



1859



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica, Social y Administrativa
Carrera de Administración Pública

Análisis de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en docentes, trabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, periodo 2021-2022

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de licenciatura en Administración Pública.

AUTORA:

Flor María Reyes Reyes

DIRECTORA:

Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón

Loja - Ecuador

2023

Certificación

Loja, 4 de diciembre del 2023

Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón, Mg. Sc

DIRECTORA DEL PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Formulación del subproceso agregador de valor del tema “Análisis de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en docentes, trabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, periodo 2021-2022**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Administración Pública**, de la autoría de la estudiante **Flor María Reyes Reyes**, con **cedula de identidad Nro. 1105848434**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para la respectiva sustentación y defensa.

Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón, Mg. Sc

DIRECTORA DEL PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Autoría

Yo, **Flor María Reyes Reyes**, declaro ser autora del presente trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cedula de identidad: 1105848434

Fecha: Loja, 4 de diciembre del 2023

Correo Electrónico: flor.reyes@unl.edu.ec

Teléfono o celular: 0993988290

Carta de autorización por parte del autor/a, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Flor María Reyes Reyes**, declaro ser autor/a del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Análisis de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en docentes, trabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, periodo 2021-2022**, como requisito para optar por el título de **Licenciada en Administración Pública**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular o de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 4 días del mes de diciembre de dos mil veintitrés.

Firma:

Autor/a: Flor María Reyes Reyes

Cédula: 1105848434

Dirección: Calles Ricardo Aguilera y Bahía Blanca

Correo electrónico: flor.reyes@unl.edu.ec

Teléfono o celular: 0993988290

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director/a del Trabajo de Integración Curricular: Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón

Dedicatoria

El presente trabajo dedico a Dios, por colmarme de muchas bendiciones y haberme permitido culminar la investigación, también a mis padres Luz Reyes y Vicente Reyes, a mis hermanos, y demás familiares, igualmente a la familia Quizhpe Sánchez quienes me brindaron su apoyo en todo el proceso educativo, a las personas que me ofrecieron su tiempo y sus palabras alentadoras y a quienes estuvieron conmigo en todos los momentos de mi etapa educativa, para ellos.

Flor María Reyes Reyes

Agradecimiento

Primeramente, agradezco a la Universidad Nacional de Loja por brindarme su apoyo y la apertura para poder realizar el trabajo de investigación, a todas las autoridades y docentes de la Carrera de Administración Pública quienes me han inculcado valores y me ayudaron con mi formación académica y profesional, también de manera muy especial agradezco a la Ing. Tania Patiño quien ha sido mi guía colaborando con el presente trabajo en calidad de Directora.

Flor María Reyes Reyes

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas.....	xi
Índice de figuras	xii
Índice de anexos.	xiii
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract.....	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	5
4.1. Antecedentes.....	5
4.2. Teoría de Implementación y el enfoque top-down.	9
4.2.1. Enfoque top-down arriba/abajo.....	9
4.3. Marco legal	10
4.3.1. Constitución de la Republica del Ecuador	10
4.3.2. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).....	11
4.3.3. Ley Orgánica de Educación Superior.....	11
4.3.4. Ley Orgánica de Discapacidades	12
4.3.5. Código de Trabajo	13
4.3.6. Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional de Loja	13

4.4.	Marco Institucional.....	14
4.4.1.	Misión de la Universidad Nacional de Loja.....	16
4.4.2.	Visión de la Universidad Nacional de Loja.	16
4.5.	Marco conceptual	19
4.5.1.	Política Pública.....	19
4.5.2.	Política pública de inclusión de personas con discapacidad en el Ecuador.	19
4.5.3.	Inclusión laboral y discapacidad	20
4.5.4.	Diversidad de discapacidades.....	20
4.5.5.	Equidad de género en el ámbito laboral	20
4.5.6.	Procedimiento de inclusión laboral de personas con discapacidad.....	21
4.5.7.	Levantamiento de perfil	21
4.5.8.	Proceso de Selección	22
4.5.9.	Acompañamiento	22
4.5.10.	Inducción	22
4.5.11.	Accesibilidad	22
4.5.12.	Actividades inclusivas	23
4.5.13.	Plan de acción.....	23
4.5.14.	Discapacidad.....	23
4.5.15.	Tipos de Discapacidad	24
4.5.15.1.	Discapacidad física	24
4.5.15.2.	Discapacidad intelectual	24
4.5.15.3.	Discapacidad visual	24
4.5.15.4.	Discapacidad auditiva	25
4.5.15.5.	Discapacidad Psicosocial.....	25
4.5.16.	Acceso al talento de una persona con discapacidad	25
4.5.17.	Planificación para emergencias para el personal con discapacidad	26
4.5.18.	Flexibilidad de horarios para el personal con discapacidad	26

5. Metodología	27
5.1. Enfoque.....	27
5.2. Diseño.....	27
5.3. Tipo de investigación.....	27
5.3.1. Investigación descriptiva.....	27
5.3.2. Investigación – acción.....	27
5.4. Unidad de análisis.....	28
5.5. Métodos.....	28
5.5.1. Deductivo	28
5.5.2. Analítico	28
5.5.3. Sintético.....	28
5.6. Técnicas.....	29
5.6.1. Análisis de documentos.....	29
5.6.2. Observación directa.....	29
5.6.3. Encuesta.....	29
5.6.4. Entrevista.....	29
6. Resultados.....	30
6.1. Objetivo específico 1: Diagnóstico de la situación actual.....	30
6.2. Objetivo específico 2: Procedimientos para la aplicación de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad.....	36
6.2.1. Proceso de selección del personal con discapacidad.....	36
6.3. Objetivo específico 3: Propuesta de mejoras.....	39
6.3.1.Proceso de inclusión para personas con discapacidad para la Universidad Nacional de Loja	42
6.3.2. Objetivo General.....	43
6.3.3. Objetivos específicos.....	43
7. Discusión	53
7.1. Objetivo específico 1: Diagnóstico de la situación actual.....	53

7.2. Objetivo específico 2: Procedimientos para la aplicación de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad	54
7.3. Objetivo específico 3: Propuesta de mejoras.....	55
8. Conclusiones	56
9. Recomendaciones.	57
10. Bibliografía	58
11. Anexos	61

Índice de tablas

Tabla 1 Antecedentes	5
Tabla 2 Facultades y carreras de la Universidad Nacional de Loja	15
Tabla 3 Personal con discapacidad de la Universidad Nacional de Loja.....	28
Tabla 4 Número de docentes, administrativos y trabajadores.....	30
Tabla 5 Aspectos generales de los docentes, administrativos y trabajadores con discapacidad	31
Tabla 6 Resultados de entrevista	39
Tabla 7 Horas que labora dentro de la institución.....	40
Tabla 8 Talento dentro del área de trabajo	40
Tabla 9 Plan de acción.....	51

Índice de figuras

Figura 1 Pirámide de Kelsen	10
Figura 2 Estructura Orgánica Funcional de la Universidad Nacional de Loja	17
Figura 3 Organigrama estructural de la coordinación general administrativa financiera de la Universidad Nacional de Loja.....	18
Figura 4 Pasos para contratar personal con discapacidad	21
Figura 5 Nivel de instrucción	32
Figura 6 Inducciones al momento de ingresar	32
Figura 7 Actividad que desarrollan dentro de la Universidad Nacional de Loja	33
Figura 8 Las actividades asignadas van de acuerdo a sus capacidades.....	34
Figura 9 Promoción de cargo	34
Figura 10 Barreras encontradas dentro del lugar de trabajo	35
Figura 11 Capacitaciones	35
Figura 12 Complicaciones al ser contratado por la institución.	36
Figura 13 Modalidad en la que se encuentran trabajando dentro de la institución	37
Figura 14 Herramientas inclusivas de acuerdo al tipo de discapacidad.....	37
Figura 15 Tiempo que laboran dentro de la institución	38
Figura 16 Participación activa, comunicación y respeto dentro de su lugar de trabajo.	38
Figura 17 Apoyo de compañeros de trabajo, y aceptación de las normas de la Universidad .	39
Figura 18 Diagrama de flujo	48

Índice de anexos.

Anexo 1 Formato de Encuesta	61
Anexo 2 Formato de entrevista	63
Anexo 3 Infraestructura de la Universidad Nacional de Loja para personas con discapacidad	64
Anexo 4 Ficha de levantamiento de perfil	65
Anexo 5 Selección de personal con discapacidad.....	67
Anexo 6 Certificado de revisión al resumen de inglés.....	69

1. Título

Análisis de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en docentes, trabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, periodo 2021-2022

2. Resumen

La presente investigación titulada “Análisis de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en docentes, trabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, periodo 2021-2022” tuvo como objetivo general analizar la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de la Universidad Nacional de Loja, por ende se realizó un diagnóstico de la situación actual del personal con discapacidad de la institución, posteriormente se identificó los procedimientos para la aplicación de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en la UNL, y finalmente se estableció una propuesta de mejoras, quedando así un proceso de inclusión de laboral, mismo que servirá para contratar a personas con discapacidad de manera eficiente. Por tal efecto se analizó las diferentes leyes que amparan a las personas con discapacidad y que respaldan su inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas, además se realizó un diagnóstico la situación en la que se encuentran trabajando, si las actividades van acorde a sus capacidades, se conoció más de cerca la efectividad del respeto, la infraestructura, igualdad de género y diversidad de discapacidades, por lo que se recolecto información a través de la observación, entrevista y la aplicación de encuestas a los docentes, trabajadores y personal administrativo con discapacidad de la Universidad Nacional de Loja, lo cual ayudo al cumplimiento a los objetivos definidos y lograr sustentar la presente investigación. Dando como resultado que las personas con discapacidad que laboran dentro de la Universidad Nacional de Loja, mantienen diferentes necesidades como: infraestructura correcta y adecuada, equipo de trabajo, capacitaciones de sensibilización sobre el tema de discapacidad, y un proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Palabras clave: Política pública, inclusión laboral, discapacidad, análisis, personal con discapacidad.

