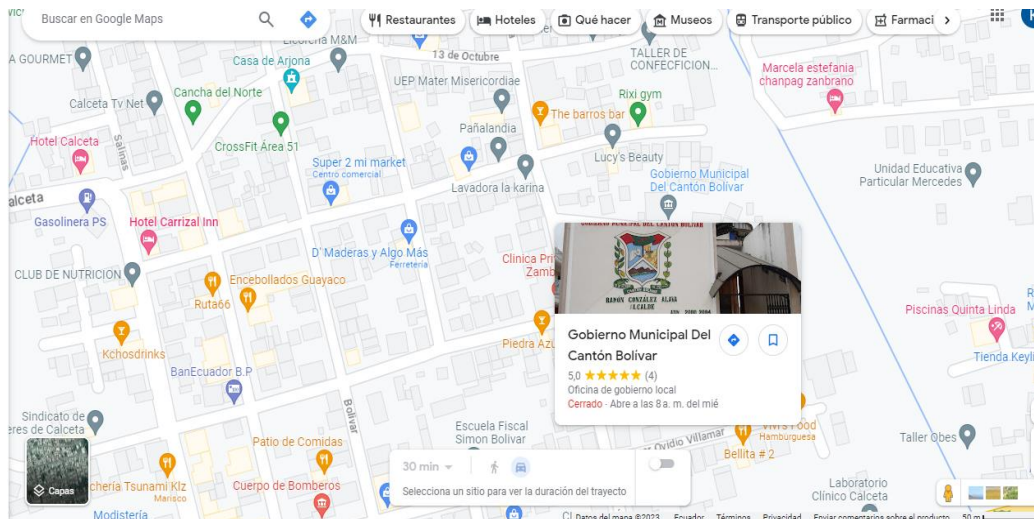


Figura 3. Ubicación del GAD de Bolívar
Fuente. Datos obtenidos de Google Maps (2023)

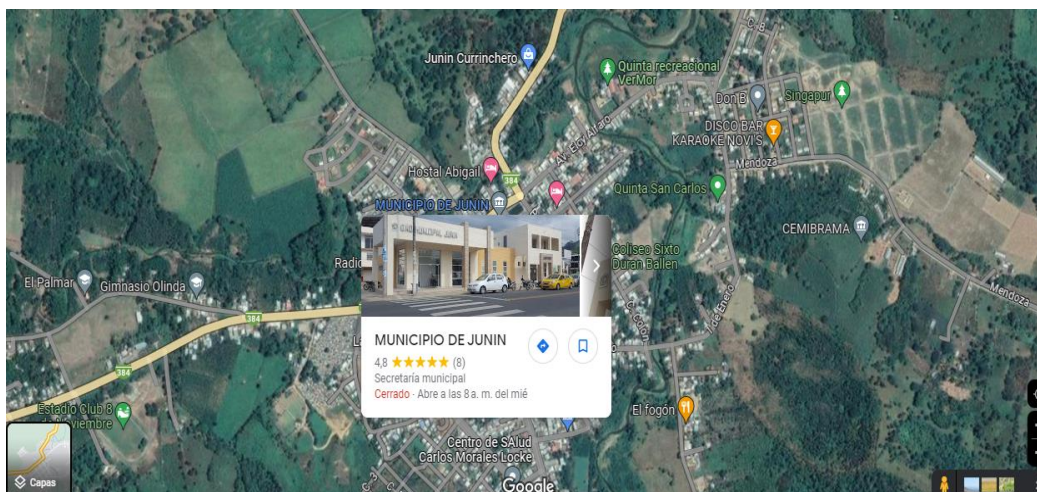


Figura 4. Ubicación del GAD de Junín
Fuente. Datos obtenidos Google Maps (2023)

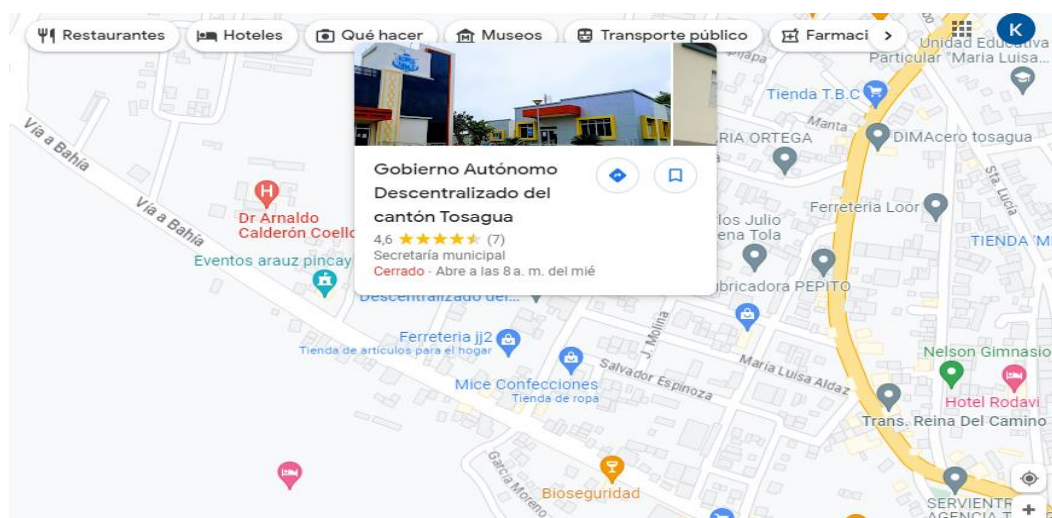


Figura 5. Ubicación del GAD de Tosagua
Fuente. Datos obtenidos Google Maps (2023)

3.2. DURACIÓN

La presente investigación fue realizada en un lapso de tiempo estimado de tres meses a partir de la aprobación del diseño del proyecto de titulación, donde se desarrolló el seguimiento de cada una de las fases y actividades propuestas con la finalidad de analizar el nivel de cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el año 2022 de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

3.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL

Se consideró la investigación no experimental transversal-transeccional de tipo descriptivo, dado que en este caso se observó y se detalló cómo los Gobiernos Autónomos Descentralizados manejan la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad, analizar las posibles causas que no permiten el cumplimiento de dicha política y luego tomar decisiones con respecto al fenómeno de estudio. El uso de este tipo de investigación se sustenta en el aporte de Hernández et al. (2014), ya que manifiestan que el alcance descriptivo tiene como propósito posicionar ya sea en una o algunas variables un grupo de personas, situaciones, contextos, objetos, fenómenos, entre otros, para otorgar su respectiva descripción.

3.3.2. INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA

Tipo de investigación que contribuyó en la recolección de información de diferentes fuentes científicas como: libros, revistas, sitios web, entre otras, con la intención de sustentar o comprobar la importancia que tiene el objeto de estudio. Se decidió utilizar este tipo de investigación, dado que Gómez et al. (2014) señala que aporta en la obtención de información más importante de un tema que se puede encontrar en un universo de documentos extenso, dado que hoy en día existe mucha información científica disponible.

3.3.3. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Este tipo de investigación se dio en el lugar en donde sucedieron los hechos, es decir en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Bolívar, Junín y Tosagua, de manera que fue en cada una de estas entidades públicas en donde se determinó el nivel de cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad. La utilización de este tipo de investigación se sustenta en el aporte de Cajal (2020), puesto que señala que en esta investigación se obtiene información o se miden datos sobre un hecho en específico, en el lugar en donde sucede.

3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.4.1. MÉTODO ANALÍTICO-SINTÉTICO

Este tipo de método fue empleado para dar a conocer objetivamente las causas más importantes o específicas que provocan el problema de estudio, además de entender cómo trabajan o cómo es el comportamiento de los GAD en relación al cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad. La utilización del método analítico se sustenta en la aportación de Rodríguez y Pérez (2017), ya que indican que “el análisis y la síntesis no son el resultado del pensamiento puro, sino que tienen una base objetiva en la realidad” (p. 185) y que en

las investigaciones puede predominar cualquiera de los dos procedimientos en un determinado tiempo.

3.4.2. MÉTODO INDUCTIVO-DEDUCTIVO

Por la parte inductiva este método se lo empleó con el fin de conocer las razones generales sobre el por qué surge el problema identificado o cómo se desarrolla la política de inclusión laboral de las personas con discapacidad, partiendo de hechos o razones particulares, mientras que por deducción se consideró al momento del desarrollo y la implementación de la información establecida en los fundamentos teóricos conceptuales, con la intención de llegar a las conclusiones más específicas en cuanto al objeto de estudio.

La utilización de este método se sustenta en la aportación de Rodríguez y Pérez (2017), ya que manifiestan que este método es útil, porque posee muchas potencialidades y se considera como un método constructivo de nuevos conocimientos en un primer nivel, relacionado con observaciones externas del objeto que se investiga.

3.4.3. MÉTODO DESCRIPTIVO

Este método fue empleado con el propósito de determinar de manera detallada, puntual y representativa las posibles causas que generan el problema de estudio, es decir conocer realmente el nivel de cumplimiento esperado de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua. La importancia del uso de este método se da gracias a la aportación de Valle (2022) dado que afirma que este método se lo considera provechoso en las investigaciones, porque el investigador se puede enfocar en detalle a una situación determinada en un contexto puntual y escenarios aventajados por medio de la descripción minuciosa de objetos, actividades, personas o procesos.

3.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1. ENTREVISTA

Villarreal y Cid (2022) manifiestan que la entrevista crea la posibilidad expresiva de las personas y permite exponer a otros información o situaciones desde su perspectiva y en su propio lenguaje. Por lo expuesto anteriormente, las autoras del proyecto establecen que esta técnica fue aplicada a los funcionarios responsables de la implementación y cumplimiento de la política pública, es decir al Director Administrativo y Director de Talento Humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, para obtener información de forma abierta, veraz y exacta acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

3.5.2. ENCUESTA

Para Arias (2020) la encuesta se efectuó a través de un cuestionario, mismo que se encuentra direccionado específicamente a personas que contribuyan con información, mediante comportamientos, percepciones y opiniones. Siguiendo este aporte se determina que la encuesta se aplicó a los empleados que ejercen sus funciones en los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua, para de esta manera obtener datos confiables sobre el nivel de cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

3.5.3. OBSERVACIÓN

Esta técnica fue implementada para estudiar y verificar de manera directa el objeto de estudio, es decir determinar si en los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua, consideran aspectos, actividades, recursos y elementos necesarios que garanticen la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El uso de esta técnica es fundamental dentro de las investigaciones, ya que según López et al. (2019) la observación se

define como un procedimiento que puede considerar un conjunto de fenómenos para analizarlos de forma activa y organizada.

3.5.4. REVISIÓN DOCUMENTAL

Núñez y Villamil (2017) aluden que la revisión documental es una técnica en donde se recolecta información escrita sobre un determinado tema, teniendo como fin proporcionar variables que se relacionan indirectamente o directamente con el tema establecido. A través de esta técnica las autoras del proyecto, procedieron a buscar información mediante la base de datos de otras investigaciones acerca de los escenarios inherentes a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, con el fin de comparar la evolución y cumplimiento de las políticas públicas adheridas y a través de aquello salvaguardar los derechos que por Ley le corresponden a este grupo prioritario.

3.5.5. ALFA DE CRONBACH

Esta técnica se utilizó para medir la confiabilidad del instrumento de evaluación (cuestionario), es decir, ayudó a determinar la confianza que se necesita en las escalas de las preguntas realizadas, para la obtención de información veraz en cuanto al objeto de estudio. La utilización de esta técnica se apoya en el aporte de Hernández y Mendoza (2018), ya que establece que el Alfa de Cronbach permite a los investigadores calcular la confiabilidad de un instrumento de medición, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems.

3.6. HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN

3.6.1. CUESTIONARIO

Para Cisneros et al. (2022) enfatiza que el cuestionario tanto en investigaciones con enfoque cuantitativo y cualitativo, permite la obtención y registro de datos a través de preguntas de varios tipos sobre los hechos de interés de la investigación. Entonces,

considerando lo antes mencionado, el cuestionario se lo utilizó para el desarrollo de la entrevista y la encuesta, mismas que se aplicaron en el lugar de los hechos y donde surge la problemática, planteando preguntas de manera clara, coherente y estructurada para la obtención de información en cuanto al objeto de estudio.

3.6.2. FICHA DE OBSERVACIÓN

Esta herramienta fue utilizada para evaluar de manera directa y en el lugar de los hechos el nivel de cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad, por tal razón se determinaron diferentes ítems que fueron visualizados, analizados y verificados en los GAD en estudio. El uso de esta herramienta se sustenta en la aportación de Gallardo (2016), de manera que señala que la ficha de observación se la considera como un instrumento que contribuye a que diferentes parámetros sean evaluados de forma cualitativa y adicional a ello identificar cronológicamente aspectos importantes dentro de la observación realizada.

3.6.3. PLAN DE MEJORA

Esta herramienta fue utilizada para la planificación de actividades que contribuyan a la mejora continua de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD. El plan de mejora ayudó a plantear alternativas, asignar recursos y responsables y establecer estrategias que aporten al cumplimiento eficiente de la política pública en mención, para esto se toma como ejemplo el formato expuesto por el Ministerio de Trabajo (2021).

3.6.4. SPSS

Este software fue empleado para medir la confiabilidad del instrumento de evaluación y a partir de ello obtener información real que contribuya en la toma de decisiones en cuanto al objeto de estudio. El uso del SPSS es fundamental dentro de las investigaciones, ya que según Trujillo et al. (2015) es un software que contiene diversos elementos estadísticos que permitirán realizar el procesamiento de datos y el análisis descriptivo de los mismos.

3.6.5. EXCEL

Se utilizó la herramienta Excel para realizar la tabulación, el análisis estadístico y descriptivo de la información obtenida por parte de las encuestas realizadas a los servidores públicos de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua en relación a la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esto en concordancia a lo descrito por Morocho y Castro (2022) donde especifican que es una herramienta de aprendizaje para la representación, comprensión y solución de problemas específicamente en áreas de estadística.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1. POBLACIÓN

La población estadística-finita que se consideró para la obtención de información fue 682 empleados que ejercieron sus funciones en el año 2022 en los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua, de manera que con el aporte de datos reales se pudo determinar el nivel de cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

3.7.2. MUESTRA

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la fórmula expuesta por López y Fachelli (2017), misma que se presenta y se desarrolla a continuación:

$$n = \frac{Z^2 x P x Q x N}{(N-1) E^2 + Z^2 x P x Q} \quad [1]$$

Donde:

n = tamaño de la muestra poblacional a obtener

N = tamaño de la población total (682)

P = Probabilidad 50

Q = No probabilidad 50

Z = nivel de confianza 95% (2)

E = Límite de error muestral (5%)

$$n = \frac{(2)^2 \times 50 \times 50 \times 682}{(682 - 1)(5)^2 + (2)^2 \times 50 \times 50}$$

$$n = \frac{4 * 2500 * 682}{(681)25 + 4 * 2500}$$

$$n = \frac{6820000}{17025 + 10000}$$

$$n = \frac{6820000}{27025}$$

$$n = 252,36$$

$$n = 252$$

El tipo de muestreo utilizado para el desarrollo de la investigación fue el aleatorio estratificado, considerándose el tipo de muestreo más apropiado al momento de aplicar la encuesta para la obtención de información en cuanto al objeto de estudio. El uso de este tipo de muestreo se sustenta en el aporte de Hernández y Carpio (2019), ya que manifiestan que el muestreo aleatorio estratificado se lo define como una población determina en estratos o pequeños subgrupos que pueden parecerse con una característica internamente, pero que su vez demuestran heterogeneidad, dado que pueden presentar diferencias en relación a alguna otra variable importante para el efecto de la investigación.

Hernández y Carpio (2019) indican además que existen tres tipos de afijación en este muestreo que son: afijación simple, proporcional y óptima, sin embargo, para la realización de la investigación de campo se utilizó el muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional. Cabe señalar que el tamaño muestral dio como resultado 252 empleados por los tres GAD, por lo tanto, para definir la cantidad de servidores a encuestar por cada una de las instituciones públicas en estudio, se ejecutó la siguiente fórmula citada por Mayor (2007) que corresponde al tipo de afijación mencionado con anterioridad:

$$nh = \frac{n}{N} * Nh$$

Donde:

nh = tamaño de la muestra estratificada por afijación proporcional

n = tamaño de la muestra (252)

N = tamaño de la población total (682)

Nh = tamaño de la población en relación con el estrato h.

Para el cálculo de la fórmula se requiere conocer la población exacta por cada GAD, de los cuales se obtuvo el siguiente número de servidores públicos: Junín (187), Tosagua (237) y Bolívar (258).

Tabla 11. Muestreo Estratificado por afijación proporcional de los GAD

INSTITUCIÓN	JUNÍN	TOSAGUA	BOLÍVAR
DATOS PARA DETERMINAR LA MUESTRA	nh = x n = 252 N = 682 Nh = 187	nh = x n = 252 N = 682 Nh = 237	nh = x n = 252 N = 682 Nh = 258
FÓRMULA	$nh = \frac{n}{N} * Nh$	$nh = \frac{n}{N} * Nh$	$nh = \frac{n}{N} * Nh$
	$nh = \frac{252}{682} * 187$	$nh = \frac{252}{682} * 237$	$nh = \frac{252}{682} * 258$
	$nh = 0.3695 * 187$	$nh = 0.3695 * 237$	$nh = 0.3695 * 258$
	$nh = 69.0967$	$nh = 87.5718$	$nh = 95.3313$
	$nh = 69$	$nh = 88$	$nh = 95$

Fuente. Elaboración de las autoras

3.8. VARIABLE EN ESTUDIO

- Inclusión laboral de las personas con discapacidad

Tabla 12. Operacionalización de la variable inclusión aboral de las personas con discapacidad

Tipo de variable	Conceptualización	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Medición
Mixta	“Proceso en el que se brinda un empleo digno a las personas que se encuentren en condición de vulnerabilidad, las que estarán bajo condiciones laborales iguales que el resto del personal en cuanto a tareas, horarios y remuneraciones” (Icamaña y Villacrés, 2022, p.175).	Se evaluó a partir de una revisión teórica sobre la política pública e indicadores de la inclusión laboral, seguido de la aplicación de una entrevista a los responsables de la implementación y cumplimiento de la dicha política en los GAD, además se construyó la ficha de observación para constatar aspectos importantes de cumplimiento. Finalmente se aplicó una encuesta a los empleados de las instituciones públicas en estudio y como aporte investigativo se propuso y socializó un plan de mejora con acciones dirigidas a fortalecer aspectos negativos encontrados.	Nivel de Participación Medidas de Apoyo Institucional Satisfacción Laboral Discriminación Políticas Públicas Políticas para la igualdad en discapacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Aceptación • Valoración de esfuerzos • Desarrollo de capacidades • Ambiente de trabajo • Ajustes flexibles • Asistencia laboral • Condiciones físicas del trabajo • Relación laboral con los, jefes, compañeros y supervisores • Caracterización del trabajo • Seguridad laboral • Promoción y desarrollo • Igualdad de Condiciones • Oportunidades • Cuotas de Empleo • Ajustes • Formación técnica y profesional • Inserción laboral digna, productiva, estable y remunerada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista • Encuesta • Ficha de observación 	Escala de Likert

Fuente. Elaboración de las autoras

3.9. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

FASE I. Investigación de la política pública sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad que aplican los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

Para el cumplimiento de esta fase se realizaron las siguientes actividades:

Actividad 1.1.- Revisión teórica sobre la política pública e indicadores de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Actividad 1.2.- Elaboración del cuestionario para la ejecución de la entrevista (*ver Anexo 1 y 2*).

Actividad 1.3.- Aplicación de la entrevista al Director Administrativo y Director de Talento Humano, responsables de la implementación y cumplimiento de la política pública en estudio.

Actividad 1.4.- Diseño de la ficha de observación mediante los criterios de evaluación de las políticas públicas de inclusión laboral y aplicación de la misma para la verificación del nivel cumplimiento (*ver Anexo 3*).

Actividad 1.5.- Análisis de la información obtenida mediante la aplicación de la ficha de observación.

FASE II. Evaluación del cumplimiento de la política pública sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

Para el desarrollo de esta fase fueron efectuadas las siguientes actividades:

Actividad 2.1.- Diseño y aplicación de la encuesta para la obtención de información por parte de los empleados de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua (*ver Anexo 4*).

Actividad 2.2.- Medición de la fiabilidad del instrumento de evaluación (cuestionario) mediante el Alfa de Cronbach en el software SPSS.

