



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**

**Maestría en Administración Pública
Mención Desarrollo Institucional**

Tema de Investigación:

**Desafíos de las personas con movilidad reducida en el
acceso a cargos administrativos en el sector público
ecuatoriano.**

**Challenges of people with reduced mobility in accessing
administrative positions in the Ecuadorian public sector.**

Autor:

Ing. Joffre Balseca Chávez

Tutor:

Ing. Velasco Zambrano Burgos, Msc.

Milagro-Ecuador

2020-2021

Desafíos de las personas con movilidad reducida en el acceso a cargos administrativos en el sector público ecuatoriano

Resumen

Este trabajo investigativo se origina en primer lugar por las diferentes normativas vigentes en el Ecuador, las cuales se enfocan a la inserción laboral de las personas con movilidad reducida en el Sector Público que forman parte de las Políticas Públicas, misma que tiene un diseño, una gestión y un control, donde el problema está en la gestión de la política porque las personas no están preparadas para hacer un nivel de concienciación al momento de establecer una diferencia entre la discapacidad física e intelectual, por cuanto se califica que tan apto es el individuo por el hecho de tener una discapacidad física y no se mide el nivel de competencia y habilidades que tiene, es así que se convierte en un desafío. En la actualidad se ha tornado relevante el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero a pesar de que existen leyes y normas nacionales e internacionales que establecen su atención prioritaria, aquel grupo prioritario siguen sufriendo constantes violaciones a sus derechos.

Palabras claves: Inserción laboral, personas con movilidad reducida, promoción laboral, políticas públicas.

Abstract

This investigative work originates in the first place by the different regulations in force in Ecuador, which focus on the labor insertion of people with reduced mobility in the Public Sector that are part of Public Policies, which has a design, a management and control, where the problem is in the management of the policy because people are not prepared to make a level of awareness at the time of establishing a difference between physical and intellectual disability, inasmuch as it is qualified how suitable the individual is Due to the fact of having a physical disability and the level of competence and abilities that he has is not measured, it is thus that it becomes a challenge. At present, the issue of labor inclusion of people with disabilities has become relevant, but despite the fact that there are national and international laws and regulations that establish their priority attention, that priority group continues to suffer constant violations of their rights.

Key words: Labor insertion, people with reduced mobility, labor promotion, public policies.

Introducción

“En la actualidad es notable que en América Latina incorporar al ámbito laboral a una persona con discapacidad física, y reconocer el trabajo en igualdad de condiciones, dentro de un ambiente laboral inclusivo y accesible es un tema que se conoce desde épocas pasadas con características similares en la mayoría de los países de la región, tal es así que la exclusión laboral de las personas con movilidad reducida se da por diferentes causas tal es el caso de la inferioridad en cuanto a sus capacidades de parte de quienes administran la institución.” (Recalde Alvarez, 2015)

El sector público, en lo que corresponde al proceso de contratación debe ceñirse a determinadas políticas, sin embargo, para las personas con discapacidad física se han generado políticas inclusivas que buscan cumplir con un principio de equidad y justicia para aquellas personas a fin de integrarlas en el ámbito laboral, tal es el caso de Ecuador. Pero a pesar de existir leyes y ordenamientos jurídicos que aseguran y contemplan la inclusión laboral de personas con discapacidad física, se hace caso omiso a las mismas, limitando así las oportunidades laborales.

Tal es así que esta política de incluir a personas con discapacidad en las diferentes actividades o roles que se cumplen en el sector público se ha convertido en un verdadero desafío para estas personas debido a que se genera una interpretación equívoca de la política y los puestos de trabajo especialmente están definidos para actividades operativas y de nivel de servicio, sin considerar que las discapacidades de tipo físicas no guardan relación alguna con las intelectuales que son requeridas en el desarrollo de funciones que se encuentran en niveles de mayor jerarquía donde las habilidades que tienen que ser requeridas son las cognitivas.

Desde este punto de vista se ratifica lo antes mencionado que, para las personas con discapacidad se ha convertido en un desafío poder acceder a un cargo en el sector público. La investigación plantea como pregunta que se convierte en el eje del estudio, ¿Cuáles son los desafíos en la inserción y promoción laboral en el sector público ecuatoriano que actualmente enfrentan las personas con discapacidad? Dar respuesta a esta interrogante ha llevado a recabar información de tipo descriptiva sobre lo que es un desafío y la política que rige actualmente la contratación pública a las personas con discapacidad, explorando cada uno de los aspectos que se están viviendo en las entidades del sector público cuando contratan a este grupo prioritario.

Además, resulta relevante mencionar que actualmente dentro del proceso de selección de recursos humanos existe reducido personal calificado, ocasionando en gran parte la escasa oportunidad de empleo, ignorando por completo la preparación profesional, la titulación universitaria, experiencias y aptitudes con las que cuenta una persona con discapacidad y todo lo que puede aportar para el progreso de la organización, proporcionando una ventaja competitiva además de mejorar la reputación corporativa, promoviendo el trabajo en equipo, proporcionando un compromiso mayor con los valores, aprendiendo a ser más inclusivo y a admitir la diversidad. (Alcover de la Hera & Perez Torres, 2011) destaca que “la discapacidad en los lugares de trabajo se ha considerado tradicionalmente de manera negativa o problemática, utilizándose enfoques basados en conceptos como estereotipo, prejuicio, hándicap, estigma, incapacidad o discriminación”

“Las personas con movilidad reducida tienen un mayor riesgo de exposición a condiciones de vida y de trabajo desafiantes asociadas con peores resultados de salud, como ingresos más bajos y mayor inseguridad laboral” (Rozali et al., 2017). El empleo brinda una oportunidad para la autonomía financiera y desempeña un papel clave en el bienestar y la calidad de vida de las

personas con discapacidad. La inclusión de la población neurodiversa en el lugar de trabajo es un grupo de talentos en gran parte sin explotar.