2.1. Abstract.

The present research entitled "Analysis of the public policy of labor inclusion of persons with disabilities in teachers, workers and administrative staff of the National University of Loja, period 2021-2022" had as its general objective the analysis of the policy of labor inclusion for persons with disabilities within the National University of Loja. In this regard, a diagnosis was made of the current situation of employees with disabilities within the institution, followed by the identification of procedures for implementing the UNL's public policy of integrating persons with disabilities into the labor force, and finally a proposal for improvement was developed, leaving a process for labor inclusion, which will serve to hire people with disabilities in an efficient manner. It was determined that different laws protecting people with disabilities and supporting their employment inclusion in public and private institutions would be examined for this purpose, and a diagnosis would be made of the working environment, whether the activities are appropriate for their abilities, and the effectiveness of respect, infrastructure, gender equality and diversity of disabilities, as well as their accessibility to the labor market. In order to gather the information, observations, interviews, and surveys were conducted at the National University of Loja among teachers, workers, and administrative staff with disabilities, which helped to meet the defined objectives and achieve support for the following research. Therefore, people with disabilities working at the National University of Loja have different needs, including the need for proper and adequate infrastructure, work equipment, and training on the topic of disability.

Key words: Public policy, labor inclusion, disability analysis, personnel with disabilities.

3. Introducción

La inclusión laboral es un derecho normado en las leyes ecuatorianas, las cuales garantizan el acceso digno al trabajo, ya que toda persona tiene el derecho a trabajar para lograr vivir de manera digna y estable, 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”. (Ley Organica de Discapacidades, 2012). Esto asegura su estabilidad laboral, y con esto se refiere a que la institución debe estar equipada con los insumos e infraestructura adecuada a cada tipo de discapacidad que se presente en el momento de contratar personal con discapacidad, por ende, el objetivo de la investigación es el análisis de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en docentes, trabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja.

Por otro lado, la investigación se encuentra debidamente justificada ya que muchas de las veces las políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad son vulneradas y no se respeta lo que las leyes establecen, y por otro lado la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad indica que, “cuando no se respetan los derechos humanos no se respeta la dignidad del individuo y esa es la experiencia que tienen muchas personas con discapacidad en todo el mundo”. (Organización de Naciones Unidas, 2014). Cabe recalcar que las personas con capacidades especiales tienen diferentes potencialidades lo cual los hace únicos y esto también aplica para tener una oportunidad de trabajo en un área en la cual puedan desarrollar sus capacidades. Mediante la presente investigación, se puede transmitir conciencia y soluciones a problemas que se encontraron dentro de la institución sobre el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad como el de crear un procedimiento específico de contratación para ellos.

En relación a esto y para dar cumplimiento a los objetivos del trabajo de investigación se desarrolló de la siguiente manera: Título, resumen, introducción, marco teórico para lo cual se realizó la revisión documental, el análisis de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad, tesis, proyectos, guías, manuales relacionadas al tema y normativas, que detallan específicamente sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, además se utilizó una metodología cualitativa para la aplicación de encuestas y entrevistas los resultados y discusión se realizaron partiendo de los datos obtenidos, la teoría y los objetivos planteados, esto con el fin de sustentar el tema de estudio, finalmente dentro del trabajo investigativo se detallan las conclusiones y recomendación para reflexionar acerca de la información y problemática encontrada, lo cual representa el cierre de la investigación realizada.

4. Marco teórico

4.1. Antecedentes

Tabla 1
Antecedentes

Contexto	Tipo	Título	Autor/Autores	Metodología	Resultado	Fuentes
Internacional	Artículo	Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina	Eddy Paz Maldonado & Ilich Silva Peña	El artículo realiza una revisión bibliográfica que contribuye a la indagación de la problemática. Se utilizaron leyes nacionales, informes de organismos internacionales y artículos científicos sobre las personas en situación de discapacidad.	Los resultados se presentan según la inserción de las personas en situación de discapacidad en los diferentes Estado de América Latina. En Chile el 39% de personas con discapacidad tienen bajas condiciones socioeconómicas, dado que apenas el 29% realizan algún tipo de trabajo remunerado. El 70% no efectúa ninguna actividad laboral remunerada. En Colombia el 60% de las personas con discapacidad no reciben ingresos mensuales. En Venezuela el 77% de las personas con discapacidad están sin empleo. En Ecuador el 80% de las personas con discapacidad no cuenta con un empleo.	(Paz-Maldonado & Silva-Peña, 2020)
Nacional	Tesis previa a la obtención de Título de	Análisis de las políticas públicas dirigidas a la inserción socio-	- Estefanía Maribel Rodríguez Montenegro	Dentro de la investigación, se utilizó el método histórico; ya que permitió comprender de mejor manera como ha ido evolucionando en el país la	Basándonos en los resultados obtenidos, se pudo determinar que tan sólo existe el 0.92% (21 personas con discapacidad) que laboran en la institución, en	(Rodríguez Estefanía, 2014)

Economis ta	laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. El caso de la Universidad Central del Ecuador	- Ana Belén Yépez Andino	inserción socio-laboral al igual que sus respectivas Políticas Públicas y como consecuencia de esto, se analizó minuciosamente su situación actual. De la misma manera se utilizó el método deductivo, con el cual se obtendrá un panorama completo, no solamente de este focus group de la población ecuatoriana, sino la manera en que se vinculan laboralmente en los distintos sectores y cuál de ellos les brinda mayor apertura al momento de su inserción evitando su posterior deserción.	relación al total de la nómina de 2.276 personas entre docentes y administrativos, cuando al menos deberían trabajar 91 personas con discapacidad en la institución, por tanto, a futuro deberían insertarse 70 personas más para cubrir con el 4% que dictamina la ley.
				Como resultado de la observación <i>in situ</i> realizada durante la investigación y al diagnóstico obtenido se han detectado muchas carencias y disfuncionalidades en las pocas adecuaciones físicas realizadas, por lo es necesario que se modernicen y se renueven dichas edificaciones patrimoniales.
				La realidad de la inserción socio- laboral de personal con discapacidad en una de las instituciones más importantes del país como lo es la UCE, es mínimo, pues cumple parcialmente con los parámetros establecidos en las leyes laborales vigentes, que es el 4% para el sector público. La investigación permitió realizar un diagnóstico situacional de la inserción laboral de personas con discapacidad en la UCE, mediante la aplicación de encuestas dirigidas a estas personas que actualmente trabajan

Local

Tesis del derecho
previa a la
obtención
del Grado
de
Ingeniera
en
Administración
Pública

Análisis del cumplimiento
laboral de las
personas con
discapacidad, en
las instituciones
públicas y
privadas de la
ciudad de Loja,
periodo 2012

Karina
Elizabeth
Jiménez

De acuerdo a la naturaleza de nuestra investigación social, se realizó un estudio de tipo descriptivo, partiendo de una problemática social, relevante y considerada necesaria de abordar en la actualidad; desde el acercamiento a la realidad se lo problematizo para su estudio y análisis. Con la finalidad de recoger opiniones acerca de la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de Loja, y, del conocimiento de políticas públicas existentes en su beneficio, se aplicó la técnica de la entrevista a través de preguntas al servidor público encargado del Departamento de Discapacidades del Ministerio de Relaciones Laborales de Loja

en las 17 facultades. Se obtuvieron resultados de la distribución de dicho personal en áreas: docente, administrativa y servicios, en base a la nómina entregada por el Departamento de Talento Humano, la misma que se encontraba totalmente desactualizada, lo que dificultó el levantamiento de la información requerida.

Con respecto al porcentaje de la planta laboral de personas con discapacidad que deben tener las instituciones o empresas públicas y privadas de Loja, se evidencia que aún no cuentan con el porcentaje requerido con respecto al porcentaje de trabajadores que cuentan en su nómina total, en ambos sectores sociales.

En cuanto a las instituciones públicas y privadas de Loja que contratan a personas con discapacidad en sus instalaciones, se compararon los resultados obtenidos entre ambos sectores, teniendo un 88% las instituciones públicas que contratan a personas con discapacidad y; con respecto a las instituciones del sector privado que incluyen a estas personas en un 83%, evidenciando que les falta

(Jiménez Karina,
2016)

cumplir a cabalidad dicha inclusión

La falta de claridad y desconocimiento de las Políticas Públicas sobre las discapacidades, Leyes, Reglamentos, y Programas por parte de los responsables de la selección, contratación y acompañamiento del talento humano de las instituciones públicas y privadas, hace que se vulnere en un 15% el derecho a la inclusión laboral de estas personas, en ambos sectores de la sociedad

Nota. Elaborada a partir de la información encontrada.

4.2. Teoría de Implementación y el enfoque top-down.

La implementación de políticas públicas para Van Meter y Van Horn (1975) abarcan una serie de acciones de individuos o grupos públicos y privados que tratan de dar cumplimiento a los objetivos previamente establecidos. (Van Meter y Van Horn, 1975, como se citó en Vaquero, 2007). Por otro lado, otros autores presentan varias definiciones acerca del tema:

Sabatier y Mazmanian (1981), señala que a implementación de políticas públicas es la forma de llevar a cabo una decisión de política básica. (Sabatier y Mazmanian, 1981, como se citó en Vaquero, 2007).