Actividad 2.3.- Procesamiento de los resultados obtenidos, mediante el programa informático Excel.

Actividad 2.4.- Análisis de la información obtenida mediante la encuesta aplicada a los empleados de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

FASE III. Propuesta de un plan de mejora que contribuya al cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

Para el efecto de esta fase se desarrollaron las siguientes actividades:

Actividad 3.1.- Elaboración del plan de mejora para determinar las actividades planificadas que estarán encaminadas hacia el proceso de cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Actividad 3.2.- Socialización del plan de mejora para el cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se muestran los resultados obtenidos de analizar la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el año 2022 para la determinación de su nivel de cumplimiento en los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua, por lo que a continuación se describen los objetivos específicos alcanzados mediante la ejecución de actividades orientadas a la recopilación de información real y pertinente sobre la variable de estudio.

INVESTIGACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE APLICAN LOS GAD DE BOLÍVAR, JUNÍN Y TOSAGUA.

Actividad 1.1.- Revisión teórica sobre la política pública e indicadores de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Esta investigación contiene información de varios artículos, documentos y libros en los que se ha indagado acerca de la política pública e indicadores de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo que ha permitido a las autoras ampliar los conocimientos con el fin de aplicar los mismos en el trabajo de titulación, se inició con la identificación de la política pública siendo esta una estrategia en donde se lleva a cabo un cúmulo de elementos y procesos que se fundamentan ante los niveles de gobierno quienes consideran que es una decisión adoptar políticas públicas para encaminar acciones y de esta manera poder dar solución a una situación que genere conflictos con la sociedad en general.

En este contexto, Lasso y Folleco (2021) puntualizan que desde junio del año 2009 el Gobierno ecuatoriano liderado en ese entonces por Rafael Correa, inician con la ejecución de políticas públicas de discapacidad a través de la implementación del Programa Manuela, mismo que se encuentra insertado dentro del Plan Toda Una Vida con la denominación “Las Manuelas”, concadenado a lo expuesto la Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida (2017) describe que el objetivo de las políticas públicas es “Identificar a las personas con discapacidad y realizar derivación y

seguimiento de su acceso a los servicios sociales conforme la necesidad identificada en cada hogar.” (p.5).

El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2022) enfatiza dentro de sus preceptos históricos que en el año 2007 el Ecuador suscribió la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad y además firmó el Protocolo Facultativo en el 2008 y en este mismo año se oficializó la Constitución de la República del Ecuador en donde plantea los derechos de las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria y especializada.

Posteriormente, y desde la Vicepresidencia de la República se fomentó la creación de la Ley Orgánica de Discapacidades la cual tiene como objetivo asegurar la atención prioritaria, la prevención, la igualdad y sobre todo garantizar el pleno derecho que por medio de esta ley y de la Carta Magna les pertenece; una vez que se impulsan tanto en la Constitución como en la Ley Ibidem se promueve a través del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) que sea este ente rector el principal responsable de velar por el cumplimiento de cada uno de los derechos que se encuentran contemplados para las personas con discapacidad.

Varios de los artículos citados en esta investigación en donde se definen las políticas públicas a manera general y así como también en torno a las personas con discapacidad se puede observar que son diversos los autores que argumentan a nivel nacional e internacional sobre personas con capacidades especiales, de manera que esto es un tema global que durante muchos años se ha luchado para que a este grupo prioritario se les pueda garantizar sus derechos y sobre todo tengan las mismas oportunidades, igualdad, trato y que no exista discriminación ante la condición que puedan padecer sea esta física o mental.

En este sentido, y mediante la implementación de políticas públicas se puede resaltar entre tantas de ellas la inclusión laboral de las personas con discapacidad, no es menos cierto enfatizar que tanto en convenios, tratados nacionales e internacionales, Leyes, Reglamentos se ha facultado de manera obligatoria cumplir con un porcentaje mínimo de personas con discapacidad en el ámbito laboral sea este público o privado.

Tal como lo indica el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Discapacidades, la Ley Orgánica de Servicio Público y así como también los acuerdos ministeriales, reglamentos, entre otras leyes en donde se puede evidenciar que debe existir un mínimo del 4% de personas con discapacidad laborando en el sector público o privado, es por esta razón que los órganos rectores encargados de la materia deben cumplir y hacer cumplir lo descrito en la ley, sobre todo asegurarse de que las personas con capacidades especiales tengan los mismos derechos y que sean tratados de manera igualitaria sin discriminación alguna por la condición que padecen.

Esta investigación enmarca en sí un sin número de fuentes bibliográficas que están encaminadas en hacer cumplir a las instituciones públicas o privadas la cuota establecida sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo como objetivo erradicar la discriminación y el desarrollo de las capacidades, a través de talleres, capacitaciones y charlas que sirvan para motivar e incluir a este grupo prioritario a un ambiente laboral armónico, además promueve la acción de que su labor sea respetada ante el trabajo que ejercen para beneficio de la institución y para su superación profesional y personal.

La discapacidad en el ámbito laboral se conceptualiza como el espacio, ambiente o negocio de trabajo en el cual se desenvuelven como empleadores o trabajadores sujetos que ostentan algún tipo de discapacidad psíquica, física o sensorial (Brito, 2023, p. 13). En el país ecuatoriano se han implementado varios mecanismos y herramientas que permitan erradicar esta desigualdad y discriminación a las personas con discapacidad, esto se lo ha impulsado con la finalidad de que prevalezca la oportunidad del derecho al trabajo a este grupo prioritario, no es menos cierto que son personas que buscan ser incluidas ante la sociedad, demostrando sus altas capacidades y habilidades que pueden desarrollar a pesar de su condición.

Brito (2023) puntualiza que la Organización Internacional del Trabajo tiene su enfoque en dos ejes fundamentales que son: ejecutar programas específicos para las personas con discapacidad con el fin de superar barreras y desventajas particulares que traten de impedir su inclusión en el ámbito laboral; por otra parte busca garantizar la inclusión laboral a través de herramientas educativas que les permitan a este grupo

prioritario acceder a una formación profesional digna, y su implementación en proyectos de protección social fomentando la accesibilidad al trabajo.

En el marco de esta investigación y de acuerdo a lo descrito por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2022) referente a las políticas públicas dentro del cual puntualiza primordialmente el promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad y sustitutos en el sector público y privado, asimismo, fomentar la capacitación de las personas con discapacidad para mejorar las condiciones laborales y además fomentar el desarrollo de habilidades para emprendimientos e impulsar el acceso a líneas de créditos preferenciales para personas con discapacidad, por lo expuesto en cuanto a las políticas públicas descritas se establecen indicadores pertinentes para el cumplimiento para lo cual se inserta para mayor comprensión la siguiente tabla:

Tabla 13. Políticas Públicas de Inclusión Laboral

POLÍTICA	INDICADORES
<p>Promover la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas con discapacidad incluidas laboralmente. • Número de personas sustitutas incluidas laboralmente. • Número de informes sobre la caracterización de la Población Económicamente Activa-PEA de personas con discapacidad. • Porcentaje de Empresas e Instituciones que cumplen con la cuota de inclusión laboral. • Número de centros de trabajo (lugar de trabajo) inspeccionados que garantizan condiciones de trabajo seguras y saludables a personas con discapacidad / Número total de centros de trabajo inspeccionados. • Porcentaje de Empresas que realizan la deducción del 150% adicional al impuesto a la renta por sobrepasar la cuota de inclusión laboral. • Porcentaje de Empresas que han pagado multas por incumplir con la cuota de inclusión laboral en el sector privado. • Número de Normativas emitidas sobre modalidades de empleo no formal. • Número de personas con discapacidad que han accedido a la exoneración del pago del impuesto a la renta sobre sus ingresos y a la devolución de IVA. • Número de personas con discapacidad que han accedido a la exoneración del pago del impuesto a la renta sobre sus ingresos y a la devolución de IVA.
<p>Fomentar la capacitación de las personas con discapacidad para mejorar las condiciones laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas capacitadas en Derechos Laborales de personas con discapacidad. • Número de trabajadores capacitados en prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo.

Fomentar el desarrollo de habilidades para emprendimientos e impulsar el acceso a líneas de crédito preferenciales para Personas con Discapacidad.

- Número de actualizaciones de productos específicos “Somos Productivos” de financiamiento para personas con discapacidad y sustitutos implementados.
- Número de personas con discapacidad asesoradas en emprendimiento.
- Número de Operaciones crediticias otorgadas a personas con discapacidad y sustitutos.
- Número de Operaciones crediticias otorgados a asociaciones de personas con discapacidad y sustitutos.
- Número de personas con discapacidad y sustitutos capacitados en educación financiera.

Fuente. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2022)

Es preciso acotar que existen varias políticas públicas en beneficio de las personas con discapacidad, que de esta misma manera cuentan con ciertos indicadores que permiten su ejecución y cumplimiento, si bien es cierto y como se ha expuesto en líneas anteriores el Estado ecuatoriano ha promulgado y ejecutado varios planes y proyectos en donde enmarca su prioridad e igualdad de oportunidades para las personas con capacidades especiales.

Dentro de este porcentaje para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se incluye en la cuota mínima establecida, a las personas sustitutas que también se encuentran estipuladas dentro del marco normativo, tal como lo indica la Ley Orgánica de Discapacidades (2019):

Art. 48.- Sustitutos. - Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. (Tít. II, Cap. II, Sec. V, p.13)

Asimismo, el artículo 48 menciona a manera de definición en su párrafo número dos describe a quienes se considera como sustitutos en el marco de la ley: “a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la

inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento” (p. 13).

En la actualidad se puede evidenciar que este grupo prioritario cuenta con un mayor respaldo del Estado ecuatoriano enmarcado a la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad, esto a través de leyes que han sido enfocadas de manera directa para incrementar los beneficios y oportunidades a través de estrategias, planes y programas que permitan una mayor participación, integración y en donde se pueda fomentar el desarrollo de habilidades y conocimiento que poseen las personas con capacidades especiales.

Actividad 1.2.- Aplicación de la entrevista al Director Administrativo y Director de Talento Humano, responsables de la implementación y cumplimiento de la política pública en estudio.

Una vez realizada la revisión documental se procedió al diseño de las entrevistas (*ver Anexo 1 y 2*), para luego aplicarlas a los Directores Administrativos y Jefes de Talento Humano de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua, para el conocimiento del proceso que llevan a cabo en relación al cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En primer lugar, se aplicó la entrevista a los Directores Administrativos de cada uno de los GAD en estudio, es decir las interrogantes se realizaron a los siguientes profesionales: Directora Administrativa del GAD de Bolívar, Directora Administrativa del GAD de Junín y a la Directora Administrativa del GAD de Tosagua. Con lo mencionado anteriormente se procede a exponer los resultados obtenidos mediante la entrevista aplicada:

Tabla 14. Entrevista a los Directores Administrativos de los GAD

OBJETIVO: INVESTIGAR LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE APLICAN LOS GAD DE BOLÍVAR, JUNÍN Y TOSAGUA

PREGUNTAS	GAD DE BOLÍVAR 	GAD DE JUNÍN 	GAD DE TOSAGUA 
¿Considera usted que las personas con discapacidad que laboran en esta municipalidad, presentan dificultades al momento de realizar sus actividades laborales?	De acuerdo a lo que yo he podido visualizar, puedo manifestar que las personas con discapacidad no presentan dificultad al momento de realizar sus actividades o sus funciones.	No, los funcionarios que presentan discapacidad cumplen actividades sencillas sin que la realización de las mismas las perjudique.	En cuanto a esta interrogante puedo señalar que las personas con discapacidad no presentan dificultad al momento de realizar sus funciones, ya que se le asignan actividades o labores que ellos puedan efectuar.
¿Dentro de la municipalidad se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores en las personas con discapacidad?	Sí claro, los accesos.	Sí, siempre se toma en consideración que las labores que ellos vayan a realizar no conlleven dificultades.	Sí, siempre se piensa en el bienestar de los empleados, por lo tanto, se mantienen dichas consideraciones que no perjudiquen las actividades de las personas con discapacidad.
¿Considera usted que dentro de este departamento existe discriminación hacia personas con discapacidad?	Considero que no existe discriminación, todos trabajamos con cordialidad, en equipo y con atención para todos.	No, realmente siempre se trabaja y atiende a las personas con discapacidad con mucho respeto y consideración.	Puedo decir que no, ya que todos trabajamos de manera respetuosa, participativa y colaborativa.
¿Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especial, entre otros, en esta municipalidad?	Sí existen condiciones especiales, barandas, pasillos amplios.	En este GAD existen algunas condiciones laborales especiales como las rampas de accesibilidad y barandales. Lastimosamente las restricciones presupuestarias y físicas de los edificios no han posibilitado la habilitación de servicios higiénicos para las personas con discapacidad.	En esta institución sí existen las condiciones especiales, ya que esto ayuda a que las personas con discapacidad tengan accesibilidad y espacios óptimos para trabajar.
¿Existen reglamentos que regulen de manera especial las condiciones laborales de las personas con discapacidad en esta municipalidad?	No existen reglamentos laborales de personas con discapacidad.	No existen.	En la municipalidad de Tosagua no existen estos reglamentos.
¿Cree usted que desde su Dirección se brindan las capacitaciones pertinentes a las personas con discapacidad para su inclusión laboral y desarrollo profesional?	Durante el tiempo que yo he trabajado puedo manifestar que sí se ofrecen capacitaciones, incluso charlas de motivación que mejoren el	No, existen limitantes económicas que no han posibilitado la realización de capacitaciones.	Puedo indicar que sí se brindan capacitaciones, pero hay que trabajar más en ello para que se realicen más continuamente.




	ambiente laboral de los empleados de la institución.		
¿Considera usted que los compañeros de trabajo incluyen a las personas con discapacidad?	Claro que sí, los compañeros de trabajo, al igual que los directivos trabajan en conjunto y así se han estado logrando buenos resultados.	Sí, considero que los compañeros de trabajo incluyen a las personas con discapacidad. Esta inclusión se manifiesta de varias maneras en el ambiente laboral. Primero, a través de la colaboración y el apoyo mutuo en las tareas diarias, donde los compañeros de trabajo demuestran empatía y comprensión hacia las necesidades y habilidades de sus colegas con discapacidad.	Sí, todos trabajamos en equipo y se respetan las opiniones de cada trabajador, no existe discriminación, ya que todos somos parte de la institución para cumplir con lo propuesto.
¿Se brinda desde esta municipalidad la oportunidad y estabilidad laboral a las personas con discapacidad?	Puedo manifestar que este GAD es una de las municipalidades que mayor oportunidad brinda y da acogida a las personas con discapacidad para el efecto de actividades laborales.	Sí, esta municipalidad brinda oportunidades y estabilidad laboral a las personas con discapacidad, en cumplimiento a la normativa y por los valores institucionales.	Esta institución trabaja en función del respeto de los derechos de los empleados, por eso se brindan las oportunidades necesarias que permitan la inclusión de las personas con discapacidad.

Fuente. Elaboración de las autoras

Una vez realizada la entrevista a los Directores Administrativos, se procedió a efectuar la entrevista a los Directores de Talento Humano de cada GAD que a continuación se detallan: Director de Talento Humano del GAD de Bolívar, Director de Talento Humano del GAD de Junín y la Directora de Talento Humano del GAD de Tosagua. De acuerdo a cada uno de los profesionales mencionados anteriormente, en la siguiente tabla se presenta la información obtenida mediante la entrevista:

Tabla 15. Entrevista a los Directores de Talento Humano de los GAD

OBJETIVO: INVESTIGAR LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE APLICAN LOS GAD DE BOLÍVAR, JUNÍN Y TOSAGUA

PREGUNTAS	GAD DE BOLÍVAR 	GAD DE JUNÍN 	GAD DE TOSAGUA 
<p>¿Considera usted que esta municipalidad cumple con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades? En caso de ser afirmativa su respuesta puntualice cuantas personas con discapacidad laboran en la institución y el total de servidores.</p>	<p>El derecho a la inclusión no es improvisado se encuentra reconocido en tratados y convenios internacionales los mismos que están reconocidos entre nuestra Constitución y las Leyes Orgánicas que garantizan la obligatoriedad de cumplir con un porcentaje determinado en la Ley, para que estos grupos de atención prioritaria puedan tener una vida digna y acceso a la seguridad social que es un derecho que le atribuye por parte del Estado; los porcentajes correspondientes que esta municipalidad debe incorporar está plenamente justificado tanto en el Sistema Integral de Talento Humano como en el Sistema Único de Trabajadores diseñados por el Órgano Rector en material laboral y es este órgano de control el que da el seguimiento al cumplimiento a esta política de Estado.</p>	<p>Sí, de manera que esta normativa se cuenta estipulado dentro del marco legal tal como se establece en el art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, a su vez se busca la igualdad e inclusión de las personas con capacidades especiales en las instituciones públicas y privadas.</p>	<p>En efecto, considero que la municipalidad cumple con lo establecido en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades. Actualmente, contamos con 8 personas con discapacidad laborando en la institución y se cumple de esta forma con el porcentaje que requiere la normativa, considerando que tenemos un total de 199 personas que laboran en el GAD Tosagua, de los cuales 76 pertenecen al régimen LOSEP y 123 al régimen del Código de Trabajo.</p>
<p>¿Dentro de esta Dirección de Talento Humano cree usted que se garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad?</p>	<p>La inclusión de personas con discapacidad no es comodín de si se lo toma o se lo deja, es una obligatoriedad que conlleva consigo los derechos a la no discriminación, a la igualdad y a las oportunidades. Es decir que una vez que ingresan a la municipalidad se garantiza la no discriminación y la igualdad como principio constitucional.</p>	<p>Sí, la institución si fomenta la participación de este grupo de personas, puesto que todos tenemos las mismas oportunidades.</p>	<p>Sí, en la Dirección de la Unidad Administrativa de Talento Humano se implementan políticas y medidas para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, fomentándose un ambiente de igualdad de oportunidades.</p>

¿Cómo es el procedimiento que se realiza de inserción laboral a este grupo de atención prioritaria?

Para responder esta pregunta debemos resaltar que no existe un proceso de diferenciación con las personas que tienen alguna discapacidad, por el contrario, se establecen los mecanismos determinados en la Ley para cumplir estrictamente con el porcentaje que determina el artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidad. En otras palabras, siempre existirá la preferencia a los grupos de atención prioritaria.

Se realiza un análisis exhaustivo de las necesidades o vacantes que existen dentro de la institución, por ende, se ejecuta un seguimiento para conocer las habilidades y conocimientos que poseen las personas que postulan ante el cargo asignado. Sin bien es cierto, es importante recalcar que las personas con capacidades especiales cuentan con igualdad de oportunidades y de participación para los puestos asignados por la institución.

El proceso de inserción laboral para personas con discapacidad inicia con la identificación de vacantes adecuadas, seguido por un análisis de las habilidades y capacidades de cada candidato con discapacidad. A través de este enfoque personalizado es posible que exista para las personas con discapacidad un espacio laboral que se adapte a sus habilidades y necesidades específicas, promoviendo así su participación activa y productiva dentro de la institución.

¿Al momento de la selección de personal, las personas con discapacidad tienen algún puntaje adicional?

Efectivamente, en la respuesta anterior determiné la preferencia que existe dentro de nuestro ordenamiento jurídico aplicable a la pregunta en cuestión; en otra palabra se determina el porcentaje adicional a las personas que justifican una discapacidad sino también a través de las etnias, género, etc.

Se considera que la norma jurídica nos permite contratar personas con capacidades especiales otorgando al momento de la selección un porcentaje adicional por su condición.

En los procesos de selección de personal que se llevarán a cabo de acuerdo a las necesidades institucionales, la municipalidad realizará una consideración especial a las personas con discapacidad, es decir, se otorgarán puntajes adicionales de acuerdo con las disposiciones legales y las políticas internas de inclusión, asegurando así un tratamiento equitativo y promoviendo oportunidades justas para los candidatos.

¿Se propician o implementan políticas de capacitación laboral al personal de la municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad?

Desde la Dirección de Talento Humano existe un módulo facilitador para inscribir a los servidores públicos para que realicen charlas o seminarios correspondientes a cualquier índole, sean estos impartidos por el Ministerio de Trabajo o la Contraloría General del Estado; dentro de estas capacitaciones se intenta establecer un clima laboral acorde para el buen desenvolvimiento, operatividad y funcionalidad de este GAD Municipal, en relación sobre la discriminación o implementación para la inserción del personal con discapacidad esto es una práctica diaria y nos tratamos como familia lo que hace que estas personas con discapacidad se sientan a gusto ejecutando su laboral para esta institución.