La brecha cada vez mayor entre la participación en la fuerza laboral de personas con y sin discapacidades ha sido una preocupación permanente para muchos gobiernos de todo el mundo. Esta preocupación ha llevado a iniciativas políticas como programas de activación del mercado laboral, reformas de bienestar y leyes de igualdad (Khayatzadeh-Mahani, Wittevrongel, Nicholas, & Zwicker, 2019). La inserción en el mercado laboral representa uno de los ejes de integración más importantes para promover la inclusión laboral para las personas con discapacidad física. Lo que se busca, en el sector público, es erradicar y cambiar la idea de que las personas discapacitadas son limitadas y que ellos también pueden llevar a cabo funciones administrativas; resaltando y destacando sus atributos, habilidades y conocimientos.

Las barreras al empleo se han definido como "eventos o condiciones, ya sea dentro de la persona o en su entorno, que dificultan el progreso profesional". Para las personas con discapacidades físicas, las barreras al empleo se han reportado como desafíos tanto individuales o personales, como externos o ambientales (Shier, Graham, & Jones, 2009). Las barreras individuales incluyen dificultades de relación y habilidades sociales; impedimentos en la comunicación verbal y no verbal y dificultad con los cambios en la rutina.

El presente estudio, en todas las fases de investigación plantea que la inserción y promoción laboral de personas con discapacidad a las instituciones públicas de Ecuador se ha convertido en un verdadero desafío, debido a que se hace mayor énfasis en su condición como tal (física, mental o sensorial) y no en sus habilidades cognitivas, de análisis, críticas, conocimientos, aportes y contribuciones profesionales que pueden brindar a la institución y organización, demostrando que pueden estar a la altura de una persona sin discapacidad para la postulación a cargos o puestos de nivel jerárquico, promoviendo a su vez la inclusión laboral.

Desarrollo

Marco Legal

Parámetros que establece la Política Pública para asegurar la inserción y promoción laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 45.- Derecho al trabajo. - “Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición incapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.” En el ingreso a una institución, en calidad de empleado o servidor público, con los deberes y derechos que contempla la ley orgánica del servidor público (LOSEP); y, con el auspicio de la Unidad de Discapacidades del Ministerio de Trabajo (MDT).

Políticas públicas intersectoriales para eliminar las brechas en la inserción y promoción laboral de las personas con discapacidad.

“La formulación y aplicación de políticas públicas sobre discapacidades como un eje transversal de la estructura del sector público y, ha puesto en marcha políticas y programas públicos en

favor de la inclusión de las personas con discapacidades en todas las esferas de la sociedad, logrando una predisposición en el tema de la inserción y promoción laboral promoviendo la participación única de las personas con discapacidad para la toma de decisiones, planificación y gestión de interés público.” (Moreno, 2010)

Dentro de la (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008) “Capítulo Tercero, Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, artículo 47 numeral 5 reconoce el derecho al trabajo como igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades por medio de políticas que aprueben su incorporación tanto en entidades públicas como privadas. Incluso se promueve la inserción e igualdad en cuanto a la remuneración laboral de las personas con discapacidad.”

“En el análisis general tener una discapacidad ha significado tener la probabilidad de poseer una identidad social frágil ocupando puestos inferiores en la pirámide social aún con la aplicación de políticas públicas y normas laborales muchas veces es insuficiente, ya que operativamente las empresas no establecen en sus planes los recursos y actividades que permitan viabilizar adecuadamente la integración de personas con discapacidad en sus equipos de trabajo.” (Espinoza Mina, 2018)

“En el proceso de inserción y promoción laboral de personas con discapacidad, se ejecutan actividades temporales que están enfocadas en tendencias conductuales y modernas para la contratación de postulantes a un puesto de trabajo, a diferencia de la exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral contiene una carga sociocultural muy fuerte, por cuanto se ha considerado a una gran parte de las personas que presentaban alguna discapacidad evaluando negativamente su potencial productivo y sus posibilidades de contribución a la vida social y por lógica muy difícil de poder ocupar un cargo de un nivel jerárquico cumpliendo con políticas públicas y en función a las condiciones sociales, educativas, empresariales y de interés para el empleador.” (Espinoza Mina, 2018)

El Art. 64 de la (Ley Organica del Servidor Publico, 2010) indica que “las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.”