Además, Pressman y Wildavsky (1976), señala que la implementación de políticas públicas debe ser vista como un proceso de interacción entre el establecimiento de metas y las acciones generadas para lograrlo. (Pressman y Wildavsky, 1976, como se citó en Vaquero, 2007).

Cabe recalcar que la implementación de las políticas públicas es un proceso en donde el Estado o Gobierno en conjunto con más autoridades hacen lo posible para dar cumplimiento a los objetivos de la política implementada y toman acciones que van a resolver la problemática encontrada dentro de una comunidad, sociedad o el país en general.

4.2.1. Enfoque top-down arriba/abajo

El enfoque top-down o de arriba hacia abajo, tiene que ver con una brecha entre la formulación-decisión de la política pública y por otro lado la implementación, y las problemáticas que se encuentran en la ejecución son por dificultades de organización y verificación.

El modelo top-down entiende la implementación como una forma de hacer que los individuos involucrados sigan y cumplan las decisiones o disposiciones que se les asigna, y exista un control para lograr los objetivos de la política.

Por otro lado, Meny y Thoenig (1992:159) mencionan que la primera concepción, *top-down*, corresponde a la concepción tradicional del trabajo administrativo desarrollada desde arriba (*top*) hacia abajo (*down*) o desde el centro hacia la periferia. Tiene como postulados principales la primacía jerárquica de la autoridad, la distinción entre el universo político y el mundo administrativo y finalmente la búsqueda del principio de eficiencia (Roth, 2002).

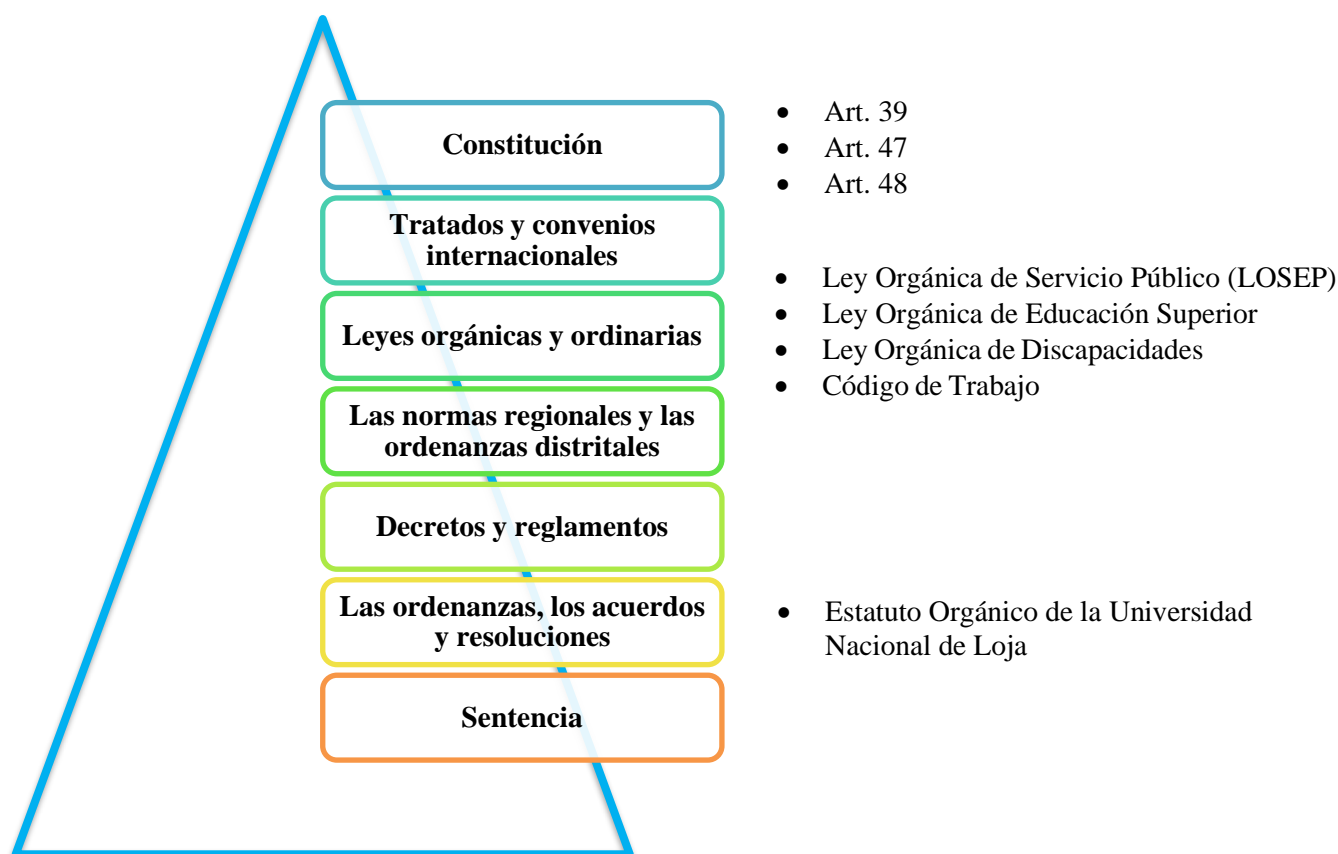
De esta manera el enfoque top-down debe mantener al margen diferentes condiciones como una organización clara y adecuada, claridad en los objetivos, respeto por las normas establecidas, obediencia por parte de los individuos involucrados en la política y control para que se implemente las políticas públicas establecidas.

A partir de esto se puede decir que el top (hacia arriba), es decir el centro que va desde lo político-administrativo y down (hacia abajo) que son los que van a implementar la política o

decisión, esto quiere decir que las políticas públicas se precisan en lo más alto o en la cima de la pirámide y emanan hacia abajo, este enfoque resulta útil para poder determinar si las políticas públicas han tenido la suficiente coordinación y si existieron los recursos necesarios para lograr los objetivos esperados, por tal efecto se ha tomado en cuenta el presente enfoque para analizar la brecha que existen entre los objetivos de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad y la implementación de la misma en la UNL.

4.3. Marco legal

Figura 1
Pirámide de Kelsen



Nota. Pirámide de Kelsen, extraído de: <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-nacional-de-chimborazo/penal/piramide-de-kelsen-muy-bien/11543187>.

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

De Acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador, de conformidad a la sección sexta PERSONAS CON DISCAPACIDAD, artículo 39, menciona que las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Además, dentro del artículo 47, párrafo uno, menciona que el Estado garantizará políticas de

prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

De igual forma, se reconoce a la persona con discapacidad, los derechos a:

- El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidad, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
- El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.
- El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille”. (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008)

Por otro lado, dentro del artículo 48 numeral 8, se refiere a que el Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

- La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica

4.3.2. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

Dentro de la LOSEP y su reglamento de aplicación, da un amplio marco legal frente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a continuación, se menciona los artículos más importantes:

- Artículo 64, De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas. - Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. (Ley orgánica Serv. público, LOSEP, 2020).

4.3.3. Ley Orgánica de Educación Superior

La presente es la encargada de regular la educación superior en el Ecuador, en cual en su artículo 7, de las garantías para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad, señala que “para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores

y servidoras y las y los trabajadores con discapacidad, los derechos enunciados en los artículos precedentes incluyen el cumplimiento de la accesibilidad a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos necesarios, que deberán ser de calidad y suficientes dentro del Sistema de Educación Superior”(Gobierno de la República del Ecuador, 2018).

De igual forma en el mismo artículo párrafo 2, señala que, “todas las instituciones del Sistema de Educación Superior garantizarán en sus instalaciones académicas y administrativas, las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad, potencialidades y habilidades(Gobierno de la República del Ecuador, 2018)”.

4.3.4. Ley Orgánica de Discapacidades

La Ley Orgánica de Discapacidades establece un sistema de prevención de las discapacidades, de atención e integración de las personas con discapacidades, que les permita equiparar las oportunidades para desempeñar en la comunidad un rol equivalente que ejerzan las demás personas.

En su artículo 47 sobre inclusión laboral señala que “la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales”. (Ley Organica de Discapacidades, 2012)

Por otra parte, dentro del artículo 48 hace referencia a los sustitutos que son 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.(Ley Organica de Discapacidades, 2012)

Dentro del mismo artículo párrafo 3 indica, 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”(Ley Organica de

Discapacidades, 2012).

Además, en su artículo 50, señala sobre los mecanismos de selección de empleo. “Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación”(Ley Organica de Discapacidades, 2012), esto garantiza que las instituciones ya sea públicas o privadas, pueden optar por diferentes mecanismo y procedimientos para contratar personal con discapacidad.

De igual forma en el artículo 54 de esta ley menciona sobre la capacitación, lo cual indica que, “las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución” (Ley Organica de Discapacidades, 2012), por lo cual es necesario que las instituciones públicas o privadas implementen capacitaciones de información y sensibilización dirigidas a todos sus colaboradores.

4.3.5. Código de Trabajo

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que “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, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años” (Codigo Del Trabajo, 2012)

4.3.6. Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional de Loja

Dentro del estatuto en el capítulo II, DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS DE LAS PERSONAS Y GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA, menciona lo siguiente:

Art. 103. Se garantiza el principio de igualdad de oportunidades al personal académico, a las y

los estudiantes, a las servidoras o servidores administrativos, a las trabajadoras o trabajadores sin limitaciones que impliquen discriminación de género, credo, etnia, edad, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole; de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento y la normatividad aplicable.