En este Municipio se espera que las actividades o labores se realicen eficientemente, y para esto se realizan capacitaciones para que exista la participación de las personas con discapacidad y que dichas personas sepan cómo trabajar, sin embargo, es necesario que estas capacitaciones se efectúen de forma constante o más seguida para que la integración de las personas con discapacidad sea más notable.

Dentro de la institución se busca implementar programas de capacitación y sensibilización para todo el personal con el objetivo de promover la integración laboral de las personas con discapacidad. Además, en la actualidad se fomenta la participación activa de las personas con discapacidad en actividades de capacitación, promoviendo así una cultura organizacional que valora la diversidad y garantiza que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse adecuadamente en su entorno laboral.

<p>¿Qué considera usted que se debe mejorar en relación a la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la institución?</p>	<p>Las políticas públicas en relación a este grupo de atención prioritaria no las dicta la municipalidad, estas políticas las dicta el Estado; y lo que realizamos en base a la autonomía que gozan los GAD Municipales es implementar centros de atención donde exista la asistencia sea en terapia física, lenguaje, medicina general, odontología, laboratorio entre otros.</p>	<p>Manifiesto que lo que se debe mejorar en cuanto a esta política pública, es que exista mayor participación de este grupo prioritario, para garantizar la equidad y justicia en cuanto a las oportunidades laborales y además enfocarse en el mejoramiento de las condiciones y espacios de trabajo que aporten al desarrollo oportuno y sin dificultades de las funciones o actividades que realicen las personas con discapacidad.</p>	<p>Considero que se podría mejorar la divulgación de las oportunidades laborales para personas con discapacidad y fortalecer los programas de sensibilización para crear un entorno más inclusivo.</p>
<p>¿Se propician o implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la municipalidad?</p>	<p>A todo servidor que presta sus servicios para esta municipalidad se le prioriza el principio de igualdad; anualmente se realiza un proceso de evaluación donde se trazan metas, objetivos y donde se miden sus capacidades y actitudes en su desempeño laboral, esta evaluación de desempeño se realiza una vez al año al final del período fiscal y hasta este momento las personas que tienen esta condición han tenido una evaluación aceptable.</p>	<p>Sí, la municipalidad se enfoca en lograr sus objetivos, por esta razón trabaja constantemente en mejorar el desempeño laboral, fomentando el ejercicio de actividades apropiadas para las personas con discapacidad.</p>	<p>En efecto, la institución brinda el apoyo y los ajustes necesarios según las necesidades individuales de cada persona con discapacidad, además, establece canales de comunicación abiertos y transparentes para que estas personas puedan expresar sus inquietudes y contribuir activamente al proceso de mejora continua.</p>
<p>¿Cuáles son las actividades que se desarrollan en este GAD municipal para el cumplimiento de las metas referente a la capacitación, formación, creación e inclusión laboral de las personas con discapacidad?</p>	<p>Puedo manifestar que esta política de Estado no es opcional es de cumplimiento obligatorio y nuestra misión y objetivo principal es brindar un servicio hacia la ciudadanía, dentro de los servidores que realizan esta actividad están comprendidas las personas con capacidad especiales cumpliendo de esta manera con el porcentaje que establece el artículo 47 de la Ley Orgánica de Personas con Discapacidad.</p>	<p>A través del departamento de Talento Humano y de Seguridad y Salud Ocupacional se fomenta que exista la integración, igualdad y no discriminación para las personas que tienen alguna condición sea esta física o mental, sino más bien se los pueda incluir y fomentar un ambiente laboral armónico.</p>	<p>La institución se encuentra desarrollando programas de capacitación interna, para promover la participación activa de personas con discapacidad en todas las áreas municipales y así cumplir con las metas de inclusión laboral establecidas.</p>
<p>¿Considera usted, que en la municipalidad existe discriminación o un ambiente inclusivo hacia las personas con discapacidad?</p>	<p>Considero que en la institución no existe discriminación por parte de las personas que laboran en el mismo, en este GAD existe la inclusión laboral sostenida en el principio de igualdad, de familiaridad y de camaradería entre los servidores.</p>	<p>Considero que no, porque todos los empleados de esta institución trabajamos de manera participativa, todos son escuchados y dan sus ideas para mejorar el desarrollo de las actividades del Municipio.</p>	<p>En la municipalidad, existe un esfuerzo constante para mantener un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación. Se han implementado políticas y prácticas que promueven la igualdad de oportunidades para todos los empleados, independientemente de su condición de discapacidad.</p>

Fomentamos un diálogo abierto, animamos a los empleados a compartir sus experiencias y opiniones, y estamos dedicados a rectificar cualquier situación que pueda dar lugar a percepciones de discriminación. El objetivo que se tiene no es solo cumplir con los estándares que se requieren legalmente, sino también crear un entorno donde cada empleado, incluidas las personas con discapacidad, se sienta valorado, respetado y apoyado en su desarrollo profesional.

Fuente. Elaboración de las autoras

Actividad 1.3.- Análisis de la información obtenida mediante la aplicación de la ficha de observación.

Una vez expuestos los resultados obtenidos mediante las entrevistas, se procedió al diseño de la ficha de observación (*ver Anexo 3*) para después aplicarla y realizar el respectivo análisis, este instrumento contribuyó a verificar si se cumple o no la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua. A continuación, se expone la información recopilada mediante la herramienta de investigación mencionada con anterioridad:

Tabla 16. Resultados de la Observación efectuada en los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua

ÍTEMS	RESULTADOS
Sobre la infraestructura, ¿la institución dispone de instalaciones adaptadas para personas con discapacidad, como rampas, pasamanos, pasillos amplios y ascensores?	En relación al primer ítem establecido en la ficha de observación que trata sobre la infraestructura, se pudo determinar que tanto en el GAD de Bolívar, Junín y Tosagua sí se disponen de instalaciones adaptadas para personas con discapacidad, como rampas, pasamanos, pasillos amplios y ascensores.
Sobre los espacios de trabajo y muebles de oficina, ¿la institución dispone de escritorios ajustables y sillas ergonómicas, aptos para el uso de personas con discapacidad?	En cuanto a los espacios de trabajo y muebles de oficina, se observó que los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua sí disponen de escritorios ajustables y sillas ergonómicas, aptos para el uso de personas con discapacidad.
Sobre las herramientas y tecnologías para la accesibilidad de la persona con discapacidad, ¿la institución dispone de software de lectura de pantalla, teclados adaptados o dispositivos de asistencia auditiva?	Sobre las herramientas y tecnologías para la accesibilidad de las personas con discapacidad, se observó que el GAD de Bolívar no dispone de software de lectura de pantalla, teclados adaptados o dispositivos de asistencia auditiva, al igual que el GAD de Junín y Tosagua.
Sobre la señalización, ¿la institución dispone de información en formatos accesibles, como braille, letras grandes o pictogramas?	Por otra parte, con respecto a la señalización el GAD de Bolívar sí dispone de información en formatos accesibles, como braille, letras grandes o pictogramas, el GAD de Tosagua de igual manera, mientras que en el GAD de Junín se observó la ausencia de dichos formatos.
Sobre la asistencia laboral, ¿se evidencia que la institución provea espacios de trabajo o ayudas técnicas especializadas para asistir al empleado con algún tipo de discapacidad?	En cuanto a la asistencia laboral se pudo determinar que en el GAD de Bolívar sí se evidencian los espacios de trabajo o ayudas técnicas especializadas para asistir al empleado con algún tipo de discapacidad, mientras que en los otros GAD en estudio no se observan dichos espacios o ayudas.
Sobre las medidas de seguridad, ¿la institución proporciona equipos de seguridad especiales para la persona con discapacidad?	Seguidamente con respecto a las medidas de seguridad se pudo observar que en los tres GAD en mención se proporcionan equipos de seguridad especiales para la persona con discapacidad.
Sobre la prevención de riesgos, ¿se evidencia que la institución toma medidas preventivas para evitar accidentes o lesiones a partir de su discapacidad, como la identificación de obstáculos físicos, condiciones de trabajo inseguras o cualquier otro factor que pueda poner en peligro la integridad de la persona con discapacidad?	Sobre la prevención de riesgos se determinó que en los GAD de Bolívar y Junín sí se evidencia que la institución toma medidas preventivas para evitar accidentes o lesiones a partir de su discapacidad, cómo la identificación de obstáculos físicos, condiciones de trabajo inseguras o cualquier otro factor que pueda poner en peligro la integridad de la persona con discapacidad, por el contrario, en el GAD de Tosagua no se observaron las medidas preventivas expuestas anteriormente.

Fuente. Datos tomados de la ficha de observación aplicada

Es necesario acotar que el GAD de Bolívar cumple en cierta medida con los ítems observados, de manera que esta institución no cuenta con infraestructura propia, por lo tanto, mantiene elementos, herramientas, medidas preventivas, tecnologías y espacios que se adapten a las personas con discapacidad, pero no en su totalidad.

Con respecto a los resultados obtenidos en el desarrollo de esta primera fase se puede manifestar que uno de los principales hallazgos es la falta de reglamentos que regulen de manera especial las condiciones laborales de las personas con discapacidad en los tres GAD estudiados, lo que permite establecer que es uno de los parámetros en los que se debe trabajar más a fondo para que dichos reglamentos se implementen y aporten en el cumplimiento de la política pública.

En el caso de la ciudad de Tulcán la situación se asemeja, dado que Fuentala (2022) señala que las instituciones públicas no cumplen con la aplicación de políticas públicas y reglamentos institucionales en beneficio de dicho grupo prioritario, por tal razón la situación de esta población necesita de acciones inmediatas que aporten a erradicar la deficiencia y los problemas laborales que surgen en las entidades.

Otra de las causas que se pudieron observar en el análisis del cumplimiento de la política pública fue que el GAD de Bolívar no cuenta con la infraestructura propia de la institución para permitir un desarrollo efectivo de las actividades laborales, es decir el lugar en donde se labora no les pertenece, por lo tanto, han tratado de adecuar y construir las instalaciones y los espacios en función de la seguridad de las personas con discapacidad en el ejercicio de sus funciones.

Lo antes expuesto es un caso parecido al del GAD de la ciudad de Ambato, ya que Aulestia (2015) indica que una infraestructura es la que está compuesta por un conjunto de elementos, equipos y servicios indispensables para que una persona pueda trabajar efectivamente, sin embargo, a pesar de que las instalaciones del GAD son muy buenas, ciertos empleados piensan y manifiestan que no es la más idónea.

Es necesario mencionar que cuando la persona con discapacidad es integrada al mundo laboral siente que ha logrado un triunfo importante a nivel personal, social y

empresarial, por lo tanto, al implementar la infraestructura adecuada y las herramientas complementarias se conseguirá que el empleado sienta que su trabajo contribuye al progreso propio, de la sociedad y es de gran utilidad en el alcance de las metas organizacionales.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LOS GAD DE BOLÍVAR, JUNÍN Y TOSAGUA

Actividad 2.1.- Diseño y aplicación de la encuesta para la obtención de información por parte de los empleados de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

En esta primera etapa de la evaluación del cumplimiento de la política pública sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad, se diseñó una encuesta estructurada con 17 preguntas utilizando una escala de Likert en cinco niveles, adicional a los ítems de caracterización iniciales (*ver Anexo 4*). Las preguntas se elaboraron conforme los indicadores y dimensiones identificadas mediante la revisión de contenido en fuentes confiables, tal como se muestra en la Tabla 5:

Tabla 17. Dimensiones e indicadores de la inclusión laboral de personas con discapacidad

Dimensiones	Indicadores	Autor
Nivel de Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Aceptación y valoración de esfuerzos • Desarrollo de capacidades 	Morales (2020)
Medidas de Apoyo Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia laboral • Ajustes flexibles • Ambiente de trabajo 	Morales (2020)
Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas del trabajo • Relación laboral con los, jefes, compañeros y supervisores • Seguridad laboral, promoción y desarrollo. 	Morales (2020)
Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de Condiciones • Oportunidades 	Delgado (2020)
Políticas Públicas	<ul style="list-style-type: none"> • Cuotas de Empleo 	Delgado (2020)
Políticas para la igualdad en discapacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Formación técnica y profesional • Inserción laboral digna • Reconocimiento de la productividad • Estabilidad laboral • Remuneración justa 	Ministerio de Finanzas (2014)

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

Adicionalmente a los autores citados en la Tabla 17, se constató que dichos indicadores y dimensiones son también referidos en documentos importantes que respaldan los derechos de las personas discapacitadas en el aspecto laboral, estos son: el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013; Ley Orgánica de Discapacidades (2019); y la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2021-2025).

Por otro lado, se revisaron cuestionarios utilizados para evaluar las políticas públicas de inclusión de personas con discapacidad en instituciones públicas, como los desarrollados por Lino (2021) y Tález (2021). Lo anterior demuestra la validez de la encuesta, lo que a su vez respalda la calidad de la información obtenida después de su aplicación en cada uno de los GAD incluidos en este estudio.

Luego de la estructuración y validación de la encuesta, se procedió a su respectiva aplicación, para lo cual se acudió a las instalaciones de cada uno de los GAD (Bolívar, Tosagua y Junín), y se solicitó la colaboración de 252 empleados en total, logrando recopilar los datos para el análisis del cumplimiento de las políticas públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Actividad 2.2.- Medición de la fiabilidad del instrumento de evaluación (cuestionario) mediante el Alfa de Cronbach, a partir del software SPSS.

Con el propósito de comprobar la fiabilidad de la encuesta, se procesaron los datos recopilados en el Software SPSS (*ver Anexo 4*). A través de este procedimiento se calculó el Coeficiente Alfa de Cronbach, que es una medida estadística de la consistencia interna del cuestionario, obteniendo los resultados expuestos en la Tabla 18.

Tabla 18. Estadísticas de fiabilidad de la encuesta aplicada a los servidores públicos de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Inclusión Laboral	0.919	17

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

Como se observa en la Tabla 18, el instrumento demuestra una confiabilidad de 0.92 con 17 ítems válidos sobre los 17 ítems evaluados, lo cual indica una alta consistencia interna y confiabilidad de las respuestas obtenidas a través del cuestionario utilizado en esta evaluación, ya que se encuentra en el rango establecido por George y Mallery (2003, cómo se citó en Ponce et al., 2021), como excelente.

Actividad 2.3.- Procesamiento y tabulación de los resultados obtenidos, mediante el programa informático Excel.

En esta actividad se muestra el procesamiento y tabulación de los datos recopilados en la encuesta, empleando la herramienta de Excel para la generación de tablas y gráficos estadísticos. Esto permite facilitar la comprensión visual, el análisis y la interpretación de los resultados, con el fin de lograr conclusiones sólidas y respaldadas. A continuación, se evidencian los resultados procesados y analizados:

Tabla 19. Género de los servidores públicos

Opciones	F	%
Masculino	120	48%
Femenino	132	52%
LGBT	0	0%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

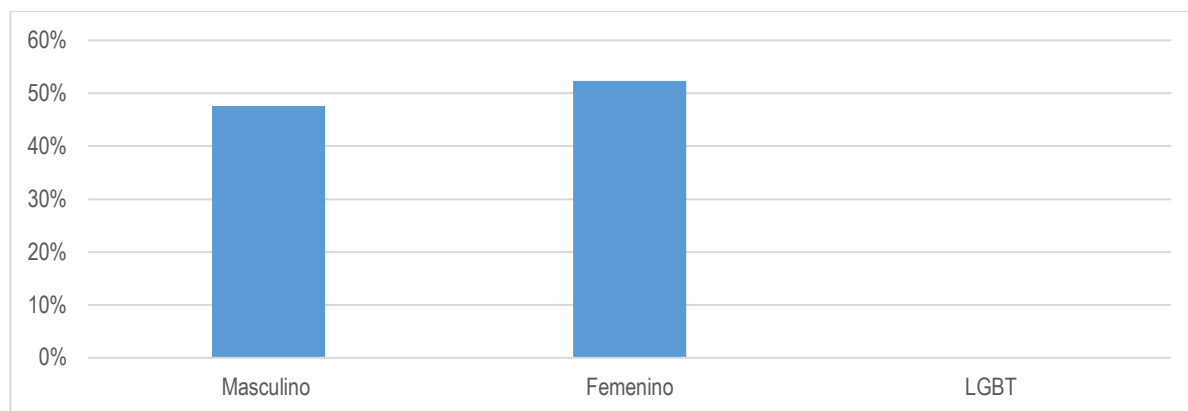


Figura 6. Género de los servidores públicos

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

Conforme los resultados ilustrados en la Figura 6, el 52% de los servidores públicos encuestados son de género femenino, mientras que el porcentaje restante se define bajo el género masculino. Estos resultados demuestran un nivel de equidad que se ajusta a lo determinado en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), sobre la presencia paritaria de hombres y mujeres en el servicio público.

Tabla 20. Edad de los servidores públicos

Opciones	F	%
18 a 29 años	28	11%
30 a 41 años	102	40%
42 a 53 años	64	25%
Mayor de 54 años	58	23%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

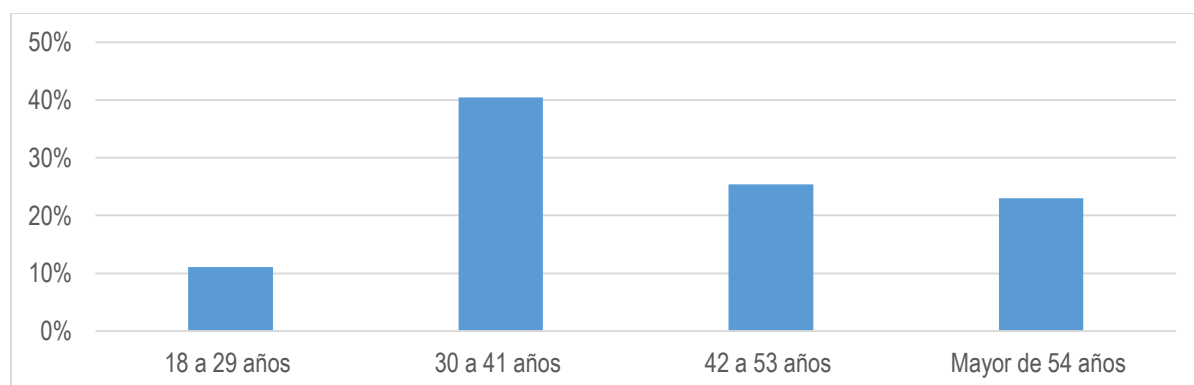


Figura 7. Edad de los servidores públicos

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

Según la Figura 7, el 40% de los servidores encuestados tienen una edad comprendida entre los 30 a 41 años de edad, el 25% con una edad entre los 42 a 53 años, el 23% son mayores de 54 años, y un número menos significativo del 11% se encuentra en el rango de edad de 18 a 29 años. Estos resultados no evidencian una brecha generacional significativa, ya que los servidores públicos se distribuyen en todos los rangos de edad evaluados.

Por su parte, se destaca el porcentaje mayoritario de servidores con un rango de edad de 30 a 41 años, lo cual puede ser un indicativo de que exista una fuerza laboral relativamente joven, pero con experiencia y conocimiento sobre los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el entorno de trabajo, lo que les puede generar una mayor apertura a la correcta implementación de políticas inclusivas y al diseño de estrategias para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Tabla 21. GAD donde laboran los servidores públicos

Opciones	F	%
Bolívar	95	38%
Junín	69	27%
Tosagua	88	35%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

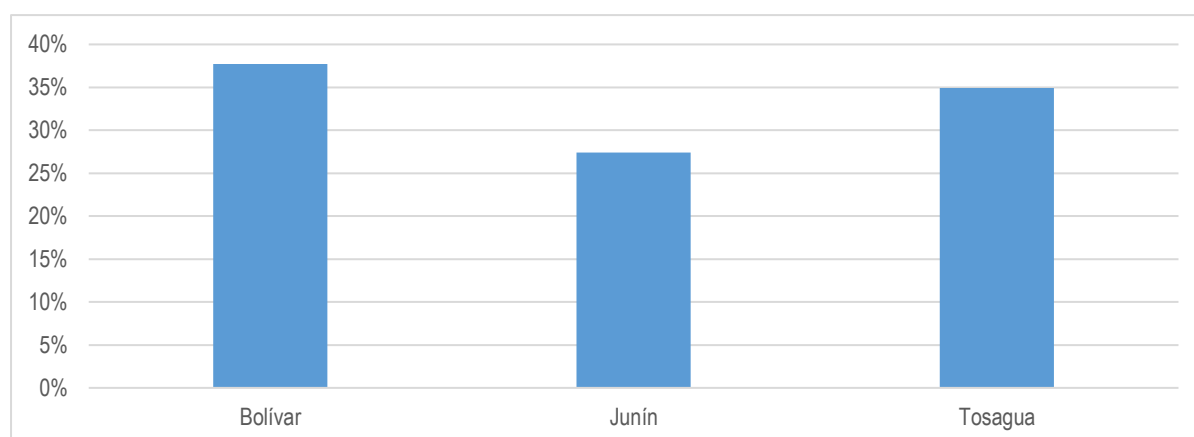


Figura 8. GAD donde laboran los servidores públicos

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

Conforme los datos expuestos en la Figura 8, los servidores públicos encuestados se distribuyen de la siguiente manera: el 38% pertenece al cantón Bolívar, seguido del 35% al cantón Tosagua, y el 27% restante al cantón Junín. Dicha distribución permite

comprender que, los datos recogidos en esta investigación son proporcionales en los tres cantones analizados, lo que contribuye a la correcta interpretación de los resultados.