Políticas de mercado laboral para la reducción de brechas de personas con discapacidad

“La creación del Consejo Nacional de Discapacidades – CONADIS; organismo con personería jurídica, de derecho público, autónomo, con patrimonio y presupuesto propios, entre sus principales funciones cuenta: la formulación de políticas la planificación de acciones para el fortalecimiento de programas de prevención, atención e integración; defensa jurídica de los Derechos; investigaciones; coordinación de acciones que en relación al campo de las discapacidades, realicen los organismos públicos y privados; vigilancia del cumplimiento de la Ley de exigibilidad en la aplicación de sanciones a quienes incumplan.” (Durán, 2008)

“Es muy importante definir el perfil del puesto, y eliminar toda forma de discriminación por razones de discapacidad y sancionar a quienes incurrieren en esta prohibición; establecer un sistema de prevención de discapacidades; crear mecanismos para la atención e integración

social de las personas con discapacidad donde consten las capacidades de la persona y las exigencias de la tarea para la cual se requiere una persona discapacitada y evitar luego de su contratación la deserción laboral; todo esto dependerá de las metas que buscan alcanzar las empresas. A esto se agrega la organización de ferias laborales para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, inspecciones laborales, talleres de sensibilización, entre otros, como parte de los compromisos asumidos por las instituciones.” (Durán, 2008)

“El CONADIS realiza el asesoramiento y acompañamiento técnico a fin de hacer accesible la página de la Red Socio Empleo para las personas con discapacidad y facilita periódicamente la información estadística de integración laboral de personas con discapacidad a escala nacional. Un elemento decisivo que determina la reactivación de la atención a la discapacidad en el Ecuador y reconoce los derechos que corresponden a las personas con discapacidad; lo cual implica eliminar toda forma de discriminación por razones de discapacidad y sancionar a quienes incurrieren en esta prohibición; garantizar la igualdad de oportunidades para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas y la participación equitativa de hombres y mujeres en las instancias de decisión y dirección.” (Ministerio del Trabajo, 2017)

“Pese a existir leyes constitucionales, la poca inserción de las personas con discapacidad a lo laboral es provocado por inobservancia de las disposiciones contenidas en los distintos ordenamientos jurídicos vigentes por parte de las personas que tienen responsabilidad directa con la contratación y supervisión del personal, argumentan que sus instituciones si cumplen con la ley y tienen dentro de sus plantas de trabajadores a personas con discapacidad, de acuerdo a la necesidad, el perfil y el grado de responsabilidad y disponibilidad que ellos tienen para los mismos. Tal es así que, muchos consideran que la situación económica no es la mejor para seguir contratando a más personas, ocasionando de algún modo un grado de discriminación, donde la solidaridad e inclusión aun no es suficiente y se necesita de esfuerzos para conseguirlo violentando así lo que garantiza el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.” (García Salazar, Cedeño Barreto, & Cobacango Villavicencio, 2018)

Políticas educativas y de formación de capacidades

En el mercado laboral y políticas de formación el Ministerio de Trabajo (MDT) realiza cursos de capacitación para todo servidor sea público o privado, pero no de manera exclusiva a las personas con discapacidad, lo contrario que si lo ejecuta el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) quien efectúa actividades que tiene como objetivo impulsar un balance y proyecciones de la política pública para personas con discapacidad desde la perspectiva de los actores sociales.

“Existen centros de rehabilitación profesional procuran ayudar a identificar, desarrollar y demostrar potencialidades y capacidades de trabajo, a quienes pueden volver a sus empleos o están en condiciones de concursar por uno en el mercado laboral. Es decir, se implementan talleres en los que se permite un reajuste físico, psicológico y emocional a quienes debido a la adquisición de una o más deficiencias, ya sea por accidente o enfermedad, no pueden desempeñar su trabajo como lo venían haciendo, pero presentan aún un rendimiento laboral competitivo” (Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad del Ecuador, 2011)

“Las personas con discapacidad que tienen conocimiento sobre las leyes de inserción y promoción laboral, lo que aún es un tema pendiente, por cuanto consideran que son oportunas y factibles, pero falta acatamiento y cumplimiento para que realmente sean aplicadas y ventajosas. Sin embargo, los Programas de Capacitación son un importante avance en este

sentido y a su vez, tiene un efecto indirecto sobre la inclusión social de los participantes, aspecto que adquiere mucha importancia en este grupo prioritario.” (García Salazar, Cedeño Barreto, & Cobacango Villavicencio, 2018)

“Existe divergencia en la efectividad de políticas efectuadas a nivel nacional, por cuanto el personal con discapacidad no está informado de estas leyes, es así que se busca mayor capacitación y orientación en los diferentes rangos empresariales, es decir, a los jefes, funcionarios y personal, para que tengan información sobre el procedimiento para interactuar con la colectividad antes referida y que estos posean comprensión total de las leyes que los amparan y protegen, debido a las situaciones de exclusión y marginación social con respecto de la formación con el fin de derribar mitos y brindar mayores herramientas que abran más posibilidades de inserción laboral y que de esta manera cumplan con sus obligaciones, y defiendan el cumplimiento efectivo de sus derechos, tomando en cuenta que algunos tienen poco conocimiento o no lo tienen en relación de las normativas.” (García Salazar, Cedeño Barreto, & Cobacango Villavicencio, 2018)

Desafíos laborales para personas con discapacidades en el Ecuador

“A nivel mundial, aproximadamente mil millones de personas tienen una discapacidad, es decir un 15% de la población total; alrededor del 80 por ciento de este número están en edad de trabajar, según la Organización Internacional del Trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 2018). De acuerdo a la (CEPAL, 2018) “Ecuador es el principal país latinoamericano donde existe un alto nivel de discapacidad, luego le sigue México y por último Panamá. En Ecuador, aproximadamente el 45% del total de personas discapacitadas registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) presentan discapacidad física y le sigue la discapacidad intelectual con el 23%.”