Art. 104. Se reconoce el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y con enfermedades catastróficas, raras o huérfanas, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento y la normatividad.

Art. 105. La Institución reconoce a las personas con discapacidad y con enfermedades catastróficas, raras o huérfanas, los siguientes derechos:

1. Acceder a la infraestructura y equipamiento adecuado, que garantice las condiciones necesarias que requieren;
2. Gozar de cobros diferenciados preferenciales para el pago de derechos u otros aranceles universitarios que por excepción la institución cobrará a los estudiantes;
3. El personal docente y administrativo incluidos en este grupo, que opten cursos de educación continua, de los que la institución realiza en el marco de la vinculación con la colectividad y para los cuales no se requiere ser estudiante regular, serán beneficiarios de un descuento;
4. Garantizar la accesibilidad al servicio de interpretación y al apoyo técnico, para el cumplimiento de las actividades académicas o administrativas;
5. Las disposiciones necesarias para garantizar la equiparación de oportunidades e igualdad social de estas personas, estarán contenidas en el “Normativo para garantizar la equiparación de oportunidades e integración social de las personas con discapacidad”(Estatuto Organico de la Universidad Nacional de Loja, 2019).

4.4. Marco Institucional

La Universidad Nacional de Loja es una institución de educación superior laica, autónoma, de derecho público, con personería jurídica y sin fines de lucro; de alta calidad académica y humanística. Ofrece formación en la modalidad presencial y a distancia, promoviendo a través de la investigación científico-técnica, los problemas del entorno con calidad, pertinencia y equidad. (Universidad Nacional de Loja, 2021)

“Coadyuva al desarrollo sustentable de la región y del país, interactuando con la comunidad por medio de propuestas alternativas a los problemas nacionales y con responsabilidad social;

reconociendo y promoviendo la diversidad cultural y étnica y la sabiduría popular. Se apoya en los avances científicos y tecnológicos en procura de mejorar la calidad de vida del pueblo ecuatoriano”. (Universidad Nacional de Loja, 2021)

La universidad Nacional de Loja cuenta con una unidad de educación a distancia y en línea y 5 facultades de las cuales se despliegan las diferentes carreras universitarias.

Tabla 2

Facultades y carreras de la Universidad Nacional de Loja

Facultad/Unidad	Carreras
Facultad Jurídica, Social y Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Empresas • Administración Pública • Contabilidad y Auditoría • Derecho • Economía • Finanzas • Trabajo Social • Turismo
Facultad Agropecuaria y de Recursos Naturales Renovables	<ul style="list-style-type: none"> • Agronomía. • Ingeniería Agrícola • Ingeniería Ambiental • Ingeniería Forestal • Medicina Veterinaria.
Facultad de la Educación, el Arte y la Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Artes Visuales • Pedagogía de la Lengua y la Literatura • Comunicación • Educación Básica • Educación Especial • Educación Inicial • Pedagogía de la Actividad Física y Deporte • Pedagogía de las Ciencias Experimentales – Informática • Pedagogía de las Ciencias Experimentales - Matemáticas y la Física • Pedagogía de las Ciencias Experimentales – Química y Biología. • Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros • Artes Musicales
Facultad de la Salud Humana	<ul style="list-style-type: none"> • Psicopedagogía. • Enfermería • Laboratorio Clínico • Medicina • Odontología • Psicología Clínica

Facultad de la Energía, las
Industrias y los Recursos
Naturales no Renovables

- Computación
- Electricidad
- Electromecánica
- Ingeniería Automotriz
- Minas
- Telecomunicaciones

Unidad de Educación a
Distancia y en Línea

- Pedagogía de las Ciencias Experimentales –
Informática.
 - Educación Básica
 - Administración de Empresas
 - Agronegocios
 - Comunicación
 - Contabilidad y Auditoría
 - Derecho
 - Psicopedagogía
 - Trabajo Social
 - Educación Inicial
-

Nota. Universidad Nacional de Loja, oferta académica, <https://unl.edu.ec/>.

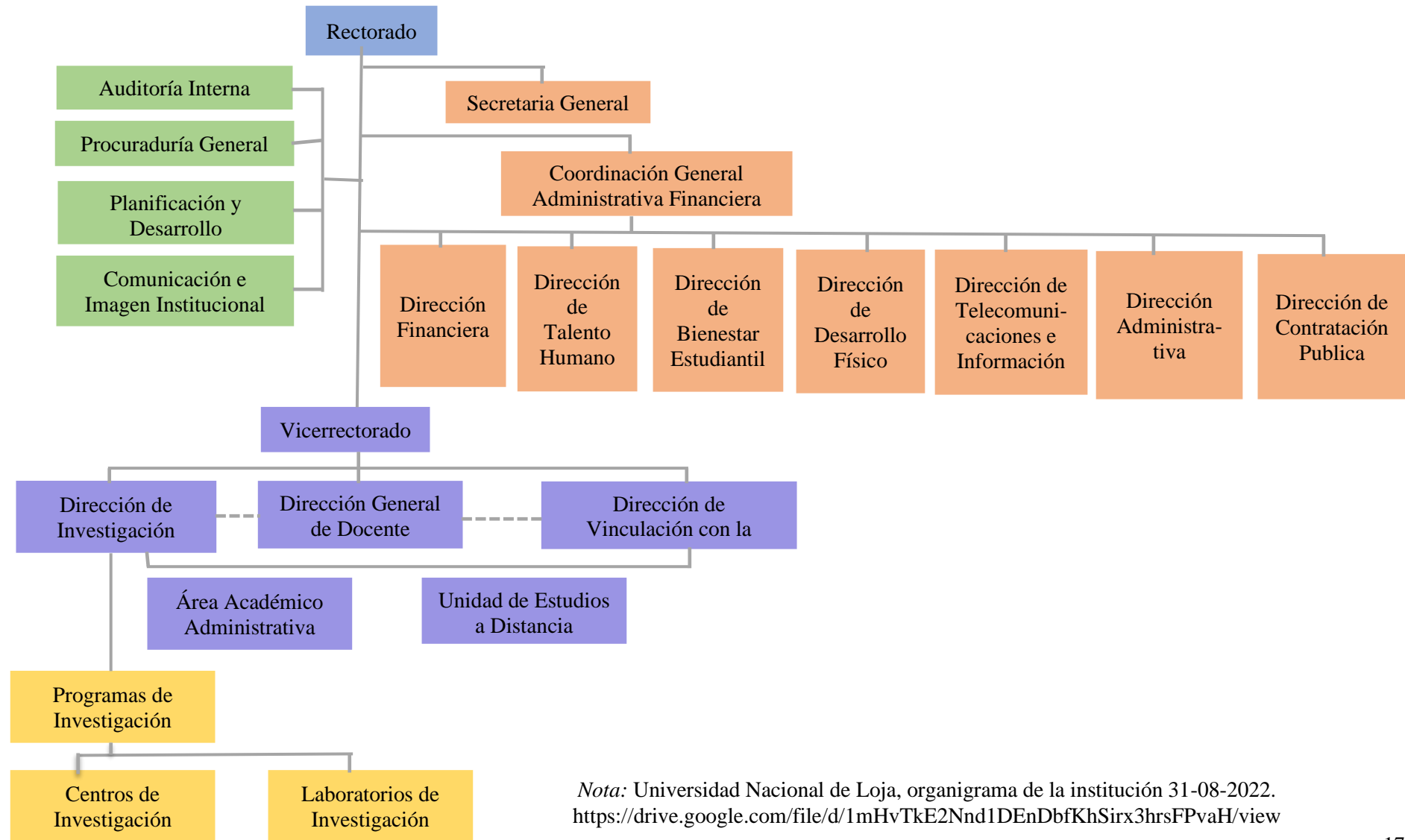
4.4.1. Misión de la Universidad Nacional de Loja.

Es misión de la Universidad Nacional de Loja: la formación académica y profesional, con sólidas bases científicas y técnicas, pertinencia social y valores; la generación y aplicación de conocimientos científicos, tecnológicos y técnicos, que aporten al desarrollo integral del entorno y al avance de la ciencia; el fortalecimiento del pensamiento, la promoción, desarrollo y difusión de los saberes y culturas; y, la prestación de servicios especializados. (Universidad Nacional de Loja, 2021)

4.4.2. Visión de la Universidad Nacional de Loja.

La Universidad Nacional de Loja al 2030 lidera y desarrolla, con pertinencia, responsabilidad social y de manera articulada: la formación del talento humano con alto nivel académico-científico, sensibilidad y compromiso humanista; la investigación colaborativa por dominios científicos, tecnológicos e innovación; y, la vinculación con la sociedad, a través de proyectos de transferencia de conocimientos en correspondencia con los requerimientos del desarrollo local, regional, nacional y binacional; en el marco de un modelo de gestión institucional innovado y de mejora continua. (Universidad Nacional de Loja, 2021).