Tabla 22. Condición de los servidores públicos

Opciones	F	%
Empleado con discapacidad	25	10%
Sustituto	10	4%
Empleado sin discapacidad	217	86%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

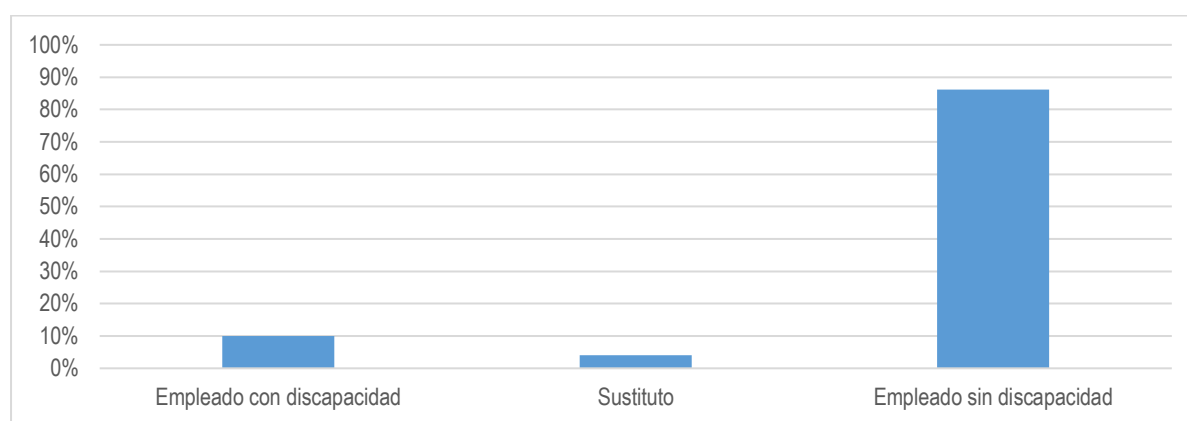


Figura 9. Condición de los servidores públicos

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

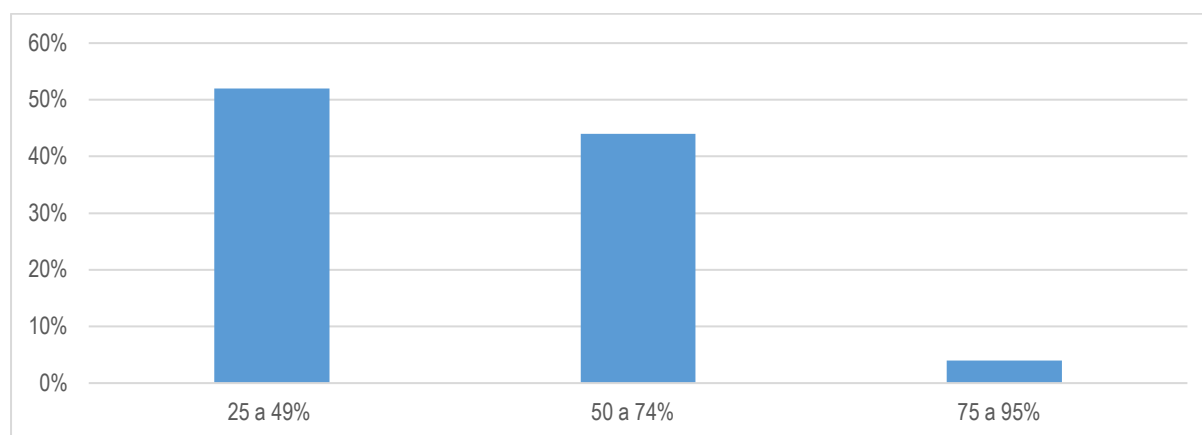
Los resultados ilustrados en la Figura 9 demuestran que, el 86% de los servidores públicos en el GAD del cantón Bolívar, del cantón Tosagua y del cantón Junín, son empleados sin discapacidad, mientras que el porcentaje restante se distribuye en personas con discapacidad (10%) y empleados que laboran bajo figura de sustituto (4%).

Como bien se identifica en los resultados, el porcentaje de personas con discapacidad es considerable, ya que pasa del 4% mínimo exigido por la LOSEP, sin embargo, se requiere una identificación de este porcentaje por cada GAD, para conocer si cumplen o no con la ley. Esto resalta la importancia de que las instituciones del sector público dediquen mayores esfuerzos a garantizar el acceso laboral de forma segura y equitativa con respecto a las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad.

Tabla 23. Porcentaje de discapacidad de los servidores públicos

Opciones	F	%
0 a 4%	0	0%
5 a 24%	0	0%
25 a 49%	13	52%
50 a 74%	11	44%
75 a 95%	1	4%
96 a 100%	0	0%
Total	25	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

**Figura 10.** Porcentaje de discapacidad de los servidores públicos

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

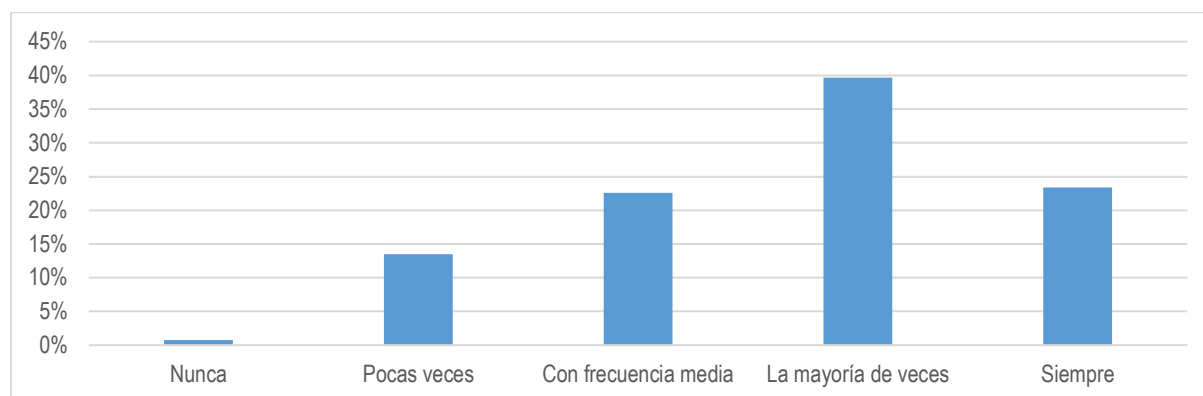
Los resultados expuestos en la Figura 10, corresponden al porcentaje de discapacidad de los servidores públicos cuya condición reflejó en la Figura 9, como empleado con discapacidad. En este sentido, de los 25 servidores públicos con esta condición, se observa que, el 52% presenta un rango de discapacidad que va del 25 al 49%; el 44% presenta un rango del 50 al 74%; mientras que, un porcentaje menos significativo del 4% tiene un rango de discapacidad que va del 75 al 94%.

Estos resultados demuestran que, la mayoría de servidores públicos con discapacidad tienen un nivel moderado, no obstante, un porcentaje también significativo refleja un estado grave de su discapacidad. Esto es objeto de especial atención, ya que se resalta la importancia del desarrollo y fortalecimiento de políticas públicas inclusivas que aborden las necesidades específicas de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Tabla 24. Fomento a la participación activa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral

Opciones	F	%
Nunca	2	1%
Pocas veces	34	13%
Con frecuencia media	57	23%
La mayoría de veces	100	40%
Siempre	59	23%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

**Figura 11.** Fomento a la participación activa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

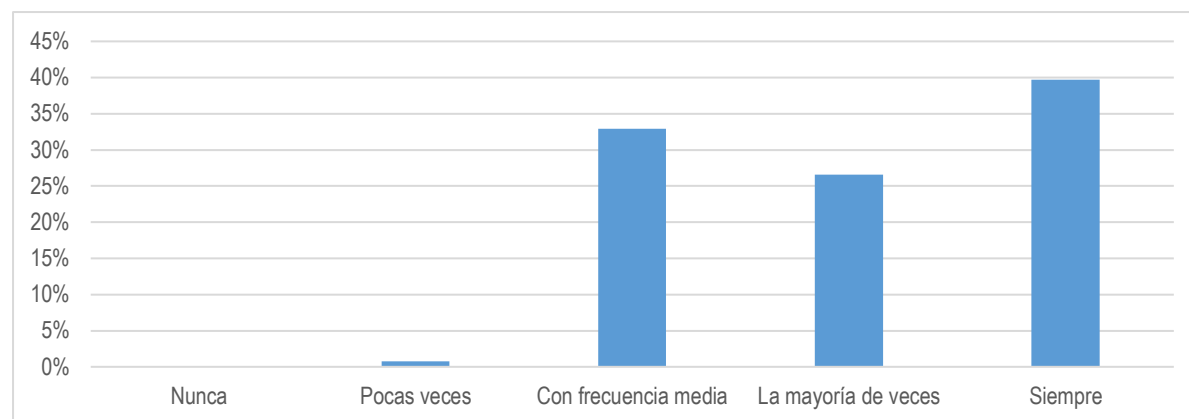
Los datos presentados en la Figura 11 revelan que, del total de servidores públicos encuestados, el 40% considera que la institución a la que pertenecen promueve activamente esta participación, la mayoría de las veces; además, el 23% de los encuestados afirma que la participación activa de las personas con discapacidad es fomentada siempre. Por otro lado, un 23% de los encuestados menciona que dicha participación se fomenta con frecuencia media; un 13% indica que esto ocurre pocas veces; y un pequeño porcentaje (1%) manifiesta que nunca existe dicho fomento.

En concreto, según la opinión de los servidores públicos encuestados, existe un reconocimiento significativo hacia el fomento de la participación activa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral por parte de la institución en la que trabajan. Sin embargo, se evidencia la necesidad de fortalecer las prácticas y políticas implementadas para lograr una participación más consistente y efectiva por parte de sus empleados.

Tabla 25. Aceptación y valoración de las personas con discapacidad por su contribución laboral hacia la institución.

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	2	1%
Con frecuencia media	83	33%
La mayoría de veces	67	27%
Siempre	100	40%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

**Figura 12.** Aceptación y valoración de las personas con discapacidad por su contribución laboral hacia la institución

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

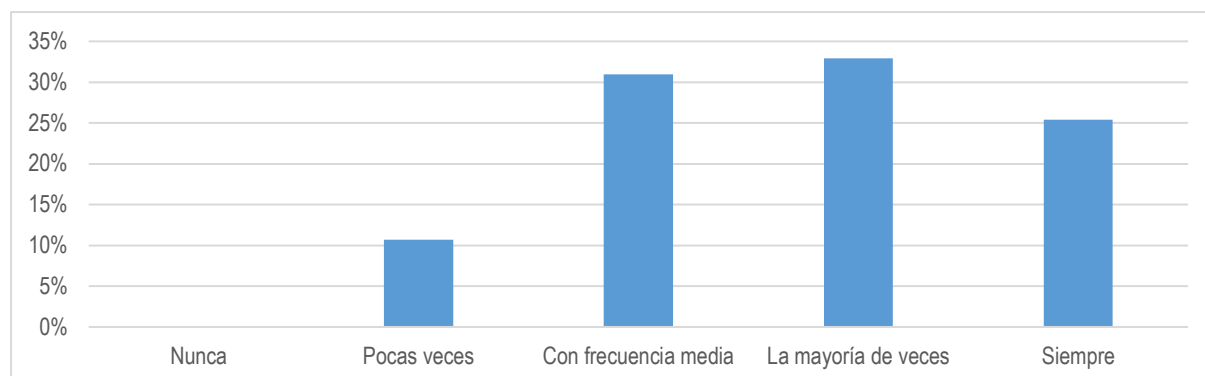
En base a los datos recopilados, se puede observar que, el 40% de los encuestados afirma que las personas con discapacidad son siempre aceptadas y valoradas por su contribución laboral. Así mismo, un 27% de los encuestados afirma que esto ocurre la mayoría de las veces, mientras que, un 33% manifiesta que la aceptación y participación de este grupo de personas se fomenta con frecuencia media en la institución que laboran.

Estos resultados reflejan una perspectiva positiva en cuanto a la aceptación y valoración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. El hecho de que un porcentaje significativo y mayoritario de los encuestados afirme que estas personas son siempre aceptadas y valoradas destaca un nivel de inclusión importante en los GAD. No obstante, es importante tener en cuenta que existe un porcentaje considerable que manifiesta que, esto ocurre en una frecuencia menor, por lo que se evidencia un margen de mejora en este aspecto, debiendo trabajar en promover entornos laborales inclusivos y eliminar cualquier forma de discriminación hacia este grupo de personas.

Tabla 26. Oportunidades para el desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	27	11%
Con frecuencia media	78	31%
La mayoría de veces	83	33%
Siempre	64	25%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

**Figura 13.** Oportunidades para el desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

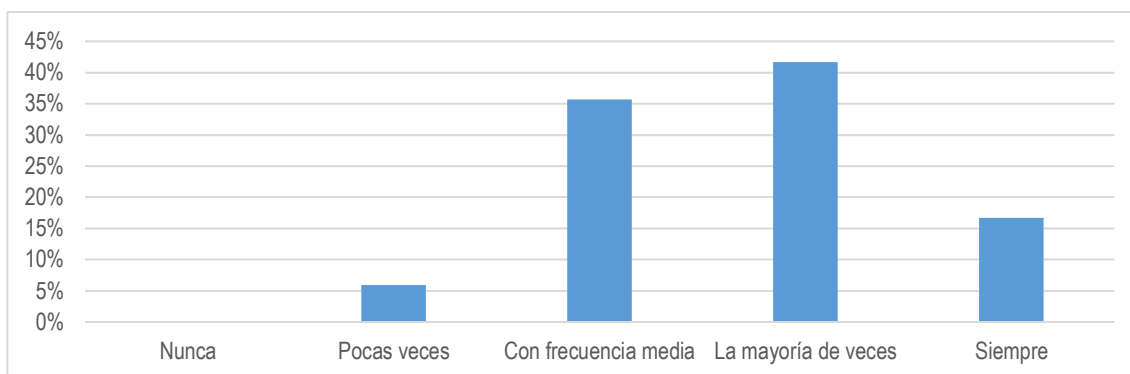
En relación a las oportunidades para el desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad en la institución, los resultados muestran una perspectiva mixta. Por un lado, un porcentaje significativo de los encuestados (33%) afirma que la mayoría de las veces se brindan estas oportunidades, lo que sugiere un nivel de inclusión importante en la institución. Además, un 25% de los encuestados indica que siempre se ofrecen estas oportunidades, lo que refuerza esta perspectiva positiva.

Sin embargo, también se evidencia que existe margen de mejora, ya que el 11% de los encuestados señala que estas oportunidades se brindan pocas veces, mientras que un 31% indica que se ofrecen con una frecuencia media. Estos resultados sugieren que existe una considerable limitación de oportunidades para las personas con discapacidad, ya que no son percibidas de igual forma por todos los empleados encuestados.

Tabla 27. Asistencia laboral para apoyar a las personas con discapacidad

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	15	6%
Con frecuencia media	90	36%
La mayoría de veces	105	42%
Siempre	42	17%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

**Figura 14.** Asistencia laboral para apoyar a las personas con discapacidad

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

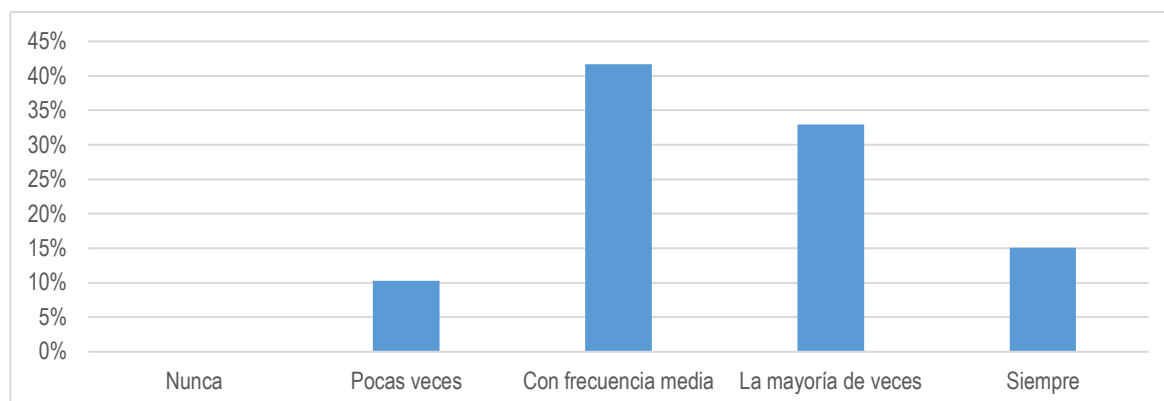
La figura 14 muestra los resultados sobre la disponibilidad de asistencia laboral por parte de los GAD evaluados, para apoyar a sus servidores con discapacidad. Según los datos procesados, se observa lo siguiente: el 42% (porcentaje mayoritario) afirma que la mayoría de las veces la institución dispone de asistencia laboral para apoyar a las personas con discapacidad; en esta misma línea, el 17% afirma que siempre existe dicha disposición. No obstante, un 36% de los encuestados manifiesta que la institución brinda asistencia laboral con frecuencia media, y el 6% restante señala que esto ocurre pocas veces.

Estos datos reflejan una perspectiva mayoritariamente positiva en cuanto a la disponibilidad de asistencia laboral para las personas con discapacidad en la institución, no obstante, el porcentaje que menciona que esto ocurre en una frecuencia menor, es también significativo, por lo que se comprende que, aunque se están tomando medidas para apoyar a este grupo de personas en el ámbito laboral, aún existen desafíos y áreas de mejora.

Tabla 28. Implementación de ajustes flexibles para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	26	10%
Con frecuencia media	105	42%
La mayoría de veces	83	33%
Siempre	38	15%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

**Figura 15.** Implementación de ajustes flexibles para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

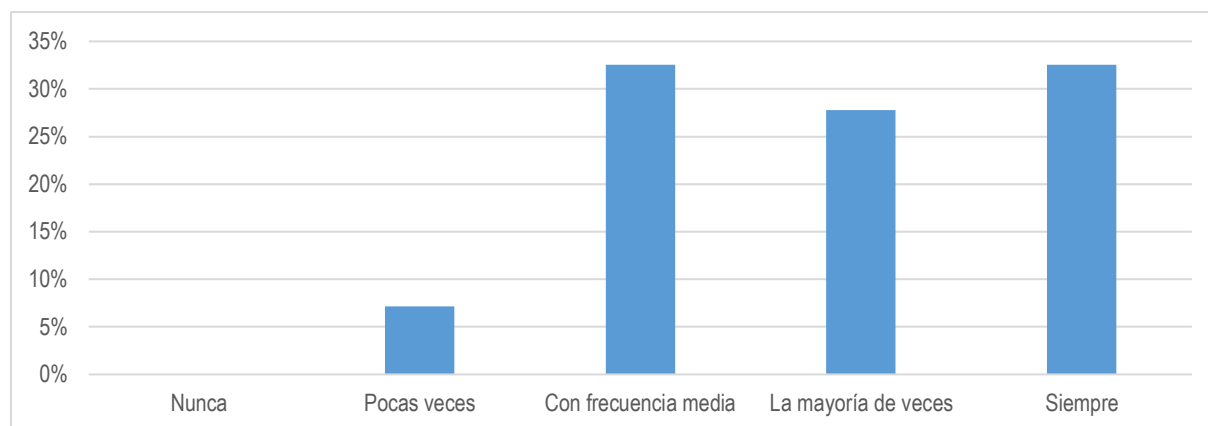
Al interpretar los datos estadísticos expuestos en la Figura 15, se puede determinar que, según el 42% de los encuestados, la institución implementa ajustes flexibles para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad, con una frecuencia media. Mientras que, 33% indica que esto ocurre la mayoría de veces, un 15% indica que siempre, y adversamente, el 10% expresa que solo se implementan dichos ajustes unas pocas veces.