“Existen índices preocupantes por la ausencia de personas con discapacidad en las instituciones públicas por el incumplimiento a la ley sobre inserción laboral, la discriminación, falta de programas de capacitación a través de la Comisión Provincial del CONADIS y el MIES. Al carecer de una oficina técnica especializada que brinde una capacitación profesional permanente y que dichos organismos no brinden el suficiente apoyo para la inserción laboral en las instituciones públicas, se coarta los derechos laborales de las personas con discapacidad.” (Marx Carrasco, 2013)

(Arteaga Mora & Andocilla Cabrera, 2019) indican que “Ecuador incursionó de manera decisiva en el apoyo y promoción del bienestar de la población con discapacidad desde la década de los noventa de finales del siglo pasado (...). Actualmente, contempla doce políticas para alcanzar la igualdad en discapacidades que van desde la sensibilización, participación, prevención, servicios básicos para fortalecer y preservar el capital humano y accesibilidad”.

(Hernández Díaz & Millán Tapia, 2015) “la sociedad debe prestar a las personas con discapacidad la atención que merecen, no solo por su volumen poblacional sino por su capacidad de para participar y transformar la sociedad si se eliminan ciertas barreras, y para crear oportunidades de beneficio si el mercado es capaz de ofertar bienes y servicios accesibles para todos”

PERSONAS CON DISCAPACIDAD ACTIVAS LABORALMENTE EN EL SECTOR PUBLICO

GUAYAS - MILAGRO



Elaborado por: el autor
Fuente: IESS

Figura 1 – Personas con discapacidad activas laboralmente en el sector público

En la página oficial del Instituto de Seguridad Social (IESS), dentro del apartado de estadísticas, ver (Figura 1 – Personas con discapacidad activas laboralmente en el sector); tenemos que en la provincia del Guayas, cantón Milagro, las instituciones del sector público del personal con discapacidades que laboran dentro de sus instalaciones, el 71.88% corresponden a personas con discapacidades físicas, demostrando en primeras instancias que las personas con discapacidades físicas son las que se encuentran mayormente presentes dentro del ámbito laboral del sector público, pero, de este 71.88% hay que discernir que no todos ellos se encuentran en un cargo jerárquico administrativo, sino que se encuentran realizando actividades o labores minoritarias o bajos niveles, que en la mayoría de los casos no van acorde a su preparación profesional y académica, debido a que actualmente las personas con discapacidades tienen mayores facilidades de acceder a la educación superior y se han evidenciado casos en que las personas con discapacidades han logrado obtener un título de tercer y hasta cuarto nivel, demostrando que no existen barreras físicas o profesionales. Estos esfuerzos no son considerados al momento de postular para un puesto de trabajo, motivando una vez más la discriminación y la desconsideración profesional de las personas con discapacidad. Se puede evidenciar también que, de las 320 personas con discapacidad del cantón Milagro, el 51.66% tienen una discapacidad de entre el 30% y 49%; y 95.31% son personas entre los 25 a 64 años.

Otro caso evidente se presenta a nivel nacional, en las que tenemos a las provincias del Guayas, Pichincha, Manabí y Azuay como las provincias con el mayor número de personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, de las cuales el 60% de ellas desarrollan solamente cargos técnicos (asistentes, conserjes, auxiliares, etc.) y solamente el 1% de ellos ocupan cargos jerárquicos de gerencia, jefes o directores de área, evidenciando nuevamente los desafíos laborales, la alta discriminación y obstaculización de oportunidades de las personas con discapacidades al momento de querer acceder a un cargo laboral mayor. (ver Figura 2 – Conquistas laborales en personas con discapacidad)

Conquistas laborales en personas con discapacidad



Figura 2 – Conquistas laborales en personas con discapacidad

¿Qué son los desafíos laborales?

Si bien es cierto, las actividades laborales dentro de la institución pueden constituir un desafío, se debe realizar una diferenciación de dichos desafíos tomando en cuenta al personal involucrado, sus metas y objetivos, el tipo de actividad, lo que se quiere lograr, el proceso y la temporalidad del mismo, es por eso que se presentan obstáculos al momento de acceder al sector laboral y en la misma magnitud, se empiezan acciones para superarlo y alcanzar la meta planteada, estas acciones tienen que ver con el esfuerzo y el compromiso.

¿Por qué las personas con discapacidad enfrentan desafíos laborales y cuáles son esos desafíos?

“El tema de la discapacidad, como germen de movimientos sociales, encaja en las nuevas formas de organización y acción de colectivos que a lo largo de la historia habían permanecido invisibilizados y que en la actualidad buscan concretar la construcción de la igualdad respetando la diversidad y cuyas particularidades de formación, estructura y dinámica requieren de un deslinde de otro tipo de movimientos sociales e incluso de una argumentación sobre la pertinencia de concebirlos como tales.” (García Vasquez, 2015)

En el artículo 47 sobre la Inclusión laboral de la (Ley Organica de Discapacidades, 2012) Capítulo II, De los derechos de las personas con discapacidad define:

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

Respecto a los desafíos que tienen que enfrentar las personas con discapacidad y que se han considerado en relación con los procesos de inserción laboral a un empleo común, hay que agregar también el desafío de poder tener la oportunidad de ocupar un cargo de alto nivel en una institución pública tomando en cuenta la preparación académica, el potencial, las capacidades.