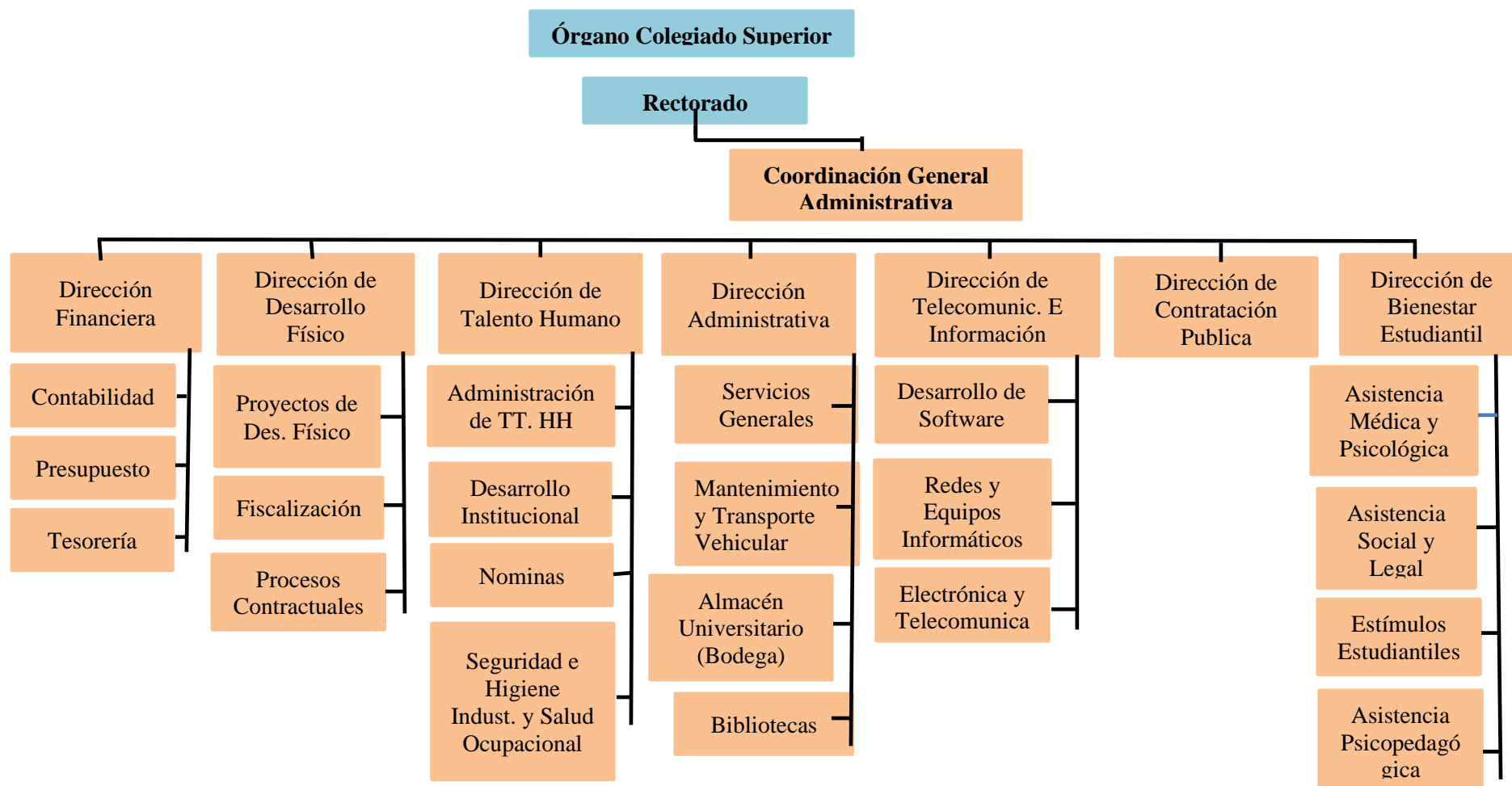
Figura 2
Estructura Orgánica Funcional de la Universidad Nacional de Loja



Nota: Universidad Nacional de Loja, organigrama de la institución 31-08-2022.
<https://drive.google.com/file/d/1mHvTke2Nnd1DEnDbfKhSirx3hrsFPvaH/view>

Figura 3

Organigrama estructural de la coordinación general administrativa financiera de la Universidad Nacional de Loja



Nota: Universidad Nacional de Loja, organigrama de la institución 31-08-2022.
<https://drive.google.com/file/d/1mHvTke2Nnd1DnDbfKhSirx3hrsFPvaH/view>

4.5.Marco conceptual

4.5.1. Política Pública

La política pública es una decisión en donde actúan varios actores públicos para erradicar o controlar un problema publico ya antes detectado en una determinada población.

Las políticas públicas son “las sucesivas respuestas del Estado (del “régimen político” o del “gobierno de turno” frente a situaciones socialmente problemáticas, y son el conjunto de iniciativas, decisiones y acciones del régimen político, frente a situaciones socialmente problemáticas y buscan solucionar esas situaciones o al menos llevarlas a niveles manejables.” (Salazar, 1994), esto indica que el gobierno es el responsable de dar estas respuestas una determinada sociedad que atraviesa por un problema público.

“Las políticas públicas son el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios” (Tamayo Saez, 2003)

Las políticas públicas son necesarias para poder atender a las problemáticas de un país, especialmente resolver los principales inconvenientes de las personas en situación de vulnerabilidad.

4.5.2. Política pública de inclusión de personas con discapacidad en el Ecuador.

A continuación, se explicará la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador.

En Ecuador la primera Ley de las discapacidades se da en el año 1992 con el N-180 con registro del 1992-08-10 con la creación de su ente regulador Consejo de Nacional de Discapacidades CONADIS con la finalidad de crear políticas que favorezcan e impulsen la inclusión, hoy en día dicha institución cambio el nombre a Consejo Nacional para la igualdad de las discapacidades cuyos objetivos son disminuir la brecha de desigualdad, discriminación, exclusión, formular políticas públicas, promover la plena participación de las personas con discapacidades y sus familias, la cual se afianza con la constitución del 2008 estableciendo una sección específica para la inclusión de este grupo de personas que garantiza sus derechos (Heras, 2018).

En el año 2012 entra en vigencia la Ley de Orgánica de Discapacidades garantizando el “Buen vivir” de gozar una vida digna por lo que de acuerdo al Plan Nacional Buen Vivir 2013 – 2017 fomenta políticas de igualdad, convivencia social evitando la exclusión (Heras, 2018).

La política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad se viene dando desde hace años atrás, la cual dictamina que el empleador que cuente con 25 colaboradores, está

obligado a contratar una persona con discapacidad, cabe recalcar que dicha política tuvo su registro oficial en el 2012, por ende desde el año del 2013 la contratación fue del 1% del total de los trabajadores, en el 2014 el 2%, en el 2015 el 3% hasta llegar al 2016 en donde la contratación fue del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicó y se aplicará en los siguientes años sucesivos.

4.5.3. *Inclusión laboral y discapacidad*

“Es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo, hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad.” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013), esto quiere decir que el empleador deberá incluir a las personas con discapacidad sin discriminación alguna, concediéndoles todos los beneficios, respetando sus derechos y estableciendo un clima laboral apropiado y correcto para cada tipo de discapacidad.

4.5.4. *Diversidad de discapacidades*

La diversidad de discapacidades tiene que ver con los diferentes tipos de discapacidad que existen, ya sea física, visual, auditiva, psicosocial, etc.

Erika dueñas indica que al abordar el término “diversidad en la discapacidad”, han de considerarse los siguientes aspectos significativos:

1. Contempla la heterogeneidad de la discapacidad.
2. Toma en cuenta las respuestas diferentes ante la sociedad y de ésta hacia las personas con diversos tipos de discapacidad.
3. Considera las diversas oportunidades para trabajar, ser autosuficiente y en poseer diferentes tipos de identidad en las personas con discapacidad.
4. Reconoce que el concepto y tratamiento de la discapacidad son heterogéneos.
5. Admite que se requiere un modelo multidimensional.
6. Propone a las personas con discapacidad salir de la trampa que supone el sistema tradicional de “rehabilitación”. (Dueñas, s/f)

4.5.5. *Equidad de género en el ámbito laboral*

La equidad de género se trata principalmente en darles las mismas oportunidades tanto a hombres como mujeres, en razón que se ha visto, a lo largo de la historia, en el entorno mundial, la relación de poder que existe entre el hombre y la mujer en todos los aspectos, es llegar a la meta de hacer que las mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en todos los ámbitos que nos rodea.(Reyes et al., 2016)

(Palafox, 2016) Señala “La equidad de género laboral es un tema que debe seguir en la mira. Desigualdad de oportunidades, de salario y sobre todo la poca o nula flexibilidad que se requiere para poder equilibrar la vida familiar, son elementos que frenan el crecimiento laboral de una mujer y que en ocasiones la orillan a tomar la decisión de dejar de trabajar.”(Reyes et al., 2016)

A partir de lo expuesto, la equidad de género en el ámbito laboral es una situación en donde el empleador da las mismas oportunidades de laborar dentro de la institución, además, consiste en promover un trato imparcial entre mujeres y hombres, satisfaciendo las necesidades de ambas partes. En consecuencia, hombres y mujeres tienen igualdad de oportunidades, condiciones y formas de trato, independientemente de la especificidad de cada persona.

4.5.6. Procedimiento de inclusión laboral de personas con discapacidad

Este proceso es un conjunto de buenas prácticas que puede realizar ya sea una institución pública o privada con el fin de garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad en un ámbito adecuado y seguro para los mismos.

La 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 para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad.(Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Figura 4

Pasos para contratar personal con discapacidad



Nota. Manual para las buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

4.5.7. Levantamiento de perfil

Es un análisis donde se examina el conjunto de funciones, tareas, rasgos, competencias que debe poseer el puesto de trabajo de acuerdo al cargo específico a ocupar y el perfil inclusivo es aquel perfil que contiene elementos que permiten levantar información en relación a la vacante o puesto para postulantes con o sin discapacidad.(Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

Ante lo expuesto se puede decir que mediante el levantamiento de perfil inclusivo se logra organizar y aclarar las tareas o actividades pertinentes a un puesto de trabajo, así como las condiciones específicas para una vacante exitosa para una persona con discapacidad.