Estos resultados sugieren que, aunque existe un porcentaje significativo de encuestados que percibe una implementación adecuada de ajustes flexibles, aún hay margen de mejora en la inclusión laboral de personas con discapacidad. La frecuencia media y escasa de implementación indica que podría haber inconsistencias en la aplicación de estas políticas, reflejando desafíos en la garantía de una inclusión laboral plena y efectiva, ya que se afecta la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el área laboral.

Tabla 29. Ambiente de trabajo inclusivo y accesible para las personas con discapacidad

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	18	7%
Con frecuencia media	82	33%
La mayoría de veces	70	28%
Siempre	82	33%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

**Figura 16.** Ambiente de trabajo inclusivo y accesible para las personas con discapacidad

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

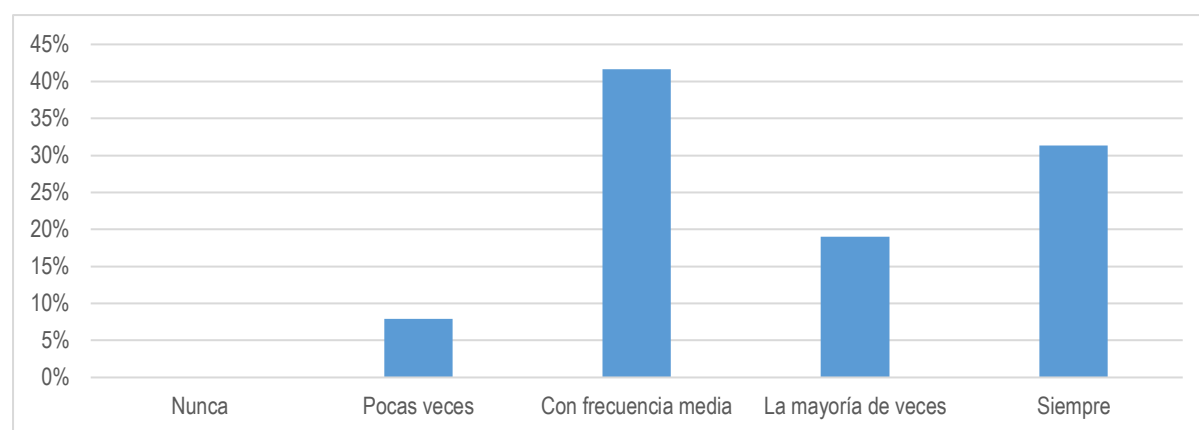
Al analizar los datos de la Tabla 29, representados estadísticamente en la Figura 16, se logró determinar que un escenario mayoritariamente favorable, ya que según el 33% de los servidores públicos encuestados, el ambiente de trabajo siempre es inclusivo y accesible para las personas con discapacidad, así mismo, el 28% indica que la mayoría de las veces sucede así. Por otra parte, un 33% menciona que el ambiente de trabajo tiene una frecuencia media de inclusión y accesibilidad, y el 7% restante puntualiza que dicho ambiente de trabajo se torna de tal manera en pocas ocasiones.

Concretamente, el porcentaje de empleados que percibe un ambiente de trabajo inclusivo para empleados con discapacidad supera la mitad de encuestados, sin embargo, las políticas de inclusión laboral requieren mayor intensidad en este aspecto, ya que se evidencia un 40% que no lo percibe de la misma forma, lo que podría afectar el bienestar y la comodidad de todo un colectivo de servidores públicos, ya que la inclusión y la accesibilidad se debe de dar al 100% independientemente de las capacidades de cada individuo.

Tabla 30. Condiciones físicas de trabajo adecuadas para las personas con discapacidad

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	20	8%
Con frecuencia media	105	42%
La mayoría de veces	48	19%
Siempre	79	31%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

**Figura 17.** Condiciones físicas de trabajo adecuadas para las personas con discapacidad

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

La interpretación de la Figura 17 muestra que, las condiciones físicas de trabajo que brinda la institución para las personas con discapacidad son adecuadas según la opinión de la mitad de encuestados, mientras que la otra mitad indica que ocurre así en una frecuencia no deseada según las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad. Esto se respalda en los siguientes porcentajes: por un lado, el 31% menciona que siempre se brindan condiciones físicas de trabajo adecuadas para las personas con discapacidad, y un 19% indica que la mayoría sucede de esta manera; por otro lado, el 42% menciona que se brindan con frecuencia media, mientras que el 8% restante señala que se brindan pocas veces.

Tabla 31. Relaciones laborales positivas de las personas con discapacidad con los jefes, compañeros y supervisores.

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	18	7%
Con frecuencia media	103	41%
La mayoría de veces	44	17%
Siempre	87	35%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

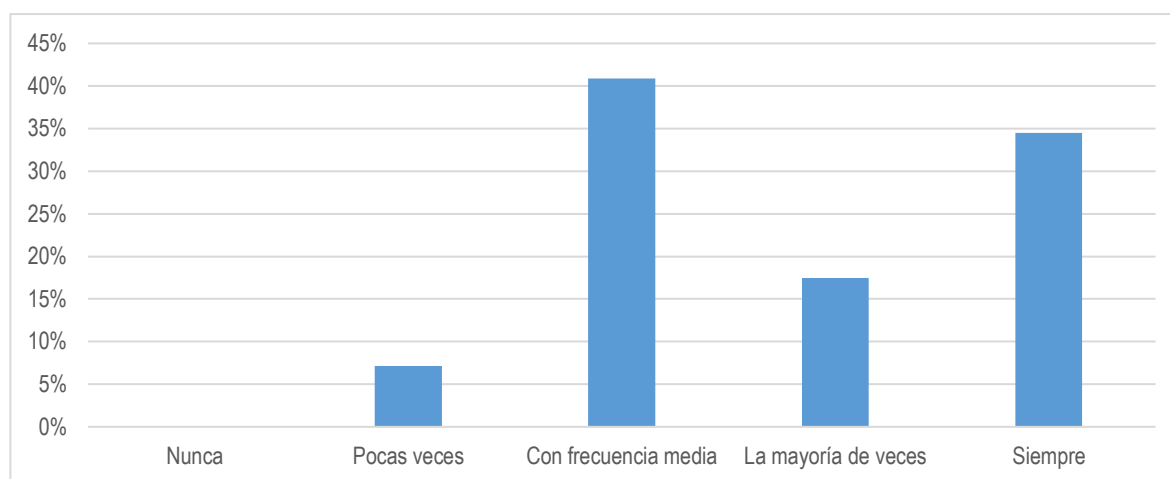


Figura 18. Relaciones laborales positivas de las personas con discapacidad con los jefes, compañeros y supervisores.
Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

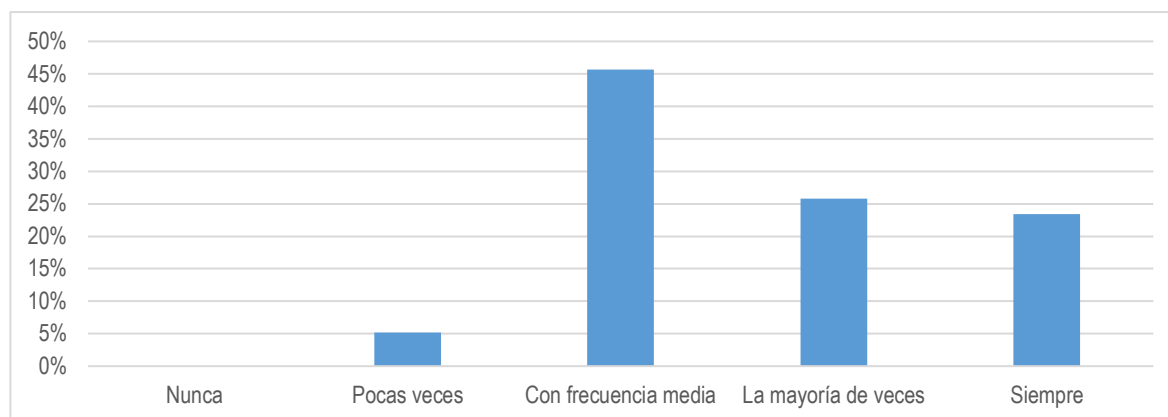
Los datos ilustrados en la Figura 18 establecen que, el 35% de los encuestados menciona que siempre existe una relación laboral positiva entre los jefes, compañeros, supervisores y personas con discapacidad; seguido de esto, el 17% indica que la mayoría de las veces presentan una relación favorable. En un escenario no tan favorable, el 41% afirma que las relaciones laborales positivas entre los implicados suceden con una frecuencia media, y un 7% expresa que esto pasa pocas veces.

Aunque la mayoría de los encuestados perciben que las relaciones laborales son positivas, es importante destacar que un porcentaje significativo menciona que las relaciones adecuadas no ocurren con la frecuencia deseada. Esto sugiere especial atención en el cumplimiento de las políticas públicas de inclusión laboral, ya que, de no existir efectividad en este aspecto, se podría generar un sesgo importante en el trato inclusivo de personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas.

Tabla 32. Seguridad laboral y oportunidades de promoción y desarrollo para las personas con discapacidad

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	13	5%
Con frecuencia media	115	46%
La mayoría de veces	65	26%
Siempre	59	23%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

**Figura 19.** Seguridad laboral y oportunidades de promoción y desarrollo para las personas con discapacidad

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

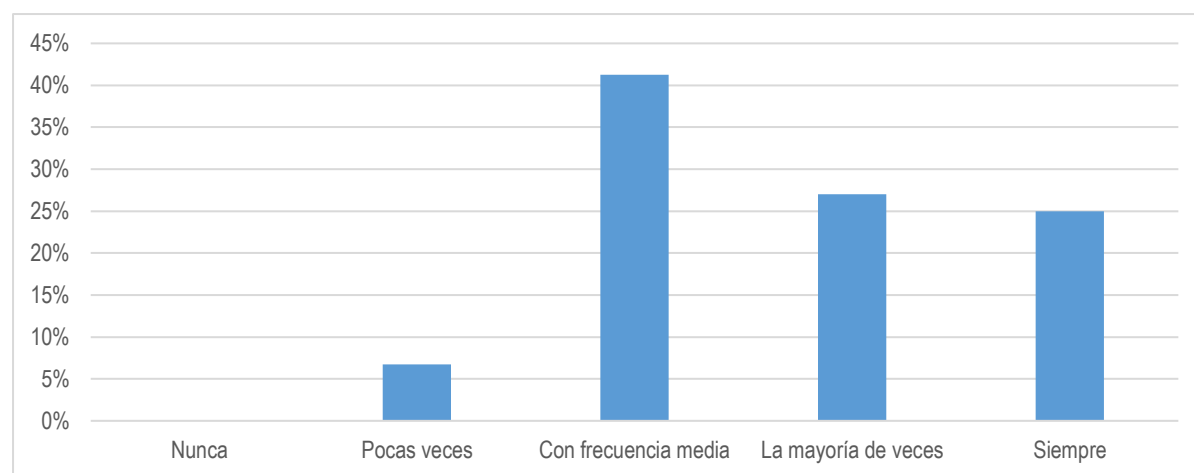
Conforme se evidencia en la Figura 19, el 23% de los encuestados menciona que siempre se promueve la seguridad laboral y se brindan oportunidades de promoción y desarrollo, seguido de un 26%, cuya opinión se fundamenta en que la mayoría de las veces ocurre de esta manera. Adversamente, se evidencia una brecha de cumplimiento, ya que un porcentaje importante y mayoritario de encuestados (46%), considera que la promoción de la seguridad laboral y de oportunidades de desarrollo para este grupo de servidores, se da con una frecuencia media, lo que se refuerza con el criterio del 5% restante, que indica desarrollarse así en pocas ocasiones.

Aunque los resultados no evidencien un contexto negativo al 100%, la inclusión laboral de personas con discapacidad se maneja con base a políticas públicas que se deben implementar con efectividad, por lo que se presenta un espacio de mejora importante, de modo que se garantice la promoción activa de la seguridad laboral y del acceso a oportunidades de desarrollo para las personas con discapacidad.

Tabla 33. Garantías sobre la igualdad de condiciones para las personas con discapacidad

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	17	7%
Con frecuencia media	104	41%
La mayoría de veces	68	27%
Siempre	63	25%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

**Figura 20.** Garantías sobre la igualdad de condiciones para las personas con discapacidad

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

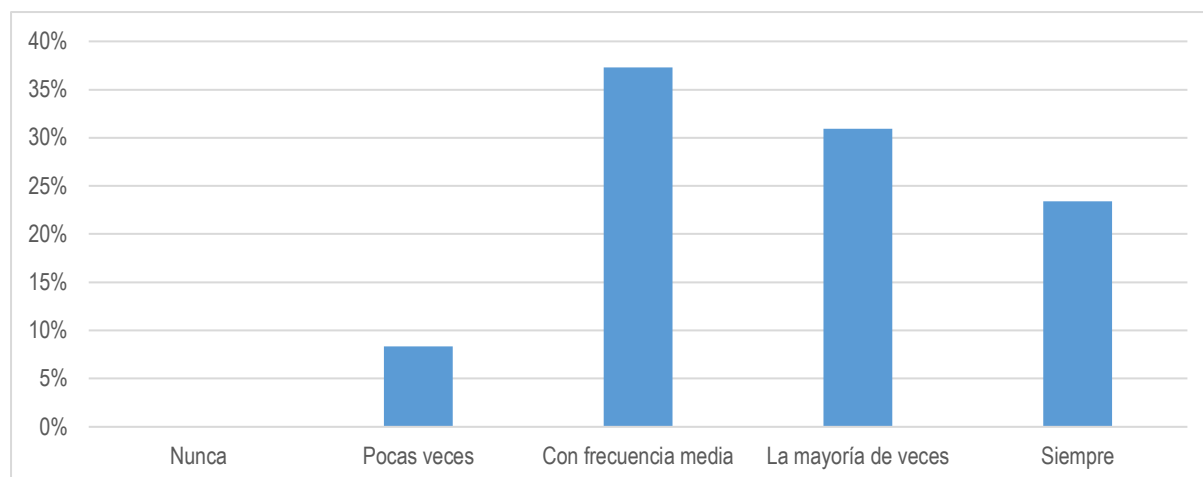
Conforme se presenta en la Figura 20, los resultados de la encuesta indican lo siguiente: el 25% de los servidores públicos encuestados afirma que siempre se garantiza la igualdad de condiciones para las personas con discapacidad, respaldado por un 27% en la mayoría de veces. Por su parte, el 41% indica que tal garantía ocurre en frecuencia media, mientras que para el 7% restante, únicamente en pocas ocasiones sucede así.

En concreto, se evidencia un patrón dividido, en cuanto la opinión de los encuestados, ya que aproximadamente un 50% afirma que existe una plena garantía en la igualdad de condiciones para todo servidor público que presente algún tipo de discapacidad, mientras que la otra mitad no lo percibe de tal manera. Ante esto es posible que, a pesar de la implementación de políticas y esfuerzos para promover la igualdad de condiciones, aún se presentan desafíos y barreras que deben superarse para lograr una inclusión plena.

Tabla 34. Oportunidades equitativas para el acceso a diferentes puestos laborales a las personas con discapacidad

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	21	8%
Con frecuencia media	94	37%
La mayoría de veces	78	31%
Siempre	59	23%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

**Figura 21.** Oportunidades equitativas para el acceso a diferentes puestos laborales a las personas con discapacidad

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

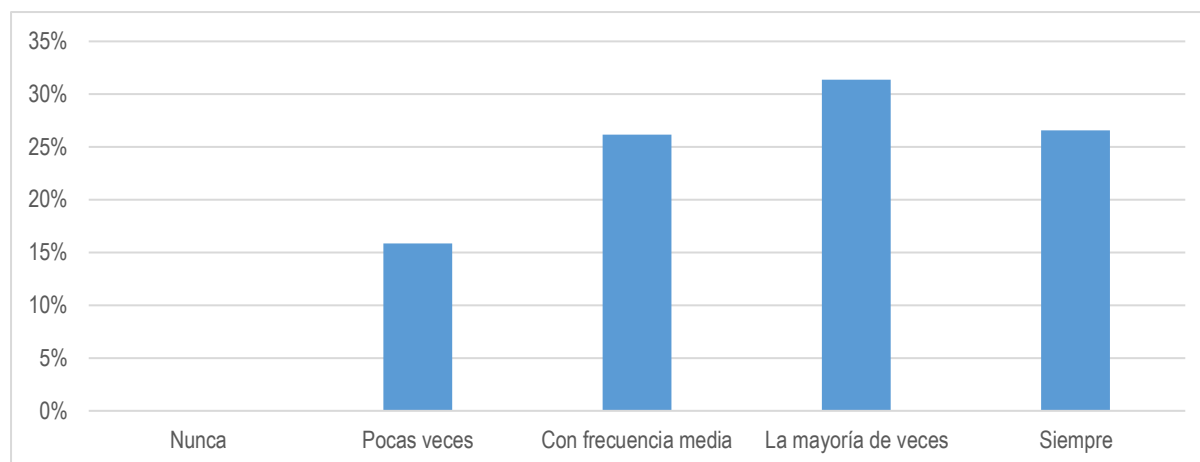
Los resultados ilustrados en la Figura 21 determinan que, según el 23% de los servidores públicos encuestados, siempre se brindan oportunidades equitativas para el acceso a diferentes puestos laborales a las personas con discapacidad; además, el 31% menciona que la mayoría de las veces se brindan dichas oportunidades. El 45% porcentaje restante se distribuyen en quienes afirman que esto ocurre en una frecuencia media (37%), y quienes han percibido oportunidades equitativas en pocas ocasiones (8%).

A partir de la interpretación detallada, se puntualiza la evidente división en las opiniones de los servidores públicos encuestados, lo que se puede atribuir a que no se está generando equidad en cuanto a las oportunidades para el acceso de puestos de trabajo a las personas con esta condición vulnerable. Este escenario implica una limitación que se debe de abordar para una inclusión plena el ámbito laboral.

Tabla 35. Cumplimiento de las cuotas de empleo establecidas en las políticas públicas de inclusión laboral

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	40	16%
Con frecuencia media	66	26%
La mayoría de veces	79	31%
Siempre	67	27%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

**Figura 22.** Cumplimiento de las cuotas de empleo establecidas en las políticas públicas de inclusión laboral

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

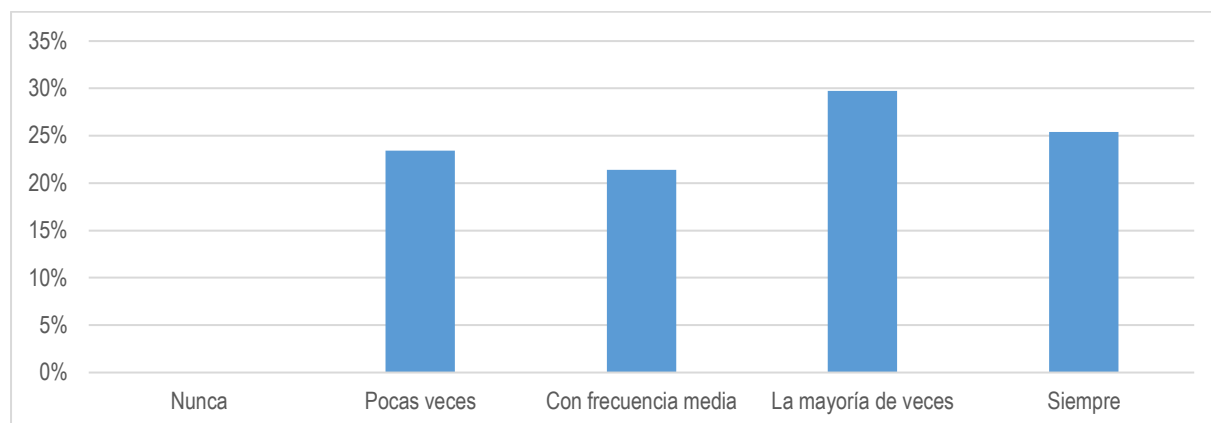
De acuerdo con los datos presentados en la Figura 22, existen diferentes percepciones entre los servidores públicos encuestados en relación con el cumplimiento de las cuotas de empleo establecidas en las políticas públicas de inclusión laboral por parte de la institución. Concretamente, el 27% menciona que siempre se cumple con dichas cuotas, adicional a un 31% que respalda dicho cumplimiento en la mayoría de ocasiones, esto pone en evidencia el compromiso que presentan las instituciones con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, respetando la ley que faculta a los servidores públicos.