Existen diferentes desafíos que tienen que enfrentar las personas con discapacidad para lograr obtener un trabajo, empezando por la misma sociedad que trata de estigmatizar y discriminar a este grupo prioritario, exponiéndolos a situaciones de violencia y acoso laboral.

Las personas con discapacidad por lo general no tienen las oportunidades de tener un mejor cargo y una mejor remuneración, es decir, no le ofrecen la oportunidad de superación y la oportunidad de escalar jerárquicamente dentro del ámbito laboral pudiendo llegar a ocupar un cargo mayor con un mayor sueldo debido a las limitaciones y obstáculos internos de la misma institución y del personal que la dirige.

La falta generalizada de conocimientos, procesos y protocolos de cómo incluir a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo es uno de los factores principales dentro de la problemática estudiado, sin mencionar que los puestos no están adaptados para las personas con discapacidades, y que las instituciones no cuentan con el apoyo específico en relación con el empleo de las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad tienen los mismos niveles de productividad y profesionalismo que una persona sin discapacidad, dichos niveles son los que la entidad necesita al momento de contratar, pudiendo desempeñar cargos adecuados y no únicamente cargos operativos, lo que se toma en cuenta como repercusiones negativas en el desarrollo y progreso de la institución.

“La Política Pública en materia de discapacidades se construye en base al marco conceptual de discapacidad que contienen los instrumentos y la legislación nacional e internacional sobre el tema y se concentra en el diseño, implementación y seguimiento de políticas de prevención, promoción, inserción y restitución de derechos articulándose al Plan Nacional del Buen Vivir.” (Burbano Gonzalez, 2014)

La (Ley Organica de Discapacidades, 2012) “determina el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, sin discriminación de clase alguna, norma que se extiende incluso a los denominados procesos de selección de personal o de méritos y oposición dentro de los ámbitos públicos y privado, y; para el caso de establecimiento o reclamo de indemnizaciones.”

Artículo 47.- “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: (...)

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.” (Ley Organica de Discapacidades, 2012)

“La Constitución de la República como suprema se orienta a la protección de los derechos de los ciudadanos del Estado, poniendo especial atención a los grupos de atención prioritaria, como es el caso de las personas con discapacidad para quienes prevé la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos del quehacer social de manera especial el derecho al trabajo.” (Asamblea Nacional, 2012)

Acceder a un proceso de selección

La (Ley Organica de Discapacidades, 2012) indica en su artículo 45 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, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.”

(Chiavenato, 2011) Explica “que es un filtro el cual permite a un candidato ingresar a la organización, ya que cuenta con las características deseadas y necesarias para ocupar el puesto de trabajo. Los procesos de selección de personal para personas con discapacidad en las instituciones públicas, es realmente importante para el desarrollo de la sociedad en conjunto. Con dicho proceso se recluta personal interna o externamente, realizando una serie de filtros a los candidatos para elegir al más idóneo hacia la plaza disponible, dentro de los cuales son importantes mencionar la entrevista inicial, la corroboración de referencias, solicitud de empleo, distintos exámenes generales y específicos.”

Contratación en base a habilidades y competencias

La (Ley Organica de Discapacidades, 2012) explica sobre la inclusión laboral en su artículo 47 que:

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

“El proceso de selección de personal pretende mantener o aumentar la eficiencia del desempeño del recurso humano, así como la eficacia de la organización, por lo tanto, como un trasfondo del proceso busca un nivel intelectual y crear un capital organizacional del mismo y enriquecerlo.” (Chiavenato, 2011) “La suma de acciones, estrategias metodologías y esfuerzos comunes, que facilitan el ingreso de una persona con discapacidad en el empleo ordinario, coordinado por un equipo profesional que interrelaciona a la empresa y la persona con discapacidad, para lograr la selección precisa de una persona, cuyas aptitudes y características equiparen con los requerimientos del puesto de trabajo.” (Cueva Salazar, 2014)

Acceso a un sistema de promoción y ascensos

“Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad, (...).” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

“Las leyes y normativas que poseen las entidades públicas se cumplen conforme la inserción laboral, social y económica, las metas de inclusión laboral de las personas con discapacidad en las entidades públicas han sido realizadas en un cierto porcentaje por cuanto está en un ciclo de desarrollo, esto se debe a varios factores, siendo como principales la actividad de la empresa, el desempeño y el cargo asignado con uno de los propósitos de solventar las necesidades que las personas con discapacidad presenten, fomentando a futuro un perfil profesional para excelentes puestos dentro de la institución.” (Asamblea Nacional, 2012)

“En la actualidad se pueden encontrar situaciones en las que los empleadores justifican la diferencia de remuneración en la condición de la discapacidad, sosteniendo que el rendimiento o la efectividad es distinta a la de otra persona sin discapacidad que realiza el mismo trabajo” (Manual de atención en derechos de personas con discapacidad en la función judicial, 2015), basando este argumento para limitar posibles ascensos a puestos de mayor relevancia es por esto que “día a día se encuentra en la lucha de superar los obstáculos que se presentan en la cotidianidad de la sociedad, los cuales de manera general impiden su plena integración laboral y social.” (Recalde Alvarez, 2015)