4.5.8. Proceso de Selección

El proceso de selección es aquel que permite que, a través de ciertas técnicas, se identifique al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa; en el proceso de selección incluso hay que incorporar la variable de la discapacidad.(Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

Por lo cual este proceso permite identificar a la persona adecuada que se ajuste a los requisitos del puesto. Por ello, antes de contratar, las instituciones deben realizar un análisis específico del lugar de trabajo y determinar el perfil profesional de los posibles empleados, en este caso de los que tengan algún tipo de discapacidad.

4.5.9. Acompañamiento

Es el seguimiento in situ que se realiza a una persona o grupo de personas desde que se incorporan a una organización, luego el nivel de desempeño mientras desarrolla sus tareas, las relaciones interpersonales con compañeros, jefes, además abarca el clima laboral, la comunicación, capacitación, entorno familiar, aspectos psicológicos, de salud, con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia de personal con discapacidad.(Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

El acompañamiento es una forma de garantizar la estabilidad del personal, ya que mediante esta acción se puede dirigir, apoyar y orientar en los momentos de duda, además se fortalece la comunicación y se forma una estrecha relación entre empleador y empleado con el fin de garantizar una seguridad adecuada con el personal que tiene discapacidad.

4.5.10. Inducción

La inducción debe ser 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad (interprete de lengua de señas, accesibilidad a su puesto de trabajo). La empresa debe construir herramientas inclusivas (Técnicas de Comunicación) que le permitan socializar el código de ética interno, el manual administrativo, sobre el comité de seguridad y salud ocupacional o cualquier otra información relevante con relación a horarios y sueldos.(Ministerio de Relaciones Laborales, 2013), por ende la inducción viene siendo necesaria para el proceso de inclusión de personas con discapacidad, ya que mediante esta acción se puede especificar o detallar las actividades pertinentes que debe realizar el personal, además se puede solventar dudas al momento de ingresar a laborar dentro de la institución.

4.5.11. Accesibilidad

Son aquellas condiciones del entorno físico, infraestructura, comunicaciones y transporte, que permiten el libre desenvolvimiento, independientemente de sus capacidades.(Ministerio de Relaciones Laborales, 2013), la accesibilidad es el recurso más indispensable que debe tener

una institución para que el personal con discapacidad que sea contratado se sienta confiado y seguro al momento de ingresar a trabajar y a la vez este pueda movilizarse y conocer el establecimiento de manera adecuada sin ninguna dificultad.

4.5.12. Actividades inclusivas

Es el proceso que permite abordar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los colaboradores de la organización a través de una mayor participación, compartiendo en todos los espacios que se desarrollan durante el ámbito laboral y de esta manera reducir la exclusión (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013), estas actividades se las puede desarrollar mediante capacitaciones en donde participen todo el personal de la institución para que tengan conocimiento sobre la discapacidad y exista una mayor inclusión dentro del lugar de trabajo.

4.5.13. Plan de acción.

Es el momento en que se determinan y se asignan las tareas, se definen los plazos de tiempo y se calcula el uso de los recursos. Un plan de acción es una presentación resumida de las tareas que deben realizarse por ciertas personas, en un plazo de tiempo específicos, utilizando un monto de recursos asignados con el fin de lograr un objetivo dado El plan de acción es un espacio para discutir qué, cómo, cuándo y con quien se realizaran las acciones.(Morales, s/f)

El plan de acción es un instrumento para resumir actividades en un tiempo determinado, con los recursos necesarios y el presupuesto estimado, por ello se lo puso en práctica en el presente trabajo.

4.5.14. Discapacidad

De acuerdo a la OMS (Organización Mundial de la Salud) “La discapacidad es parte del ser humano. Casi todo el mundo experimentará una discapacidad temporal o permanente en algún momento de su vida. Más de mil millones de personas, alrededor del 15% de la población mundial, experimentan actualmente una discapacidad, y este número está aumentando debido en parte al envejecimiento de la población y al aumento de la prevalencia de enfermedades no transmisibles. La discapacidad resulta de la interacción entre individuos con una condición de salud, como parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión, con factores personales y ambientales que incluyen actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y apoyo social limitado”.(Organización Mundial de la Salud (OMS), 2022)

“La discapacidad es un fenómeno complejo que no contempla al individuo de forma aislada, sino en su interacción con la sociedad en la que vive. Esta definición reconoce, por primera vez, el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona.”(Gil, 2018)

La discapacidad es una situación que presenta una persona, es decir son condiciones que limitan al ser humano a realizar diferentes actividades, actuar, participar o relacionarse con las personas, esto se debe a condiciones que involucran la mente o el cuerpo.

4.5.15. Tipos de Discapacidad

4.5.15.1. Discapacidad física

Según la OMS (Organización Mundial para la Salud), la discapacidad física es aquella que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional. (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2022).

Por ende, la discapacidad física es la condición con la que nace una persona o se adquiere de la manera repentina, tiene que ver con la falta de alguna extremidad del cuerpo o puede ser una enfermedad que no le permite a la persona desenvolverse de manera correcta.

Son deficiencias corporales y/o funcionales, en donde la persona tiene una movilidad reducida por la pérdida total o parcial de una de sus extremidades del cuerpo, la segunda implica el daño y la limitación en la función de sus órganos internos, que ocasionan dificultad significativa o imposibilitada para poder caminar, correr, mantener el equilibrio, entre otros.(Orlando & Cifuentes, 2015)

4.5.15.2. Discapacidad intelectual

Según la OMS (Organización Mundial para la Salud), la discapacidad intelectual es aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones en la vida.(Organización Mundial de la Salud (OMS), 2022)

La discapacidad intelectual es una condición mental que no le permite a la persona pensar comprender, y no logra aprender de forma adecuada, por ende, tiene varias dificultades para desenvolverse de manera óptima dentro de la sociedad.

La Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo ofrece en el año 2002, la siguiente definición: “la discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en habilidades conceptuales, sociales y prácticas. la discapacidad intelectual se origina antes de los 18 años”(Vásquez & Neira, 2020)

4.5.15.3. Discapacidad visual

“La discapacidad visual consiste en la afectación, en mayor o menor grado, o en la carencia de la visión. En sí misma no constituye una enfermedad, al contrario, es la consecuencia de un variado tipo de enfermedades”. (Castejón, 2007. 2)., (Arias, 2010), es decir que este tipo de

discapacidad es una condición que afecta a la vista ya sea de forma parcial o total, puede que la persona que tenga este problema nació con ello o lo adquirió de forma inesperada.

Según la OMS (Organización mundial de la Salud), una persona con baja visión es aquella que presenta una visión menor a 20/400 o 0.05, considerando esta medición en el menor ojo y con la mejor corrección. En la Ceguera legal, por otro lado, la visión es menor a 20/200 o 0.1, con el mejor ojo y la mejor corrección. (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2022)

4.5.15.4. Discapacidad auditiva

“La discapacidad auditiva se define como la pérdida o anormalidad de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata en una discapacidad para oír, lo que implica un déficit en el acceso al lenguaje oral”.(Carrascosa, 2015)

“Hemos de tener en cuenta una diferenciación importante en la pérdida de audición: sordera e hipoacusia. La hipoacusia es la pérdida de audición que, con o sin ayuda técnica, permite acceder al lenguaje oral por vía auditiva. La sordera es la pérdida de audición que impide el acceso al lenguaje oral por vía auditiva, convirtiéndose la visión en el principal canal para llevar a cabo el proceso de comunicación”. (Carrascosa, 2015)

Por ello cabe mencionar que la discapacidad auditiva es cuando una persona pierde completamente la capacidad de escuchar y de entender lo que las demás personas tratan de decir, pero cabe recalcar que para lograr comunicarse con aquellas personas que presentan tal dificultad se puede utilizar el lenguaje de señas.

4.5.15.5. Discapacidad Psicosocial

“La discapacidad psicosocial es un proceso que aparece cuando el entorno no permite a una persona participar de la misma manera que todos a causa de un proceso o antecedente en salud mental, de modo que se advierte de una problemática principalmente social y poco reconocida catalogada como una enfermedad desamparada, y justamente por su desconocimiento denominada la cenicienta de las enfermedades y/o las discapacidades”. (Arenas & Melo-Trujillo, 2021) .

Este tipo de discapacidad que afecta mentalmente a la persona, es decir dependiendo del entorno en el que labore o viva, va a actuar, y también se la puede catalogar como un problema de ansiedad, falta de concentración, inquietud, etc.

4.5.16. Acceso al talento de una persona con discapacidad

El acceso al talento es una estrategia que se puede desarrollar por parte de la institución que contrata personal con discapacidad ya que dichos trabajadores poseen diversas capacidades

innatas que ayudan al desarrollo de la empresa por ello “si se centra la atención en las competencias, y no en los estereotipos, se accede a una reserva de talento sin aprovechar”(Organización Internacional del Trabajo, 2016).

4.5.17. Planificación para emergencias para el personal con discapacidad

La planificación para emergencias para el personal con discapacidad es una táctica que puede desarrollar la institución con el fin de que el personal se sienta seguro al momento que suceda algún catástrofe ambiental o de salud, “debería asegurar que las personas con discapacidades son capaces de evacuar de manera segura y efectiva del puesto de trabajo a una área de seguridad”(Organización Internacional del Trabajo, 2001).

4.5.18. Flexibilidad de horarios para el personal con discapacidad

La flexibilidad del horario de trabajo del personal con discapacidad es una manera de mantener en buenas condiciones a los trabajadores y puedan desarrollar las actividades asignadas de manera estable y no se sientan presionados en cuanto a horarios de trabajo, además “puede constituir otro factor significativo, en la medida en que permita a algunas personas discapacitadas realizar un trabajo de forma satisfactoria. Una vez más, esto debería tomarse en cuenta después de consultar a los trabajadores afectados y a sus representantes”. (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

5. Metodología

5.1.Enfoque.