Por su parte, el 26% de encuestados percibe que se cumple con las cuotas de empleo inclusivo en una frecuencia media, mientras que un porcentaje importante (16%) afirma que esto ocurre unas pocas veces. Este grupo de encuestados genera un llamado de atención en cuanto la constatación de este cumplimiento, que no solo afecta a las personas con discapacidad que requieran un trabajo en el sector público, sino también las acciones legales a las que se enfrentan las instituciones públicas.

Tabla 36. Plan de formación técnica y profesional continua adaptada a las condiciones especiales de las personas con discapacidad

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	59	23%
Con frecuencia media	54	21%
La mayoría de veces	75	30%
Siempre	64	25%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

**Figura 23.** Plan de formación técnica y profesional continua adaptada a las condiciones especiales de las personas con discapacidad

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

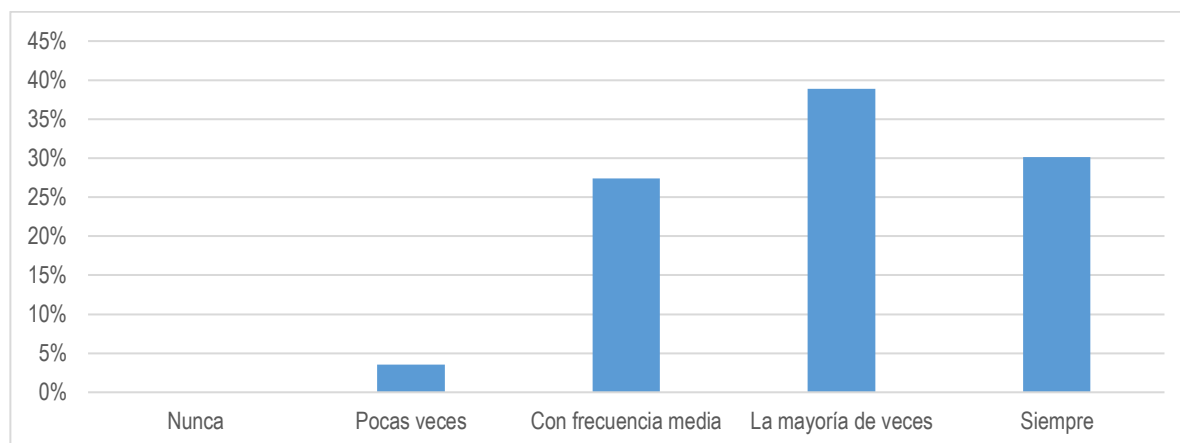
Al examinar las cifras y porcentajes presentados en la Figura 23, se puede inferir que, el 25% de los servidores públicos encuestados afirma que siempre el plan de formación técnica y profesional continua, brindado por los GAD evaluados, además, un 30% lo percibe así la mayoría de veces, lo que indica un compromiso sólido con la inclusión oportuna y el respeto a las necesidades de formación continua de las personas con discapacidad. Sin embargo, un 21% de los encuestados percibe que, el plan de formación adaptado a las necesidades de las personas con discapacidades se ofrece con una frecuencia media, lo cual se agrava considerando que, para el 23% restante, esto ocurre pocas veces.

El hecho de que la mayoría de servidores públicos encuestados manifieste que no siempre el plan de formación se adapta a las necesidades de las personas con discapacidad, refleja un déficit en la atención y respeto a las necesidades específicas de formación de este grupo de individuos, tomando el riesgo de limitar sus oportunidades de crecimiento.

Tabla 37. Proceso de inserción laboral digno para las personas con discapacidad

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	9	4%
Con frecuencia media	69	27%
La mayoría de veces	98	39%
Siempre	76	30%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

**Figura 24.** Proceso de inserción laboral digno para las personas con discapacidad

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

La información estadística ilustrada en la Figura 24, expone diferentes opiniones entre los servidores públicos encuestados en relación al proceso de inserción laboral a la institución para las personas con discapacidad. Por un lado, se observa un 30% de encuestados afirmando que, dicho proceso de inserción laboral siempre es digno para las personas con discapacidad, de forma similar es considerado por 39% (mayoría), al indicar que, la mayoría de veces dicho proceso cuenta con esta característica. En este sentido se evidencia un reconocimiento positivo y un compromiso con la inclusión laboral, respetando la dignidad de las personas con discapacidad.

Por su parte, el 27% de los encuestados percibe que el proceso de inserción laboral es digno con frecuencia media, lo cual sugiere que hay aspectos necesarios de tomar en cuenta para garantizar una mejora en la inserción laboral inclusiva. De forma negativa, aunque poco representativa, se identificó un 4% de los encuestados que únicamente en pocas ocasiones ha evidenciado un proceso de inclusión laboral digno para este grupo de personas. Esto genera la necesidad de tomar medidas que

fortalezcan los procesos mencionados, y se logre un reconocimiento positivo por la totalidad de los servidores públicos.

Tabla 38. Garantías para la estabilidad laboral a las personas con discapacidad

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	8	3%
Con frecuencia media	69	27%
La mayoría de veces	83	33%
Siempre	92	37%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

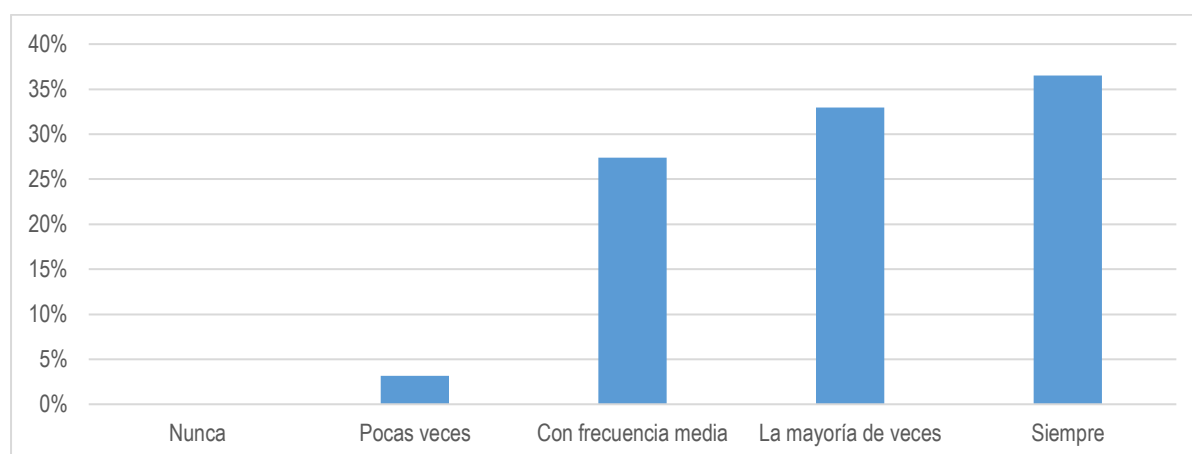


Figura 25. Garantías para la estabilidad laboral a las personas con discapacidad

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

Los hallazgos procesados estadísticamente, y expuestos en la Figura 25 señalan que, según la mayoría de los servidores públicos encuestados (37%), la institución en la que laboran efectivamente garantiza la estabilidad laboral a las personas con discapacidad. Además, el 33% manifiesta estar de acuerdo la mayoría de veces con este argumento, mientras que un 27% afirma que dicha estabilidad se garantiza con una frecuencia media, y el 3% restante lo considera así unas pocas veces.

Estos resultados muestran un avance significativo en la garantía de la estabilidad laboral para las personas con discapacidad en los GAD evaluados, lo cual se refleja en la percepción positiva de los encuestados. A pesar del evidente compromiso de dichas instituciones con la estabilidad laboral de este grupo vulnerable, es necesario reconocer la importancia de continuar trabajando en ofrecer las garantías necesarias

para impactar favorablemente en los empleados con discapacidad, y consecuentemente, se logre la construcción de una sociedad con mayores niveles de inclusión.

Tabla 39. Labores de las personas con discapacidad productivas para el trabajador y para la institución

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	6	2%
Con frecuencia media	50	20%
La mayoría de veces	111	44%
Siempre	85	34%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

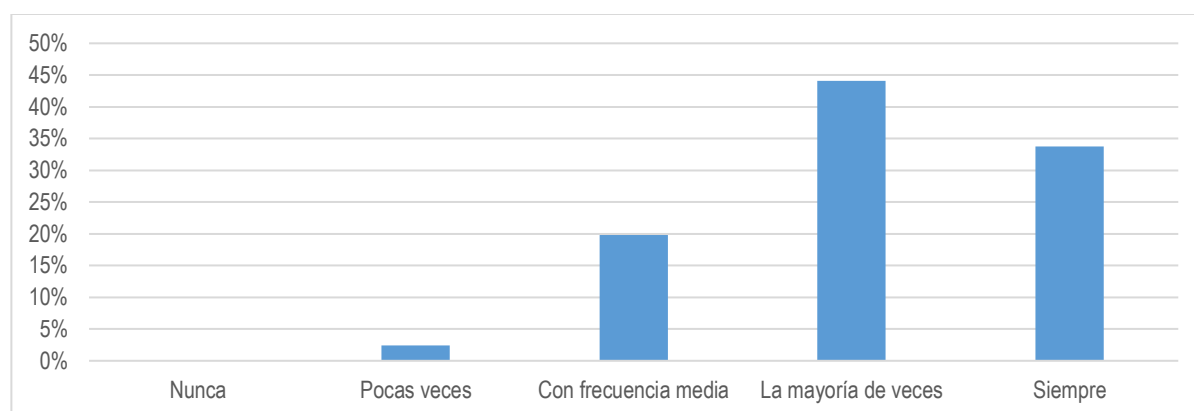


Figura 26. Labores de las personas con discapacidad productivas para el trabajador y para la institución

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

Basados en la información obtenida en la encuesta, la Figura 26 expone un 44% de servidores públicos encuestados (mayoría), cuya opinión radica en que, la mayoría de veces, las labores realizadas por las personas con discapacidad son productivas tanto para ellos mismos como para la institución, adicionalmente, el 34% de encuestados manifiesta que siempre las labores de grupo de personas resultan productivas para todo el entorno de trabajo. Por su parte, un porcentaje menor afirma que dicha productividad se evidencia con una frecuencia media, mientras que un 2% señala que pocas veces.

Generalmente se evidencia una valoración positiva por parte de los empleados encuestados, sobre el aporte productivo que generan las labores de las personas con discapacidad a la institución y al equipo de trabajo del que forman parte. Con respecto

al grupo de empleados que manifiesta un reconocimiento menor, es importante que sean los directivos quienes se encarguen de hacer notar el trabajo de este grupo de personas, de modo que se logre una motivación especial en ellos mismos, y un reconocimiento por parte de todo el personal.

Tabla 40. Remuneración justa de las personas con discapacidad en esta institución en relación a sus funciones y sus condiciones especiales

Opciones	F	%
Nunca	0	0%
Pocas veces	18	7%
Con frecuencia media	69	27%
La mayoría de veces	93	37%
Siempre	72	29%
Total	252	100%

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

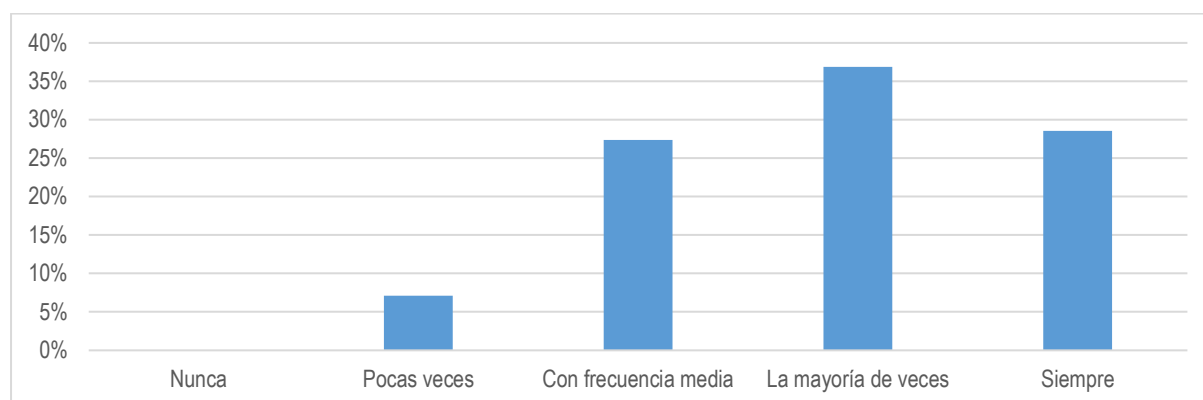


Figura 27. Remuneración justa de las personas con discapacidad en esta institución en relación a sus funciones y sus condiciones especiales

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

Según los datos de la encuesta elaborada a los servidores públicos, se puede observar en la Figura 27 que, la mayoría de las veces (37%), los empleados sienten que la remuneración recibida por las personas con discapacidad en la institución es justa en relación a sus funciones y condiciones especiales. Además, un 29% de los encuestados indicó que siempre consideran justa la remuneración, mientras que un 27% respondió que con frecuencia media y un 7% pocas veces.

Considerando que el tema de la remuneración en el servicio público se encuentra establecido por organismos superiores a los GAD, es importante tomar en cuenta la

opinión de los empleados para efectuar una reasignación de funciones y de ambiente físico de trabajo si resulta necesario, teniendo en cuenta las capacidades y limitaciones de cada persona con discapacidad.

Actividad 2.4.- Análisis de la información obtenida mediante la encuesta aplicada a los empleados de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

Una vez realizada la interpretación de la encuesta aplicada a los servidores públicos de las instituciones evaluadas, se procedió a analizar los hallazgos más relevantes, a partir de los cuales se desarrolla la propuesta de mejora en la siguiente fase. Para cumplir con esta actividad, se requiere en primer lugar efectuar una tabulación cruzada (ver *Tabla 41*), e identificar el grado de cumplimiento por grupo de encuestados con mayor representatividad, conforme los siguientes criterios:

- 1) Nunca = incumplimiento total
- 2) Pocas veces = cumplimiento deficiente
- 3) Frecuencia media = cumplimiento regular
- 4) La mayoría de veces = cumplimiento eficiente
- 5) Siempre = cumplimiento total

Tabla 41. Tabulación cruzada de los resultados de la encuesta

Ítems evaluados	1	2	3	4	5	Interpretación
Participación activa	1%	13%	23%	40%	23%	Cumplimiento deficiente
Aceptación y valoración de esfuerzos	0%	1%	33%	27%	40%	Cumplimiento regular
Desarrollo de capacidades	0%	11%	31%	33%	25%	Cumplimiento regular
Asistencia laboral	0%	6%	36%	42%	17%	Cumplimiento regular
Ajustes flexibles	0%	10%	42%	33%	15%	Cumplimiento regular
Ambiente de trabajo inclusivo y accesible	0%	7%	33%	28%	33%	Cumplimiento regular
Condiciones físicas de trabajo	0%	8%	42%	19%	31%	Cumplimiento regular
Relaciones laborales con los jefes, compañeros y supervisores	0%	7%	41%	17%	35%	Cumplimiento regular
Seguridad laboral, promoción y desarrollo	0%	5%	46%	26%	23%	Cumplimiento regular
Igualdad de condiciones	0%	7%	41%	27%	25%	Cumplimiento regular
Oportunidades de acceso a puestos laborales	0%	8%	37%	31%	23%	Cumplimiento regular
Cuotas de empleo	0%	16%	26%	31%	27%	Cumplimiento deficiente
Formación técnica y profesional	0%	23%	21%	30%	25%	Cumplimiento deficiente
Inserción laboral digna	0%	4%	27%	39%	30%	Cumplimiento eficiente
Reconocimiento de la productividad	0%	3%	27%	33%	37%	Cumplimiento muy eficiente
Estabilidad laboral	0%	2%	20%	44%	34%	Cumplimiento eficiente
Remuneración justa	0%	7%	27%	37%	29%	Cumplimiento eficiente
Media aritmética	0%	8%	33%	32%	28%	Cumplimiento regular

Fuente. Datos tomados de la encuesta aplicada a los servidores públicos

Tal como se presenta en la Tabla 41, en promedio las instituciones evaluadas cumplen en un nivel regular con las políticas y prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad. No obstante, se destaca un porcentaje significativo en el cumplimiento eficiente y muy eficiente, lo que permite comprender que, a pesar de los desafíos que genera la inclusión laboral de estas personas con condiciones limitadas, se ha logrado una progresividad importante en dicho cumplimiento. Con el objetivo de rescatar puntos de análisis relevantes, se discuten los niveles de cumplimiento, según su nivel de representatividad entre los empleados encuestados:

Cumplimiento deficiente: un grupo reducido de empleados considera que los GAD cumplen en pocas ocasiones con tres aspectos claves: fomentar una participación activa de las personas con discapacidad, cubrir las cuotas mínimas de empleo establecidas y brindar planes de formación técnica y profesional para los empleados con discapacidad. En el caso del GAD del cantón La Libertad, la situación identificada es similar, ya que los empleados con discapacidad experimentan una deficiente inclusión laboral, identificando la necesidad de fortalecer el nivel de participación de este grupo de personas (Lino, 2021).

En concordancia con este resultado, Moreno y Caisachana (2021) señalan que, a pesar de que las instituciones públicas son las que demuestran mayor porcentaje de inclusión laboral, estas no cumplen con la cuota mínima de contratación, careciendo además de planes de capacitaciones tanto para quienes están al mando de ejecutar las políticas, como para todo el entorno laboral, afectando negativamente el bienestar de los empleados con discapacidad. En línea con lo anterior, en el GAD de Santo Domingo, la inserción laboral de personas con discapacidad se limita a cumplir con las exigencias de la normativa, careciendo de procesos adecuados de evaluación y valoración de capacidades, así como de infraestructura accesible según los tipos de discapacidad (Fueftala, 2023).

Cumplimiento regular: un grupo promedio de empleados menciona que, se evidencia en una frecuencia media los siguientes factores: aceptación y valoración de esfuerzos, desarrollo de capacidades, asistencia laboral, ajustes flexibles, ambiente de trabajo inclusivo y accesible, condiciones físicas de trabajo, relaciones laborales

con los jefes, compañeros y supervisores, seguridad laboral, promoción y desarrollo, igualdad de condiciones, y oportunidades de acceso a puestos laborales.

En otros escenarios, como el de los GAD de la provincia de Carchi, el cumplimiento resulta totalmente deficiente, particularmente en los ajustes en la accesibilidad en sus ambientes de trabajo, y en la discriminación laboral que existe para las personas con discapacidad, lo que resulta necesario de atender no solo para los grupos vulnerables, sino también para los empleados en general (Táez, 2021).

En congruencia, se expone el acuerdo de Moreno et al., (2019), quienes evidencian que, en el sector público de la ciudad de Riobamba, la inclusión laboral de personas con discapacidad se ve afectada por el entorno laboral y los riesgos laborales. Por otro lado, Lino (2021) explica que, los directivos del GAD del cantón La Libertad identifican como principal limitante para las oportunidades laborales de las personas con discapacidad, a su nivel educativo, el cual no se ajusta a los requisitos multidisciplinarios de la institución.

Cumplimiento eficiente: un grupo similar al anterior considera que la mayoría de veces las instituciones evaluadas logran una inserción laboral digna, además de garantizar la estabilidad laboral y la remuneración justa para los empleados con discapacidad. En concordancia con este resultado, Yugsi y Pinos (2021) manifiestan que, la estabilidad laboral de los servidores públicos con discapacidad es la principal deficiencia del sector público a nivel nacional, debido a las prácticas políticas utilizadas en el Estado para las contrataciones, las cuales suelen basarse en el uso frecuente de contratos por servicios ocasionales. Esto genera inseguridad e incertidumbre en los servidores públicos con discapacidad, pese a que la normativa los respalda.