Metodología

El tipo de estudio es cualitativo debido a que queremos exponer por medio de la recolección de información de fuentes primarios como artículos científicos, revistas, publicaciones académicas, estudios estadísticos, leyes y normativas internas, todo lo relacionado a la inclusión laboral y las personas con discapacidades físicas, para construir una base científica sólida en la que se pueda apoyar la investigación. Tal y como lo indica (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2006), la investigación cualitativa “ayuda a que el investigador se familiarice con el tema en cuestión. Ayuda a conocer con mayor profundidad el tema que estamos estudiando, las características, costumbres, geografía, población, etc.”

Adicionalmente, aplicaremos también una encuesta, como lo define (Bernal, 2010, pág. 250) “el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación.”

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS CON DISCAPACIDAD DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE MILAGRO
TEMA: Desafíos de las personas con movilidad reducida en el acceso a cargos administrativos en el sector público ecuatoriano
OBJETIVO: Recolectar información acerca de las personas con discapacidad que labora dentro de las entidades publicas
INSTRUCCIONES: Marque con una X la opción que usted considere.
La presente encuesta es de carácter confidencial y con fines académicos
<p>1.- Seleccione su sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino</p> <p>2.- Indique en que rango de edad se encuentra usted Menos de 18 años <input type="checkbox"/> Entre 19 y 35 años <input type="checkbox"/> Más de 36 años <input type="checkbox"/></p> <p>3.- ¿Qué nivel de estudio tiene actualmente? Bachiller <input type="checkbox"/> Tercer Nivel <input type="checkbox"/> Cuarto Nivel <input type="checkbox"/> No tiene <input type="checkbox"/></p> <p>4.- ¿Qué cargo desempeña actualmente? Director / Jefe <input type="checkbox"/> Asistente <input type="checkbox"/> Auxiliar <input type="checkbox"/> Analista <input type="checkbox"/> Conserje <input type="checkbox"/> Guardia de seguridad <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/></p> <p>5.- ¿Cómo calificaría usted a las políticas públicas actuales sobre la inserción y equidad laboral? Muy Buena <input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala <input type="checkbox"/> Muy Mala <input type="checkbox"/></p>

(Figura 3 – Encuesta aplicada a las personas con discapacidad que laboran en el sector público de la ciudad de Milagro)

La encuesta está dirigida a los funcionarios de las entidades del sector público de la ciudad de Milagro, tales como el GAD MUNICIPAL DE SAN FRANCISCO DE MILAGRO, EPUNEMI, SEGURO SOCIAL DE MILAGRO, EPAMIL, UNEMI, con el propósito de recolectar información de las personas con discapacidad que actualmente son contratadas para poder determinar si hay un trato igualitario, oportunidades laborales o existe debilidades o falencias para poder acceder a una mejora laboral.

En este caso, se busca exponer cuales son los desafíos que tienen las personas con discapacidad física en el ambiente laboral, y lo que se pretende es puntualizar cuáles son esos desafíos que las personas con discapacidad actualmente enfrentan cuando quieren acceder o acceden a un puesto laboral en una institución pública, además de aspirar a un cargo de alto rango.

Se aplican los estudios teórico, empírico, inductivo, deductivo, analítico, sintético. En el contenido de la investigación se respaldó en una recopilación de material bibliográfico, leyes, códigos, internet, teorías, casos o antecedentes relacionados sobre la contratación de personas

con discapacidades y el por qué es un desafío actualmente, tomando información general para luego sintetizarla y posteriormente realizar un análisis más general con los resultados obtenidos.

“Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables.” (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2006)

“**Método deductivo.** - Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares.” (Bernal, Metodología de la investigación, 2010)

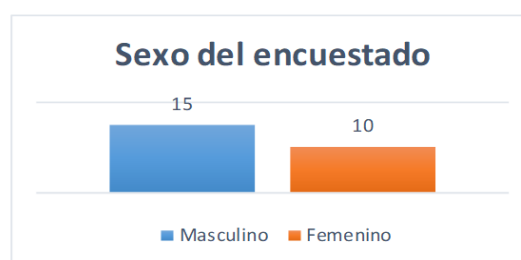
“**Método inductivo.** - Este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría.” (Bernal, Metodología de la investigación, 2010)

“**Método analítico-sintético.** - Estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis).” (Bernal, Metodología de la investigación, 2010)

El objetivo de la metodología empleada es poder recolectar toda la información necesaria y relacionada a las dos variables de investigación, con el propósito de buscar e identificar los parámetros que establece la política pública y recolectar información de las personas con discapacidad física para poder determinar si hay un trato igualitario, oportunidades laborales o existe debilidades o falencias para poder acceder a una mejora laboral.

RESULTADOS

1.- Seleccione su sexo:	
Masculino	15
Femenino	10
TOTAL	25



Elaborado por: el autor

Figura 4 – Sexo de los encuestados

Pregunta 1.- De la encuesta aplicada se obtuvo que del total de 25 personas con discapacidad que laboran dentro del sector público, 15 corresponden al sexo masculino mientras que los 10 restantes son femeninos. Esto indica que los hombres con discapacidad acceden en mayor proporción a un trabajo en el sector público, existiendo también la igualdad de oportunidades al momento de contratar personal femenino, demostrando que se intenta hacer la inclusión de mujeres al ámbito laboral.