El presente proyecto de investigación sobre el análisis de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en docentes, trabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja periodo 2021-2022, se abordó a través de un enfoque de carácter cualitativo, debido a que se requirió obtener información teórica que permita la descripción de las principales características de la problemática de estudio e información que se obtuvo mediante las encuestas realizadas.

5.2.Diseño.

El diseño que se aplicó en la presente investigación fue no experimental, debido a que la información que se requería se la tomo tal cual se encuentra en la realidad de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Nacional de Loja, no se manipulo ningún tipo de variables por cuanto la información fue tomada de acuerdo a la problemática detectada.

5.3.Tipo de investigación.

En relación al tipo de investigación fue de tipo cualitativa debido a que en el problema de la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral requirió extraer información y datos que permitieron el análisis y obtención de resultados lo cual ayudo a realizar la propuesta de mejoras frente a la problemática detectada.

5.3.1. Investigación descriptiva

Para la presente investigación se realizó una investigación descriptiva, misma que se utilizó para obtener información sobre la realidad actual de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en docentes, rabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, para ello se observó y se realizó las respectivas preguntas sobre el tema de inclusión laboral, cabe mencionar que esta investigación conllevó a poner en práctica los conocimientos adquiridos durante todo el proceso de enseñanza, por ello fue necesario la aplicación de los mismos y se los empleo en la propuesta de mejoras frente a la realidad que se encontró

5.3.2. Investigación – acción.

Se utilizó la siguiente investigación para obtener conocimiento acerca de la implementación de las políticas públicas, se logró realizar una descripción y un estudio sobre la situación actual de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad en docentes, trabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, y posteriormente se realizó una propuesta de mejoras frente a la problemática encontrada.

5.4.Unidad de análisis.

En la presente investigación el cuestionario se lo aplico a 20 personas que trabajan en la Universidad Nacional de Loja que tenían algún tipo de discapacidad, entre ellos docentes, trabajadores y personal administrativo.

Tabla 3

Personal con discapacidad de la Universidad Nacional de Loja

Facultad / Área	Docentes	Trabajadores	Administrativos
Facultad jurídica, social y administrativa	2		
Facultad de la educación, el arte y la comunicación	2		1
Facultad de la energía, las industrias y los recursos naturales no renovables	1		
Facultad de la salud humana	6		
Dirección de Educación a Distancia y en Línea			1
Dirección de Talento Humano		1	
Unidad de mantenimiento y edificación		2	
Coordinación general de evaluación interna			1
Dirección administrativa			1
Departamento de archivo		1	
Bienestar universitario			1
Total	11	4	5

Nota. Nómina de Dirección de Talento Humano de la Universidad Nacional de Loja.

5.5.Métodos.

Los métodos que ayudaron al abordaje de la problemática fueron:

5.5.1. *Deductivo*

Este método permitió llegar a una conclusión directa de la investigación, que además faculto la deducción de nueva información sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

5.5.2. *Analítico*

Mediante este método se obtuvo información de carácter general ya que a través de la revisión de literatura se logró fundamentar el problema de manera específica, por ende fue necesario conocer hechos concretos de años anteriores para encontrar información que explique diferentes puntos de vista sobre la inclusión laboral, lo que permitió comprender de mejor manera el estado actual de la política pública de inclusión laboral de las personas con discapacidad dentro de la Universidad Nacional de Loja periodo 2021- 2022.

5.5.3. *Sintético*

Mediante este método se analizó los fundamentos teóricos para dar cumplimiento a los objetivos planteados, logrando sintetizar la información y un razonamiento lógico, implicando la unión de varios elementos para formar un todo, por ende, ayudó a tener una visión clara de la investigación.

5.6.Técnicas.

5.6.1. *Análisis de documentos*

Se identifico, recopiló y se analizó los documentos relacionados con la problemática de la inserción laboral de las personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas del cantón Loja, por ende, para obtener esta información se realizó un estudio de documentos confiables.

5.6.2. *Observación directa*

La observación directa es una técnica que se utilizó para recolectar datos de forma visual, y se realizó un acercamiento a todas las áreas de trabajo de los diferentes colaboradores con discapacidad que se encuentran dentro de la Universidad Nacional de Loja con el fin de observar la realidad laboral de estas personas, lo cual permitió recoger información confiable para determinar la propuesta de mejoras.

5.6.3. *Encuesta.*

Se diseño un cuestionario con preguntas de carácter cerrado y abierto, con opciones relacionadas a las problemáticas (ver anexo1) el cual se lo aplicó al personal de la Universidad que tenía algún tipo de discapacidad con la finalidad de obtener información relacionada a la implementación de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en docentes, trabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja periodo 2021- 2022

5.6.4. *Entrevista.*

Se aplicó una entrevista a la directora de Talento Humano de la Universidad Nacional de Loja (ver anexo 2) que viene siendo el principal actor que tiene conocimiento acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de la UNL, con la finalidad de complementar la información de la investigación.

6. Resultados.

A continuación, se presentará los resultados obtenidos durante el transcurso de la investigación, mismos que darán cumplimiento a los objetivos específicos planteados y por ende dará cumplimiento al objetivo general del presente trabajo investigativo que es “analizar la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en docentes, trabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja periodo 2021-2022”.

6.1. Objetivo específico 1: Diagnóstico de la situación actual.

Tabla 4

Número de docentes, administrativos y trabajadores

Facultad / Área	Docentes	Servidores	Trabajadores	Administrativos
Facultad Jurídica Social y Administrativa	155		11	22
Facultad Agropecuaria y de Recursos Naturales Renovables	93		23	23
Facultad de la Energía, las Industrias y los Recursos Naturales no Renovables	83		5	13
Facultad de la Educación, el Arte y Comunicación	162	30	13	
Facultad de la Salud Humana	123	22	10	
Dirección de Educación a Distancia y en Línea	75	9	1	
Administración central		314	107	
Total	691	375	170	58

Nota. Nómina de trabajo registrada en la Dirección de Talento Humano de la Universidad Nacional de Loja.

Para dar cumplimiento a este objetivo se realizó una revisión documental de la nómina de docentes, trabajadores y personal administrativo, además se aplicó encuestas a los docentes, trabajadores y personal administrativo de la UNL que presenta algún tipo de discapacidad, a continuación, se detalla la información recolectada:

Dentro de la Universidad Nacional de Loja existe un total de 1.294 personas que laboran dentro de la misma, del cual 691 son docentes, 375 servidores, 170 trabajadores y 58 administrativos, cabe recalcar que cada uno de ellos se rige a diferentes normas como lo es la LOSEP, LOES y Código de Trabajo y en cada una de ellas existe una sección para la inclusión laboral con discapacidad, es decir los docentes se rigen a la Ley Orgánica de educación superior, los servidores y personal administrativo son reglamentados bajo la Ley Orgánica de Servidores Públicos, mientras que los trabajadores se guían por el Código de Trabajo.

Tabla 5

Aspectos generales de los docentes, administrativos y trabajadores con discapacidad

Edad	30-40 35%	41-50 60%	51-60 5%	
Género	Femenino	45%		Masculino 55%
Tipo de Discapacidad	Física: 80%	Auditiva: 10%	Psicosocial: 5%	Visual: 5%
Grado de discapacidad	De 30% a 49%: 55%	De 50% a 74%: 35%	De 75 a 84%: 10%	De 85% a 100%: 0%
Sustitutos	4			

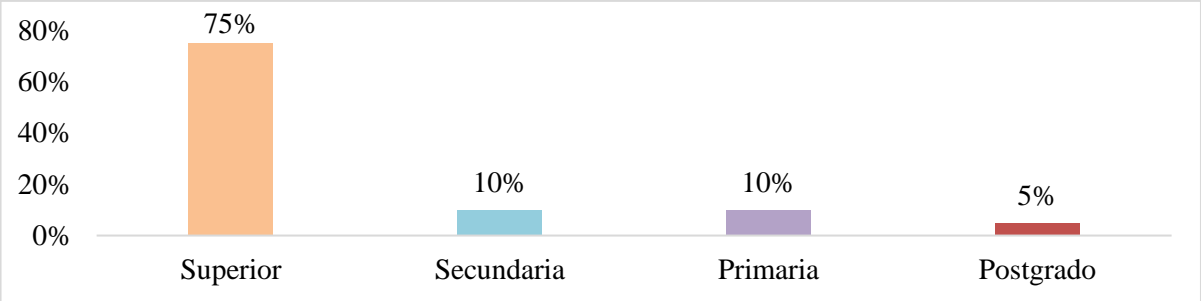
Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Con base en los resultados obtenidos, mediante la encuesta se pudo determinar que los docentes, administrativos y trabajadores con discapacidad tienen edades comprendidas entre los 30 y 60 años, además se observó que la mayoría van desde los 41 a 50 años incorporando el 45% de total de personal, los de 30 a 40 años representan el 35% y finalmente el 5% que corresponde a las edades que van desde los 51 a 60 años.