Cumplimiento muy eficiente: así mismo, un grupo promedio de servidores públicos encuestados, afirma que siempre se reconoce la productividad de las personas con discapacidad, y el aporte que sus funciones generan tanto de forma individual como colectiva. En contraste con este resultado positivo, Lino (2021) menciona que, en el GADM del cantón La Libertad, los servidores públicos con discapacidad se muestran

inconformes por la falta de apoyo de la institución en la valoración, aceptación y desarrollo de su trabajo.

PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORA QUE CONTRIBUYA AL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LOS GAD DE BOLÍVAR, JUNÍN Y TOSAGUA.

Actividad 3.1.- Elaboración del plan de mejora para determinar las actividades planificadas que estarán encaminadas hacia el proceso de cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Con el propósito de contribuir al cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD objeto de estudio, en esta actividad se desarrolla la propuesta de un plan de mejora, en la que se detallan las actividades planificadas, siguiendo el formato del Ministerio de Trabajo (2021). El plan se enfoca en áreas específicas que contribuyen a mejorar la participación, el apoyo institucional, la satisfacción laboral, la reducción de la discriminación y el aumento del porcentaje de inclusión

La estructura del plan de mejora propicia una visión integral de las áreas de mejora, así como la definición de las acciones estratégicas necesarias para fortalecer los aspectos relacionados con el cumplimiento parcial y deficiente de las políticas públicas de inclusión laboral. Este enfoque se materializa a través de la definición de objetivos, tareas, plazos, recursos e indicadores de medición, tal como se detalla en el rango de tablas 42– 47.

Tabla 42. Plan de mejora sobre la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD (Nivel de participación parte 1)

N°	Criterio	Subcriterio	Área de mejora	Acción de mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento
							Inicio	Fin			
1	Participación activa	Un pequeño grupo de servidores considera que las instituciones fomentan “pocas veces” la participación activa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.	Fomentar la participación activa de las personas con discapacidad en su área de trabajo.	Gestionar mentorías de apoyo y orientación para la integración de las personas con discapacidad al entorno laboral.	Lograr un entorno de trabajo participativo e inclusivo a los servidores públicos con discapacidad.	*Crear alianzas de apoyo social para las mentorías. *Establecer un cronograma para las mentorías. *Valorar y recompensar la participación activa de las personas con discapacidad.	25/03/2024	24/05/2024	*Equipo humano *Material de oficina *Equipo de cómputo	Número de personas con discapacidad participantes activamente en el ámbito laboral	Director del área social y de RRHH de cada GAD
2	Aceptación y valoración de esfuerzos	Una tercera parte considera “regular” la aceptación y la valoración de esfuerzos recibida en la institución.	Promover un entorno de reconocimiento y valoración de esfuerzos en el trabajo para las personas con discapacidad	Definir una política interna de aceptación y valoración para los directivos y supervisores.	Lograr la satisfacción y el sentido de pertenencia en el trabajo de las personas con discapacidad.	*Delegar tareas *Elaborar, revisar y aprobar la política interna *Socializar la política interna *Evaluar el cumplimiento de la política interna	27/05/2024	07/06/2024	*Equipo humano *Material de oficina *Equipo de cómputo	Número de empleados con discapacidad satisfechos con el reconocimiento de sus esfuerzos en el trabajo	Director del área social y de RRHH de cada GAD

Fuente. Elaboración de las autoras

Tabla 43. Plan de mejora sobre la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD (Nivel de participación parte 2)

N°	Criterio	Subcriterio	Área de mejora	Acción de mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento
							Inicio	Fin			
3	* Desarrollo de capacidades * Formación técnica y profesional	*Una tercera parte considera "regulares" las oportunidades para el desarrollo de capacidades. *Un pequeño grupo considera "escaso" el plan de formación técnica y profesional. *Los directores de Talento Humano de los GAD de Junín y Tosagua manifiestan que sus capacitaciones para este fin son limitadas.	Generar igualdad de oportunidades en el desarrollo de capacidades mediante la formación técnica y profesional, especialmente para las personas con discapacidad.	Atender las necesidades de formación y capacitación de los empleados con discapacidad.	Potenciar las capacidades y habilidades laborales de los empleados con capacidades especiales.	*Identificar necesidades de capacitación. *Contactar con entidades capacitadoras. *Socializar el plan *Ejecutar el plan *Evaluar resultados	10/06/2024	10/09/2024	*Entidades capacitadoras *Equipo humano *Espacio físico *Material de formación especial para las diferentes condiciones de las personas con discapacidad	Número de empleados con discapacidad inmersos en un plan de formación técnica y profesional	Director del área social y de RRHH de cada GAD

Fuente. Elaboración de las autoras

Tabla 44. Plan de mejora sobre la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD (Medidas de Apoyo Institucional, parte 1)

N°	Criterio	Subcriterio	Área de mejora	Acción de mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento
							Inicio	Fin			
4	Reglamentos internos de inclusión laboral de personas con discapacidad	Ninguno de los GAD tiene reglamentos de inclusión laboral.	Promover los derechos laborales de las personas con discapacidad, bajo normas internas establecidas.	Desarrollar y socializar reglamentos de inclusión laboral de personas con discapacidad en los tres GAD estudiados.	Garantizar el cumplimiento de las políticas de inclusión laboral de las personas con discapacidad.	*Asignar responsables de la inclusión laboral. *Elaborar reglamentos internos someterlos a revisión y aprobación. *Comunicarlo entre el personal.	04/03/2024	22/03/2024	*Equipo humano de oficina de computo	*Número de reglamentos internos implementados de servidores públicos con conocimientos sobre el reglamento.	Director del área social y de RRHH de cada GAD
5	Asistencia laboral	*Una tercera parte considera "regular" la asistencia laboral. *En los GAD de Tosagua y Junín no se observan ayudas técnicas de asistencia laboral.	Proporcionar asistencia laboral a los empleados con discapacidad.	Proveer los recursos físicos y humanos necesarios para el desempeño eficiente, pleno y efectivo de los empleados con discapacidad.	Potenciar el desempeño de los empleados con discapacidad, respetando sus capacidades diferentes mediante la asistencia laboral.	*Identificar las necesidades de asistencia *Adquirir las herramientas tecnológicas para la asistencia técnica *Gestionar la disposición de centros de atención prioritaria *Delegar asistencia física para la movilización interna de los empleados con discapacidad.	11/09/2024	31/10/2024	*Equipo humano de herramientas tecnológicas de atención	Número de empleados que reciben asistencia laboral	Director del área social y de RRHH de cada GAD

Fuente. Elaboración de las autoras

Tabla 45. Plan de mejora sobre la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD (Medidas de Apoyo Institucional, parte 2)

N°	Criterio	Subcriterio	Área de mejora	Acción de mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento
							Inicio	Fin			
6	Ajustes flexibles	Una tercera parte considera "regulares" las acciones flexibles a las necesidades de las personas con discapacidad.	Promover políticas de recursos humanos flexibles, acorde a los diferentes tipos de discapacidad.	Implementar ajustes a las metodologías de trabajo, según las condiciones de los empleados.	Garantizar un entorno de trabajo favorable y justo para los empleados con discapacidad.	*Evaluar las condiciones actuales de trabajo. *Recibir retroalimentación de los empleados *Efectuar, comunicar e implementar los ajustes pertinentes.	11/09/2024	11/11/2024	*Equipo humano de oficina de computo	Número de ajustes realizados	de Director del área social y de RRHH de cada GAD
7	Ambiente de trabajo inclusivo y accesible	*Una tercera parte menciona que "regularmente" el ambiente de trabajo es inclusivo y accesible. *En ninguno de los GAD se observan herramientas y tecnologías para la accesibilidad de las personas con discapacidad.	Promover un ambiente de trabajo inclusivo y accesible para los servidores públicos con discapacidad.	Facilitar el acceso laboral y la ejecución de las tareas mediante la provisión de herramientas y tecnologías acordes a las necesidades laborales de las personas con discapacidad.	Garantizar la inclusión y accesibilidad laboral a los servidores públicos con discapacidad.	*Identificar las diferentes necesidades de acceso laboral, según el tipo de discapacidad. *Presentar la necesidad de herramientas y tecnologías para su respectiva adquisición. *Inducir su uso a las personas con discapacidad.	11/09/2024	11/11/2024	*Equipo humano de oficina de computo	*Eficiencia en el desempeño de las funciones	de Director del área social y de RRHH de cada GAD

Fuente. Elaboración de las autoras

Tabla 46. Plan de mejora sobre la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD (Satisfacción Laboral)

N°	Criterio	Subcriterio	Área de mejora	Acción de mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento
							Inicio	Fin			
5	*Condiciones físicas de trabajo *Seguridad laboral, promoción y desarrollo *Prevención de riesgos *Señalización	*Una tercera parte considera "regulares" las condiciones físicas de trabajo y la promoción de la seguridad laboral. *En el GAD de Tosagua no se toman medidas de prevención de riesgos. *El GAD de Junín no evidencia señalizaciones.	Proporcionar a las personas con discapacidad el acceso a la seguridad laboral y prevención de riesgos.	Implementar un plan de seguridad laboral, y de adecuación de espacios físicos para la prevención de riesgos.	Garantizar la integridad física y emocional de los servidores públicos con discapacidad.	*Identificar riesgos de trabajo *Elaborar el plan de seguridad *Prevenir de posibles riesgos a las personas con discapacidad *Adecuar eficientemente las condiciones físicas de trabajo	12/11/2024	12/02/2025	*Equipo humano *Material de oficina *Equipo de computo	*Fases de implementación del plan *Número de espacios físicos adecuados	Director del área social y de RRHH de cada GAD
6	*Relaciones laborales con los jefes, compañeros y supervisores	*Una tercera parte de encuestados considera que las relaciones laborales son positivas en regulares ocasiones.	Fortalecer las relaciones laborales entre las personas con discapacidad, sus jefes, compañeros y superiores.	Desarrollar un ecosistema de armonía y camaradería entre el equipo de trabajo en sus distintos niveles.	Impulsar la inclusión laboral mediante las buenas relaciones del equipo de trabajo con las personas con discapacidad.	*Tener pausas activas diariamente, en las que se fomente la confianza y comunicación entre el equipo de trabajo *Crear eventos de integración entre compañeros de trabajo *Fomentar la cultura inclusiva mediante la sensibilización del equipo de trabajo.	25/03/2024	07/06/2024	*Equipo humano *Espacio físico	Número de integraciones Número de eventos de integración Índice de satisfacción laboral	Director del área social y de RRHH de cada GAD

Fuente. Elaboración de las autoras

Tabla 47. Plan de mejora sobre la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD (Discriminación y política pública de % de inclusión)

N°	Criterio	Subcriterio	Área de mejora	Acción de mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento
							Inicio	Fin			
11	*Igualdad de condiciones *Oportunidades de acceso a puestos laborales	Una tercera parte considera "regular" la igualdad de condiciones y de oportunidades para acceder a diferentes puestos de trabajo.	Fomentar la inclusión y no discriminación como garantía de la igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo para todos los empleados.	Crear planes de promoción y acceso a diferentes puestos de trabajo, según las capacidades específicas de persona con discapacidad.	Promover la igualdad de oportunidades y condiciones laborales para las personas con discapacidad.	*Analizar las barreras existentes para el acceso igualitario de oportunidades laborales *Elaborar y comunicar el plan de igualdad de condiciones para el acceso a puestos de trabajo. *Poner a disposición un mecanismo de quejas ante situaciones de discriminación.	11/09/2024	11/11/2024	*Equipo humano *Material de oficina *Equipo de computo	Número de empleados con discapacidad promovidos a nuevos puestos de trabajo en igualdad de condiciones	Director del área social y de RRHH de cada GAD
12	Cuotas de empleo	Un pequeño grupo de servidores considera que "pocas veces" las instituciones cumplen con las cuotas de empleo exigidas en la Ley.	Mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Crear bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad.	Incrementar el % de inclusión laboral de personas con discapacidad.	*Identificar necesidades de trabajo. *Analizar las competencias necesarias en cada puesto. *Desarrollar la metodología de trabajo según las distintas limitantes de las personas con discapacidad. *Presentar la necesidad de personal ante el departamento correspondiente.	04/03/2024	22/03/2024	*Equipo humano *Material de oficina *Equipo de computo	Porcentaje de servidores públicos con discapacidad	Director del área social y de RRHH de cada GAD

Fuente. Elaboración de las autoras

Actividad 3.2.- Socialización del plan de mejora para el cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

Al finalizar la elaboración del plan de mejora, se procedió a la socialización del mismo en las instalaciones de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua. Dicha socialización se realizó con los directores Administrativos y directores de Talento Humano de cada institución con el propósito de exponer los principales hallazgos del diagnóstico realizado sobre el cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo cual sirvió como insumo de información para la determinación de acciones de mejora.

Mediante dicha socialización se buscó sensibilizar a los actores involucrados sobre la importancia de cumplir con las políticas públicas de inclusión laboral de las personas con discapacidad, debido al impacto positivo que genera en este grupo de personas, consideradas como grupo de atención prioritaria por sus diferentes limitaciones físicas e intelectuales. Esta actividad se desarrolla en seis ejes:

1. Explicación de los principales hallazgos en el análisis de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en cada GAD objeto de estudio.
2. Presentación del plan de mejora para la dimensión Nivel de Participación
3. Presentación del plan de mejora para la dimensión Medidas de Apoyo Institucional.
4. Presentación del plan de mejora para la dimensión Satisfacción Laboral.
5. Presentación del plan de mejora para la dimensión Discriminación y Política Pública del porcentaje de inclusión.
6. Recepción de sugerencias y comentarios del plan de mejora.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua están siendo administrados bajo una política clara e ineludible de inclusión laboral, en la que se comprometen en brindar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, fomentando un ambiente de empatía, respeto y compañerismo. No obstante, la investigación realizada determinó que, estas instituciones enfrentan limitaciones en cuanto a la infraestructura y recursos económicos para la adecuación de espacios físicos, provisión de herramientas tecnológicas y ejecución de capacitaciones para potenciar el desempeño y la satisfacción de este grupo de servidores públicos.
- El cumplimiento de la política pública sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua evidencia un favorable avance en materia de igualdad de oportunidades y respeto por las condiciones diversas. Sin embargo, estas instituciones necesitan fortalecer sus medidas de apoyo, así como sus planes de capacitación, formación técnica y adecuaciones físicas y materiales, para asegurar la plena integración y desarrollo de las personas con discapacidad.
- El plan de mejora propuesto contribuye efectivamente en el fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral de las personas con discapacidad, mediante la ejecución de prácticas enfocadas en solventar las necesidades reales de este colectivo, definidas con un accionar claro y delimitado en la búsqueda de un ambiente laboral inclusivo y equitativo. Además, la propuesta abarca directrices para que la inclusión laboral se acoja como una medida de transformación cultural de empatía y respeto, más no como una imposición normativa.

5.2. RECOMENDACIONES

- Elaborar una planificación sobre las necesidades que amerita el cumplimiento efectivo de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad. En este punto, se considera importante formar alianzas con organismos interesados en la inclusión social, mediante la entrega de capacitaciones y herramientas tecnológicas necesarias para potenciar el desempeño y el bienestar de esta población de servidores públicos.
- Realizar un estudio periódico del nivel de cumplimiento de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad, para la correcta identificación de áreas críticas que atenten contra el bienestar de este grupo de personas. Esta acción contribuye en la toma de decisiones para la asignación eficiente de recursos y la mejora continua de las prácticas de inclusión laboral.
- Adoptar el plan de mejora propuesto como parte de su planificación anual, de modo que cuenten con una herramienta efectiva para lograr sus objetivos de inclusión laboral. Una vez aplicado, se sugiere evaluar los resultados, e incorporarlos en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial como base para la definición de nuevos objetivos, áreas y acciones de mejora.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0175 [Ministerio del Trabajo]. Expedir el instructivo que regula el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad. 09 de agosto de 2018. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/08/MDT-2018-0175-EXPEDIR-EL-INSTRUCTIVO-QUE-REGULA-EL-PORCENTAJE-DE-INCLUSION-LABORAL-DE-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD.pdf?x42051>
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2021). *Guía Para la elaboración de un Plan de Mejoras*. [Archivo PDF]. <https://www.unirioja.es/servicios/opp/acr/doc/GPlanMejoraD-v1.0-2021-02.pdf>
- Arango, C.; Mujica, A. y Escobar, F. (2017). Aplicación de una guía metodológica para evaluar políticas públicas en salud y evaluación de la política de seguridad alimentaria y nutricional. *Revista Scielo*, 19(2). <https://doi.org/10.15446/rsap.v19n2.66365>
- Arias, J. (2020). Técnicas e Instrumentos de investigación científica. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDelnvestigacion_libro.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República Del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. Última modificación: 25-ene. - 2021. Estado: Reformado. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Aulestia, D. (2015). *Discapacidad y la inserción laboral en los empleados del área de higiene del GAD Municipio de Ambato*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/16121/1/FJCS-TS-181.pdf>
- Bertranou, J. (2019). El seguimiento y la evaluación de políticas públicas Modelos disponibles para producir conocimiento y mejorar el desempeño de las intervenciones públicas. *MILLCAYAC - Revista Digital de Ciencias Sociales*, 7(10), 151-188. <https://revistas.uncu.edu.ar/ojs3/index.php/millca-digital/article/view/1730>
- Bietti, M. (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>

- Brito, D. (2023). La inclusión laboral de personas con discapacidad, su regulación y aplicación práctica en la realidad ecuatoriana. Tesis de Pregrado, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12923/8/18450.pdf>
- Cajal, A. (25 de agosto 2020). Investigación de Campo. Liferder.com. <https://www.liferder.com/investigacion-de-campo/>
- Calderón, V. (2020). *La perspectiva de Harold D. Lasswell (1902-1978) para el análisis de las políticas públicas. Enfoques para el análisis de políticas públicas (2da ed.)*. A. Roth (Ed.) Universidad Nacional de Colombia. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Y3wcEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=Políticas+publicas&ots=GO9OiiOVGt&sig=QBzMncvN7eJw0e1pqPyTHygydJ8#v=onepage&q&f=true>
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J. y Garcés, J. (2022). Técnicos e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Cobo, E. (2020). *Los recursos financieros y las políticas públicas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Ambato*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31904>
- Código de Trabajo. (2021). Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Co%CC%81digo%20de%20Trabajo%20\(04-11-2021\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Co%CC%81digo%20de%20Trabajo%20(04-11-2021)%20(1).pdf)
- Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía Descentralización [COOTAD]. (2010). Registro Oficial Suplemento 303 de 19-oct.-2010. Última modificación: 31-dic.-2019. Estado: Reformado. <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/cootad.pdf>
- Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización [COOTAD]. Art. 54. 19 de octubre del 2010 (Ecuador). https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018). *Inclusión social, económica y política de las personas mayores*. <https://www.cepal.org/es/enfoques/inclusion-social-economica-politica-personas-mayores>

- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2022). *Estadísticas de Discapacidad*. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2023). *Evaluación de las políticas públicas*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/evaluacion-de-las-politicas-publicas/#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20de%20las%20pol%C3%ADticas,din%C3%A1mico%20y%20en%20constante%20evoluci%C3%B3n.>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2022). *La Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021-2025*. [Archivo PDF]. <https://zonales.quito.gob.ec/wp-content/uploads/AGENDA-DISCAPACIDADES-2021-2025-final.pdf>
- Delgado, C. (2020). La inclusión laboral en relación a las personas con discapacidad de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41131/Delgado_CCH..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Feinstein, O.; Ligeró, J., Rein, M., Weiss, C., Ballart, X., Vedung, E. y Mayne, J. (2017). La evaluación de políticas. <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1008/Version%20Web%20Evaluacion%20de%20politicas%20.pdf>
- Flores, J. y Álava, M. (2020). La pensión por discapacidad del MIES: Tipo y grado e inclusión laboral. *Revista Espacios*, 41(40), 206-217. <https://revistaespacios.com/a20v41n40/a20v41n40p16.pdf>
- Fueltala, K. (2022). *Análisis de las políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad y su efecto en la inserción laboral en las instituciones públicas de la ciudad de Tulcán*. [Tesis de grado, Universidad Politécnica Estatal Del Carchi]. <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/1662>
- Fueltala, M. (2023). *Inserción de servidores públicos con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo 2020-2022*. [Artículo de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16546>
- Gallardo, D. (2016). *Prácticas de enseñanza de iniciación a la lecto-escritura en el nivel inicial II de una institución educativa ubicada en el centro de la ciudad de Quito*. [Tesis de Grado, Universidad Politécnica Salesiana de Quito]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/12173/1/UPS-QT09917.pdf>