2.- Indique en qué rango de edad se encuentra usted	
Menos de 18 años	0
Entre 19 y 35 años	19
Mas de 36 años	6
TOTAL	25



Elaborado por: el autor

Figura 5 – Rango de edad

Pregunta 2.- Por otro lado, tenemos que de los encuestados 19 de ellos tienen una edad entre los 19 y los 35 años, y solamente 6 de ellos tienen más de 36 años; notamos que la mayor parte de los trabajadores se encuentran dentro del rango de edad considerada joven, mientras que un menor número de ellos son de mayor edad. Este mismo comportamiento lo podemos ver reflejado en las empresas privadas con personas sin discapacidad, que buscan hoy en día reclutar y adquirir personal joven que sea proactivo y con nuevas ideas, que aporten nuevas estrategias y conocimientos.

3.- ¿Qué nivel de estudio tiene actualmente?	
Bachiller	11
Tercer Nivel	10
Cuarto Nivel	2
No tiene	2
TOTAL	25

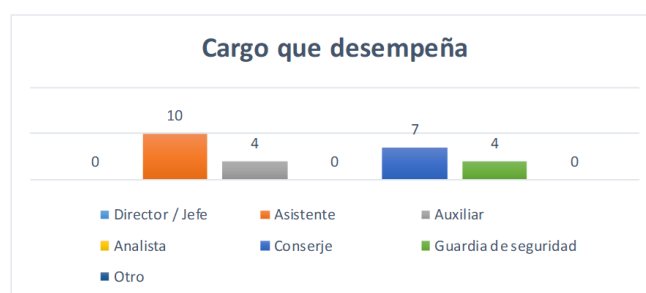


Elaborado por: el autor

Figura 6 – Nivel de estudio

Pregunta 3.- Se tiene la idea equivocada de que las personas con discapacidad no pueden obtener un nivel de estudio de tercer o cuarto nivel, pero en la actualidad el gobierno ha brindado mayores facilidades y acceso a la educación superior para las personas con discapacidad y hemos podido evidenciar en la actualidad que muchas de estas personas han logrado obtener un título de tercer y hasta cuarto nivel demostrando que no existen barreras cuando una persona tiene determinación y es decidida a conseguir un título. Teniendo en cuenta este precedente y en relación a la encuesta aplicada notamos que 2 de las personas encuestadas no tienen estudios de ningún nivel, otros 2 tienen estudios de cuarto nivel, 10 tienen títulos de tercer nivel y los 11 restantes tienen solamente estudios de bachiller.

4.- ¿Qué cargo desempeña actualmente?	
Director / Jefe	0
Asistente	10
Auxiliar	4
Analista	0
Conserje	7
Guardia de seguridad	4
Otro	0
TOTAL	25



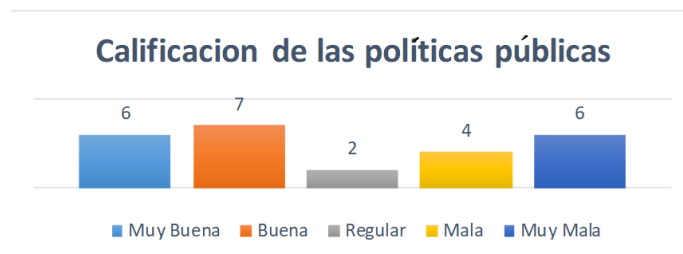
Elaborado por: el autor

Figura 7 – Cargo que desempeña actualmente

Pregunta 4.- Esta pregunta es una de las más relevantes para la presente investigación porque expone la esencia y la idea principal de la investigación misma, ya que busca determinar exactamente cuántas de las personas con discapacidad que laboran dentro del sector público se encuentran en un cargo administrativo alto, sea este de jefe, gerente, o director de área. Tenemos que, del total de encuestados, 10 se encuentran ejecutando funciones de asistentes de departamento o de algún jefe o director; 4 de ellos trabajan como auxiliares; 7 desarrollan trabajos de conserjería y los últimos 4 trabajan de guardias de seguridad. Podemos notar una vez más la desigualdad de oportunidades que existe dentro del sector público, a pesar de que existen leyes y normas que amparan a las personas con discapacidad a la igualdad e inclusión laboral, en la mayoría de casos se hace caso omiso y no se aplica todo lo que estipula la normativa pública. En la mayoría de casos, las personas con discapacidad que se encuentran desarrollando esos cargos tienen títulos de tercer y hasta cuarto nivel, pero sin embargo no son considerados o no les dan la oportunidad de ocupar cargos administrativos altos, abriendo una brecha de desigualdad y discriminación.

5.- ¿Cómo calificaría usted a las políticas públicas actuales sobre la inserción y equidad laboral?

Muy Buena	6
Buena	7
Regular	2
Mala	4
Muy Mala	6
TOTAL	25



Elaborado por: el autor

Figura 8 – Calificación de las políticas publicas

Pregunta 5.- Por último, los encuestados expresaron y calificaron a las actuales políticas públicas sobre la inserción y equidad laboral de la siguiente manera: 6 de ellos las calificaron de muy buenas y 7 buena, comentando que existen varios beneficios y bondades que el estado ha brindado a las personas con discapacidad; por otro lado, 2 se mostraron neutrales e indicaron que las políticas públicas son regulares; y por último, 4 y 6 de ellos contestaron que la política pública actual y mala y muy mala respectivamente, expresando que a pesar de que se han creado varias leyes y normas a favor de las personas con discapacidad, las grandes empresas públicas y privadas no incluyen dentro de sus nóminas a personas con discapacidad, por el simple hecho de pensar que las personas con discapacidad no tiene preparación académica o que no cuentan con un título profesional.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ✓ A pesar de que nuestro país y sus gobiernos de paso han implementado nuevas medidas, reformas y leyes para la inclusión y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, estas no se aplican y no se cumplen a cabalidad, sino que se busca siempre un beneficio personal y de interés haciendo caso solamente a los articulados legales que consideren a su conveniencia, violentando una vez más los derechos de las personas con movilidad reducida.
- ✓ Se pudo evidenciar que dentro de las instalaciones de las empresas públicas existen personas con discapacidad que ocupan cargos de asistente o auxiliar; por otro lado, en la Universidad Estatal de Milagro no existen personas con discapacidad que ocupen cargos jerárquicos altos, como decanos o director de departamento, generando malestar, desigualdad y discriminación. En la mayoría de los casos no se da la oportunidad a que las personas con discapacidad física puedan ocupar cargos administrativos y simplemente contratan a personas que en muchos de los casos ni siquiera cuentan con preparación académica o carecen de algún título universitario.

- ✓ Una medida para contrarrestar la desigualdad de oportunidades es que las empresas tanto públicas como privadas contraten a personal con discapacidad y que los organismos pertinentes del estado realicen una revisión del personal que se encuentra laborando con la finalidad de evidenciar y palpar de manera más real cual es la situación que se vive dentro de cada una de las empresas, con la finalidad de tomar las medidas correctivas del caso y difundir la igualdad y equidad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- ✓ Podemos afirmar lo que se ha expuesto en líneas anteriores de la investigación, que las personas del sector prioritario (personas con discapacidad) solamente son contratados dentro de las entidades públicas para ocupar puestos laborales menores, como asistentes, conserjes, guardias, auxiliares, etc., ignorando y dejando de lado su preparación o niveles de estudios, que en la mayoría de casos son de tercer y hasta cuarto nivel.
- ✓ Lo que se recomienda a raíz de la investigación realizada es que dentro de las empresas tanto públicas como privadas exista igualdad de oportunidades laborales y que se brinde la oportunidad de que las personas con discapacidad puedan ocupar cargos administrativos altos.

Bibliografía

- Alcover de la Hera, C. M., & Perez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y seguridad del trabajo*, 206-223.
- Arteaga Mora, B. A., & Andocilla Cabrera, J. R. (2019). Impacto de políticas públicas de inclusión educativa para estudiantes con discapacidad en el cantón Milagro, período 2007-2017. *Universidad y Sociedad*, 521-533.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servidor Público*. Quito: Presidencia de la República.
- Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Ley, Quito.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Burbano Gonzalez, D. E. (2014). *Inclusión laboral de personas con discapacidad, gestión de talento humano en la empresa C&S SEPRIV Cia. Ltda*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- CEPAL. (2018). *cepal.org*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/datos-y-estadisticas>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- CONADIS. (s.f.).
- Consejo de la Judicatura. (2015). *Manual de atención en derechos de personas con discapacidad en la función judicial*. Quito: CONADIS.
- Cueva Salazar, N. M. (2014). *Inserción Laboral de personas con discapacidad en el sector público del cantón Latacunga*. Latacunga: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Durán, F. (2008). *Diagnóstico de seguridad social del Ecuador*. Quito: Países Andinos.
- Espinoza Mina, M. A. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, 3-15.

- Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad del Ecuador. (2011). *Proyecto de insercion laboral de personas con discapacidad en Ecuador*. Quito.
- Garcia Salazar, J., Cedeño Barreto, M., & Cobacango Villavicencio, L. (2018). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas publicas de la parroquia Calceta canton Simon Bolivar. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Garcia Vasquez, E. (2015). La discriminacion por discapacidad como tema emergente en el contexto de los movimientos sociales contemporaneos. *Revista de la Facultad de Medicina*, 155-160.
- Hernandez Diaz, J., & Millan Tapia, J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: insercion laboral y crisis economica. *Revista Española de Discapacidad*, 29-56.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Marx Carrasco, C. (2013). Desafios y propuestas hacia la garantia de los derechos de las personas con discapacidad. Ecuador: Servicio de Rentas Internas.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Manual de buenas practicas para la inclusion laboral de personas con discapacidad*. Ecuador: CONADIS.
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Ministerio del trabajo, CONADIS y FENEDIF juntos por la insercion socio laboral de las personas con discapacidad*. Quito: Ministerio del Trabajo.
- Moreno, L. (2010). *Programa Ecuador sin barreras*. Quito: Vicepresidencia del Ecuador.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2018). *Convenio sobre la discriminacion empleo y ocupacion*. OIT.
- Recalde Alvarez, C. A. (2015). *Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusion laboral en las empresas publicas*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.