- Gómez, E. y Peñaranda, E. (2019). El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Revista Espacios*, 40(22), 214-219. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402219.html>
- Gómez, L., Fernando, D., Aponte, G. y Betancourt, L. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *Redalyc*, 81(184), 18-163.
- Guillen, L., Arma, N. y Formoso, A. (2018). La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 128-138. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200128&lng=es&tlng=en.
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). Mc Graw Hi. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. Universidad de Celaya. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20(1).pdf)
- Huape, M. (2023). *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina. Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/63)*. Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). [Archivo PDF]. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f70e3dc-ed90-469c-ad1e-be78a9ce25cd/content>
- Imacaña, S. (2022). La Inclusión Laboral de las Personas Con Discapacidad en el Ecuador. Quito, [Tesis de Posgrado, Universidad Tecnológica Indoamericana]. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/4947/1/IMACA%c3%91A%20NU%c3%91EZ%20SLENDY%20AMARYLIS.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/10.51247/st.v5iS1.241>

- Jaime, F., Dufour, G., Alessandro, M. y Amaya, P. (2013). *Introducción al análisis de las políticas públicas*. Universidad Nacional Arturo Jauretche. [Archivo PDF]. https://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/icsya-unaj/20171114040327/pdf_1260.pdf
- Lasso, J. y Folleco, J. (2022). Política Pública de discapacidad en el Ecuador, Programa Manuela Espejo: Una reflexión desde la teoría y la práctica. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 21 (1), 01-15. <https://doi.org/10.33789/enlace.21.1.104>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Artículo 47. 25 de septiembre del 2012*. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2019). Suplemento del Registro Oficial No. 796 ,25 de septiembre 2012. Última Reforma: 06-may-2019. Estado: Vigente. <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3405/1/Ley%20Org%c3%a1nica%20de%20Discapacidades.pdf>
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2020). Obtenido de https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf
- Lino, J. (2021). Las políticas públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GAD del cantón La Libertad, período 2017-2021. [Tesis de Maestría Universidad Estatal Península de Santa Elena] <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6233>
- López, A., Benítez, X., León, M., Maji, P., Domínguez, D. y Báez, D. (2019). La observación. *Revista Cubana de Reumatología*, 21(2).
- López, D. (2021). Las políticas públicas como garantía de los derechos fundamentales. *Revista Sociedad y Tecnología*, 4 (S1), 44-60. <https://orcid.org/0000-0002-6777-2617>
- López, P. y Fachelli, S. (2017). Metodología de la investigación social cuantitativa. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- López, V. y García. Z. (2019). Inclusión laboral como responsabilidad social: un estudio en pymes del sector terciario en la ciudad de los Mochis, Sinaloa, México. *RA XIMHAI*, 15(1), 41-53. doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.03.vl

- Llanos, J. (2020). Inclusión laboral y su relación con el mejoramiento continuo en la empresa de transportes los chinos S.A. [Tesis de Grado, Universidad Autónoma de ICA]. <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/774/1/Jes%c3%bas%20Flavio%20Llanos%20Goytia.pdf>
- Marcillo, D., Cañarte, Ch. y Marcillo, F. (2018). Políticas Públicas en Ecuador, pobreza y desarrollo local, estudio de caso parroquia rural El Anegado. *Dominio de las Ciencias*, 4(2), 161-188. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.2161-188>
- Mayor, J. (2007). Muestreo Estratificado. [Tesis Doctoral, Universidad de Sevilla]. <https://personal.us.es/jmayor/ficheros/me203.pdf>
- Meléndez, R. (2019). Las políticas públicas en materia de discapacidad en América Latina y su garantía de acceso a una educación inclusiva de calidad. *SciELO*, 19(2). <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36916>
- Meneses, K., Córdova, G. y Aguirre, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Revista Economía y Política*, (33), 1-33. <https://doi.org/https://doi.org/10.25097/rep.n33.2021.01>
- Millán, P., Arredondo, F. y Vázquez, J. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methados Revista de Ciencias Sociales*, 6(2), 174-189. <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
- Ministerio de Finanzas. (2014). *Políticas para la igualdad en discapacidades*. [Archivo PDF]. <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/Pol%C3%ADtica-desde-la-Agenda-Nacional-para-Igualdad.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2021). *Guía metodológica para elaborar e implementar planes de acción de mejoras del desempeño institucional*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/10/GUIA-METODOLOGICA-PARA-ELABORAR-E-IMPLEMENTAR-PLANES-DE-ACCION-DE-MEJORAS-DEL-DESEMPEÑO-INSTITUCIONAL-2.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo. (2023). Inserción de personas con discapacidad. <https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- Montesinos, S., Vázquez, C., Maya, I. y Gracida, E. (2020). Mejora Continua en una empresa en México: estudio desde el ciclo Deming. *Redalyc*, 25(92), 1863-

1883.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29065286036/html/#:~:text=El%20Ciclo%20de%20Deming%20consta,1989%20y%20Summer%2C%202006>).

Morales, P. (2020). Diseño de un plan de inclusión laboral para trabajadores con discapacidad en una empresa de servicios hospitalarios. [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2941/1/77009.pdf>

Morales, B. y Van, T. (2022). *Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: Desafíos de igualdad para las políticas públicas*. [Archivo PDF]. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9fc9faa3-8fbd-4f14-9aee-369a13bad4f4/content>

Moreno, L. y Caisachana, C. (2021). La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 1080-1095. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1758>

Moreno, V., Zurita, E., Zurita, E., Ureta, R. (2019). Inserción laboral de personas con discapacidad física y diseño de un modelo de puesto de trabajo ergonómico. Centros laborales del sector público. Riobamba, Ecuador. *Revista Digital de Postgrado*, 8(2). http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_dp/article/view/16486

Morocho, W. y Castro, L. (2022). Excel como una herramienta complementaria en la enseñanza de los modelos estadísticos básicos. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. 3(4). <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/882/1462>

Naser, A., Fideleff, V. y Tognoli, J. (2020). *Gestión de planes de acción locales de gobierno abierto Herramientas para la cocreación, el seguimiento y la evaluación*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/items/ab64c05f-65dd-4e01-b7ad-c9760120ad06>

Núñez, W. y Villamil, L. (2017). Revisión Documental: El Estado Actual de las Investigaciones Desarrolladas Sobre Empatía en Niñas y Niños en las Edades Comprendidas Entre los 6 a 12 Años de Edad Surgidas en Países Latinoamericanos de Habla Hispana, Entre Los Años 2010 al Primer Trimestre del 2017. [Tesis de Pregrado Universidad Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/5218>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). *Resumen del Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: Inclusión y educación: todos sin excepción*. París, UNESCO. [Archivo

PDF].

<https://www.gcedclearinghouse.org/sites/default/files/resources/200213spa.pdf>

Organización Internacional de Trabajo. (2018). Discapacidad y Trabajo. https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *ECUADOR: Jóvenes, empleo y protección social. Insumo para la discusión.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_751943.pdf

Organización Panamericana de Salud. 2023. Discapacidad. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Oviedo, A. (2022). Inclusión, exclusión, justicia social. *Revista Andina de Educación* 6(1), 1-4. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.01>

Paz, E. y Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Scielo*, 29(4). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>

Pazmiño, V. (2021). Gestión de la política pública de inclusión desde los GAD de la Zona 8, periodo 2007-2020. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Económicas, Carrera de Economía]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/58633/1/TESIS%20FINAL%20PAZMI%c3%91O%20MALDONADO%20VANESSA.pdf>

Ponce, H., Cervantes, D. y Robles, A. (2021). ¿Qué tan apropiadamente reportaron los autores el Coeficiente del Alfa de Cronbach? *Ciencia Latina*, 5(3), 2438. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.463

Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>

Reyes, N., González, C., Zhindón, B. y Bravo, D. (2022). El trabajo inclusivo en las empresas ecuatorianas. Artículo de Información. *Revista Académica Decisión Gerencial*, 1(1), 21-31. <https://decisiongerencial.ucacue.edu.ec/index.php/decisiongerencial/article/view/4>

- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 1-26. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Roth, A. (2020). *Las políticas públicas y sus principales enfoques analíticos. Enfoques para el análisis de políticas públicas (2da ed.)*. A. Roth (Ed.) Universidad Nacional de Colombia. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Y3wcEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=Políticas+publicas&ots=GO9OilOVGt&sig=QBzMncvN7eJw0e1pqPyTHygydJ8#v=onepage&q&f=true>
- Roth, D. (2014). La investigación en políticas públicas: ¿Ingeniería social, argumentación o experimentación democrática? *Revista Latinoamérica de políticas y Acción Pública*, 1(1). DOI: <https://doi.org/10.17141/mundosplurales.1.2014.1901>
- Saldaña, R., Rodríguez, N. y Rodríguez, V. (2020). Políticas públicas y planificación estratégica en Perú. *Revistas de investigación UNMSM Quipukamayoc*, 28(57). <https://doi.org/10.15381/quipu.v28i57.18636>
- Sánchez, J.; Román, R.; Torres, A. y Loarte, M. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja. *Scielo*, 11(5). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500201
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2009). *Plan Nacional del Buen Vivir 2009- 2013*. <https://www.planificacion.gob.ec/plan-nacional-para-el-buen-vivir-2009-2013/>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2022). *Guía para la formulación de Política Pública*. [Archivo PDF]. <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2022/02/GuiaMetodologicaParaLaFormulacionDeLaPoliticaPublica-17-02-2022.pdf>
- Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida. (2017). Toda una vida. <https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Documento-proyecto-Plan-Toda-una-Vida.pdf>
- Táez, A. (2021). Implementación de Políticas Públicas de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provincial y Cantonales de la Provincia de Carchi Periodo 2014-2018. [Tesis de Posgrado]. Instituto de Altos Estudios Nacionales, La Universidad de Posgrados del Estado. <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/6240>

- Trujillo, R., Hernández, A., Bueno, A. y Palacios R. (2015). Consideraciones sobre el uso de los paquetes estadísticos en la enseñanza de la asignatura de Estadística en la carrera de Medicina. *Revista Información Científica*, 92(4), 864-873. DOI: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551757244014>
- Vaca, J., Almuiñas, J. y Galarza, J. (2018). Reflexiones sobre el plan de mejora en las Instituciones de Educación Superior. *Revista San Gregorio*, (22), 6-13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6591256>
- Valle, A. (2022). La investigación descriptiva con enfoque cualitativo. *Guía de Investigación descriptiva*. <https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf>
- Villareal, J. y Cid, M. (2022). La aplicación de Entrevistas semiestructuradas en distintas modalidades durante el contexto de la pandemia. *Revista Hallazgos* 21, 7(1), 52-60. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/556/507>
- Wilson, J. (2018). ¿Qué son y para qué sirven las políticas públicas? *Revista IN IURE Ciencias Jurídicas y Notariales*, 2(5), 30-41. <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/iniure/article/view/492/436>
- Yugsi, M. y Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 191-213. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1902>

ANEXOS

Anexo 1. Entrevista al Director Administrativo

Tema. - Análisis de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el año 2022 de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

Objetivo. - Investigar la política pública sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad que aplican los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

1. ¿Considera usted que las personas con discapacidad que laboran en esta municipalidad, presentan dificultades al momento de realizar sus actividades laborales?
¿Dentro de la municipalidad se tienen consideraciones especiales de facto que faciliten el desarrollo de las labores en las personas con discapacidad?
2. ¿Considera Usted que dentro de este departamento existe discriminación hacia personas con discapacidad?
3. ¿Existen condiciones laborales especiales, acorde a cada tipo de personal con discapacidad como barandales, servicios higiénicos especial, etc., en esta municipalidad?
4. ¿Existen reglamentos que regulen de manera especial las condiciones laborales de las personas con discapacidad en esta municipalidad?
5. ¿Cree usted que desde su Dirección se brindan las capacitaciones pertinentes a las personas con discapacidad para su inclusión laboral y desarrollo profesional?
6. ¿Considera usted que los compañeros de trabajo incluyen a las personas con discapacidad?
7. ¿Se brinda desde esta municipalidad la oportunidad y estabilidad laboral a las personas con discapacidad?

Anexo 2. Entrevista al Director de Talento Humano

Tema. - Análisis de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el año 2022 de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

Objetivo. - Investigar la política pública sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad que aplican los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

1. ¿Considera usted que esta municipalidad cumple con lo dispuesto en el art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades? En caso de ser afirmativa su respuesta puntualice cuantas personas con discapacidad laboran en la institución y el total de servidores.
2. ¿Dentro de esta Dirección de Talento Humano cree usted que se garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad?
3. ¿Cómo es el procedimiento que se realiza de inserción laboral a este grupo de atención prioritaria?
4. ¿Al momento de la selección de personal, las personas con discapacidad tienen algún puntaje adicional?
5. ¿Se propician o implementan políticas de capacitación laboral al personal de la municipalidad para la correcta integración laboral de las personas con discapacidad?
6. ¿Qué considera usted que se debe mejorar en relación a la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la institución?
7. ¿Se propician o implementan políticas de mejoramiento del desempeño laboral de las personas con discapacidad en la municipalidad?
8. ¿Cuáles son las actividades que se desarrollan en este GAD Municipal para el cumplimiento de las metas referente a la capacitación, formación, creación e inclusión laboral de las personas con discapacidad?
9. ¿Considera usted, que en la municipalidad existe discriminación o un ambiente inclusivo hacia las personas con discapacidad?

Anexo 3. Ficha de observación aplicada en las instalaciones de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

Nombre de la institución:			
Fecha de la observación:			
Observador/a:			
Ítems	Sí	No	Observaciones
Sobre la infraestructura, ¿la institución dispone de instalaciones adaptadas para personas con discapacidad, como rampas, pasamanos, pasillos amplios y ascensores?			
Sobre los espacios de trabajo y muebles de oficina, ¿la institución dispone de escritorios ajustables y sillas ergonómicas, aptos para el uso de personas con discapacidad?			
Sobre las herramientas y tecnologías para la accesibilidad de la persona con discapacidad, ¿la institución dispone de software de lectura de pantalla, teclados adaptados o dispositivos de asistencia auditiva?			
Sobre la señalización, ¿la institución dispone de información en formatos accesibles, como braille, letras grandes o pictogramas?			
Sobre la asistencia laboral, ¿se evidencia que la institución provea espacios de trabajo o ayudas técnicas especializadas para asistir al empleado con algún tipo de discapacidad?			
Sobre las medidas de seguridad, ¿la institución proporciona equipos de seguridad especiales para la persona con discapacidad?			
Sobre la prevención de riesgos, ¿se evidencia que la institución toma medidas preventivas para evitar accidentes o lesiones a partir de su discapacidad, como la identificación de obstáculos físicos, condiciones de trabajo inseguras o cualquier otro factor que pueda poner en peligro la integridad de la persona con discapacidad?			

Anexo 4. Encuesta dirigida a los empleados de los GAD de Bolívar, Junín y Tosagua.

El siguiente instrumento de evaluación tiene como objetivo obtener información valiosa para el análisis del cumplimiento de las políticas públicas de inclusión laboral de personas con discapacidad, logrando la identificación de las barreras o dificultades que los empleados con discapacidad enfrentan en su entorno laboral, así como las posibles áreas de mejora y oportunidades para fortalecer la inclusión laboral. El tiempo estipulado para la realización de la encuesta será de tres minutos, se agradece cordialmente la honestidad y el compromiso en la entrega de información pertinente en cuanto al objeto de estudio.

Para la obtención de información con respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad se considerará la siguiente escala de frecuencia:

5 SIEMPRE	4 LA MAYORÍA DE VECES	3 CON FRECUENCIA MEDIA	2 POCAS VECES	1 NUNCA
Ítems				
Especifique su género				
a) Masculino _____ b) Femenino _____ c) GLBT _____				
Especifique su edad de acuerdo a los siguientes rangos:				
a) 18 a 29 años _____ b) 30 a 41 años _____ c) 42 a 53 años _____ d) Mayor de 54 años _____				
Especifique el GAD donde labora				
GAD de Bolívar _____ GAD de Junín _____ GAD de Tosagua _____				
Especifique su condición de servidor público				
Empleado con discapacidad _____ Sustituto _____ Empleado sin discapacidad _____				
En caso de ser empleado con discapacidad o sustituto, especifique su porcentaje:				
a) 0 a 4% _____ b) 5 a 24% _____ c) 25 a 49% _____ d) 50 a 74% _____ e) 75 a 95% _____ f) 96 a 100% _____				
1. La institución fomenta la participación activa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral				
Siempre _____ La mayoría de veces _____ Con frecuencia media _____ Pocas veces _____ Nunca _____				
2. Las personas con discapacidad son aceptadas y valoradas por su contribución laboral hacia la institución				
Siempre _____ La mayoría de veces _____ Con frecuencia media _____ Pocas veces _____ Nunca _____				
3. En la institución se brindan oportunidades para el desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad				
Siempre _____ La mayoría de veces _____ Con frecuencia media _____ Pocas veces _____ Nunca _____				
4. La institución dispone de asistencia laboral para apoyar a las personas con discapacidad				
Siempre _____ La mayoría de veces _____ Con frecuencia media _____ Pocas veces _____ Nunca _____				
5. La institución implementa ajustes flexibles para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad				

Siempre ___ La mayoría de veces ___ Con frecuencia media ___ Pocas veces ___ Nunca ___
6. En la institución el ambiente de trabajo es inclusivo y accesible para las personas con discapacidad
Siempre ___ La mayoría de veces ___ Con frecuencia media ___ Pocas veces ___ Nunca ___
7. Las condiciones físicas de trabajo que brinda la institución son adecuadas para las personas con discapacidad
Siempre ___ La mayoría de veces ___ Con frecuencia media ___ Pocas veces ___ Nunca ___
8. Las relaciones laborales con los jefes, compañeros y supervisores son positivas para las personas con discapacidad
Siempre ___ La mayoría de veces ___ Con frecuencia media ___ Pocas veces ___ Nunca ___
9. En la institución se promueve la seguridad laboral y se brindan oportunidades de promoción y desarrollo para las personas con discapacidad
Siempre ___ La mayoría de veces ___ Con frecuencia media ___ Pocas veces ___ Nunca ___
10. La institución garantiza la igualdad de condiciones para las personas con discapacidad
Siempre ___ La mayoría de veces ___ Con frecuencia media ___ Pocas veces ___ Nunca ___
11. La institución brinda oportunidades equitativas para el acceso a diferentes puestos laborales a las personas con discapacidad
Siempre ___ La mayoría de veces ___ Con frecuencia media ___ Pocas veces ___ Nunca ___
12. Considera usted que la institución cumple con las cuotas de empleo establecidas en las políticas públicas de inclusión laboral
Siempre ___ La mayoría de veces ___ Con frecuencia media ___ Pocas veces ___ Nunca ___
13. La institución ofrece un plan de formación técnica y profesional continua adaptada a las condiciones especiales de las personas con discapacidad
Siempre ___ La mayoría de veces ___ Con frecuencia media ___ Pocas veces ___ Nunca ___
14. Considera usted que el proceso de inserción laboral a la institución es digno para las personas con discapacidad
Siempre ___ La mayoría de veces ___ Con frecuencia media ___ Pocas veces ___ Nunca ___
15. Considera que las labores que realizan las personas con discapacidad son productivas para usted y la institución
Siempre ___ La mayoría de veces ___ Con frecuencia media ___ Pocas veces ___ Nunca ___
16. La institución en la que labora garantiza la estabilidad laboral a las personas con discapacidad
Siempre ___ La mayoría de veces ___ Con frecuencia media ___ Pocas veces ___ Nunca ___
17. Siente usted que la remuneración recibida por las personas con discapacidad en esta institución es justa en relación a sus funciones y sus condiciones especiales
Siempre ___ La mayoría de veces ___ Con frecuencia media ___ Pocas veces ___ Nunca ___

Anexo 5. Fotos de la Entrevista

5-A



5-B



5 - C



5 - D



Anexo 6. Fotos de la Encuesta

6 - A



6 - B



6 - C



6 - D



Anexo 7. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	252	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	252	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.