La mayoría del personal con discapacidad son hombres representando el 55%, y el 45% son mujeres, se puede decir que la institución ha procurado la equidad de género dentro de la misma, por otro lado, según el Ministerio de Salud Pública del Ecuador los tipos de discapacidad existentes son: auditiva, física, intelectual, psicosocial y visual, cada tipo se manifiesta de manera diferente y según el grado presentado. En la gráfica anterior se puede observar que el tipo de discapacidad que sobresale con un 80% es la física, esto se debe a que la mayoría de personal de la UNL, presenta alguna enfermedad o necesita de intervención quirúrgica, mientras que el 10% tiene una discapacidad auditiva y el 5% representa a una discapacidad psicosocial y visual, y dentro de la ley que ampara la inclusión laboral de personal con discapacidad indica la diversidad de discapacidades, por ende es factible decir que existe variedad de discapacidades dentro de la institución investigada.

Dentro del tipo de discapacidades existen grados que determinan el nivel de autonomía que tiene una persona, en la presente categoría se determinó que el grado de discapacidad que presentan mayormente es de 30% a 49%, considerada como una imposibilidad leve o moderada y se comprobó que los que presentan este grado mayormente se debe a una incapacidad física , por otro lado el 35% representa al grado de 50% a 74% y el 10% figura el 75% a 84%, cabe señalar que si poseen un grado del 85% al 100% indica que no está capacitado para trabajar.

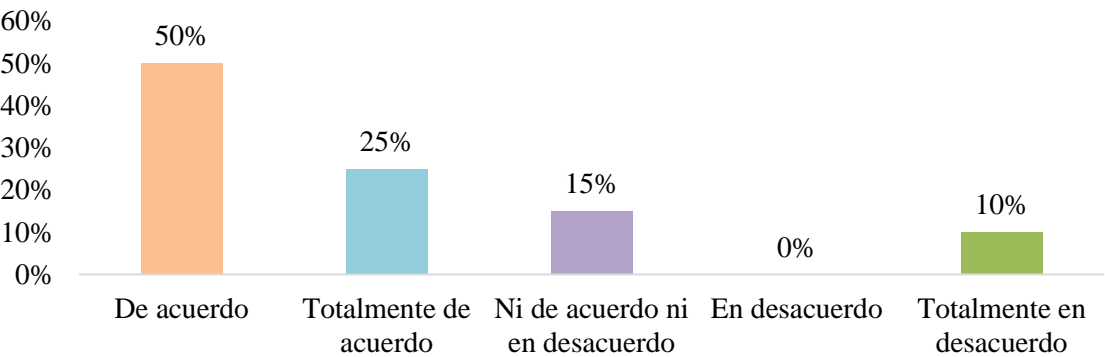
Figura 5
Nivel de instrucción



Nota. Datos obtenidos de encuesta aplicada.

La política de inclusión laboral de personas con discapacidad indica que el trabajo que se le asigne al personal con discapacidad deberá ser acorde a sus potencialidades y capacidades lo que indica que cada trabajador debe desempeñar su laboral en un área adecuada a sus conocimientos por lo cual es necesario conocer su nivel de instrucción y ubicarlos en lugares adecuados a sus saberes, y dentro de la institución se encontró que, 3 de cada 4 personas con discapacidad tiene un nivel de ecuación superior seguido del nivel y 2 de 4 tiene un nivel educacional de secundaria y primaria, y finalmente 1 de cada 4 tiene un nivel de instrucción de postgrado, esto indica que tienen muchas capacidades y conocimientos lo cual es un beneficio para la institución.

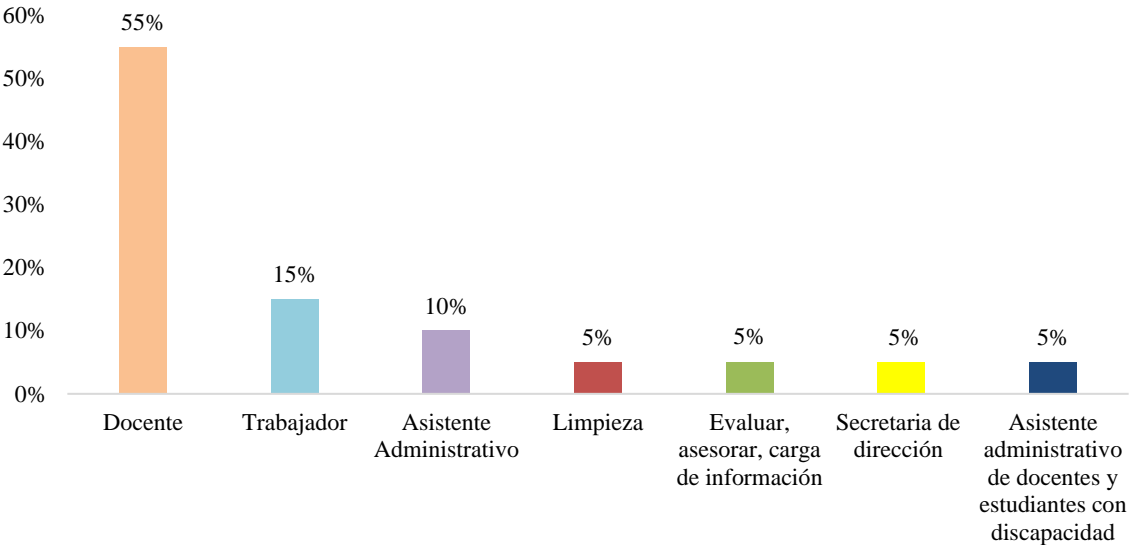
Figura 6
Inducciones al momento de ingresar



Nota. Datos obtenidos de encuesta aplicada.

Cabe recalcar que las inducciones son necesarias al momento de ingresar a trabajar dentro de una institución con el fin de dar a conocer el puesto de trabajo y las actividades a desarrollar, y es más necesaria cuando se trata del personal con discapacidad ya que es necesario indicar a detalle el manejo de las herramientas necesarias para que puedan ejercer sus actividades laborales y observando en la gráfica anterior se comprobó que las personas con discapacidad que laboran dentro de la institución, en un 50% está de acuerdo que han recibido inducción, y un 15% indica que está en desacuerdo, los cuales manifestaron que, solo les indicaron algo básico del trabajo asignado y durante el trayecto de sus labores se auto educaron en las actividades que realizaban dentro de su área laboral.

Figura 7
Actividad que desarrollan dentro de la Universidad Nacional de Loja

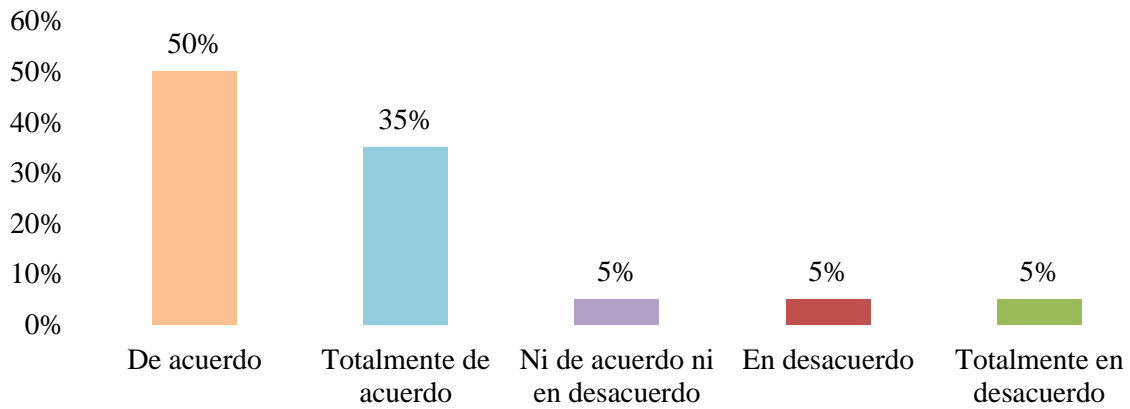


Nota. Datos obtenidos de encuesta aplicada.

Como se observa en la gráfica, las principales áreas de trabajo del personal con discapacidad son docencia, administrativo, y trabajador (seguridad y limpieza). En cuanto a las actividades que desarrollan el personal con discapacidad dentro de la Universidad Nacional de Loja es de docente con un 55%, trabajadores con 15%, asistente administrativo con un 10% y finalmente continua un 5%, que son los que realizan limpieza, evaluaciones, asesoramientos, carga de información, secretaria de dirección y asistentes administrativos de docentes y estudiantes con discapacidad, este último es una PCD(persona con discapacidad) que tiene una discapacidad visual y menciona que, lo buscan cuando requieren de su ayuda para saber cómo hablar o asignar actividades al personal que tiene algún tipo de discapacidad, ya sea estudiantes o colaboradores de la institución.

Figura 8

Las actividades asignadas van de acuerdo a sus capacidades

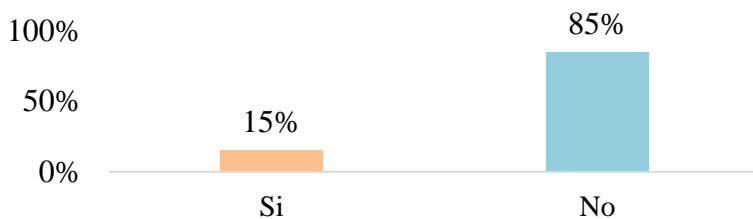


Nota. Datos obtenidos de encuesta aplicada.

Dentro de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad indica que los trabajadores con capacidades especiales deben desarrollar las actividades de acuerdo a sus capacidades, tomando en cuenta su talento, su grado de discapacidad y valorando sus potencialidades, y como se observa en la gráfica anterior se identificó que el 50% de personas con discapacidad está de acuerdo en que las actividades encomendadas van de acorde a sus capacidades, y el 5% manifiestan que se podrían desenvolver mejor en otro tipo de actividades.

Figura 9

Promoción de cargo

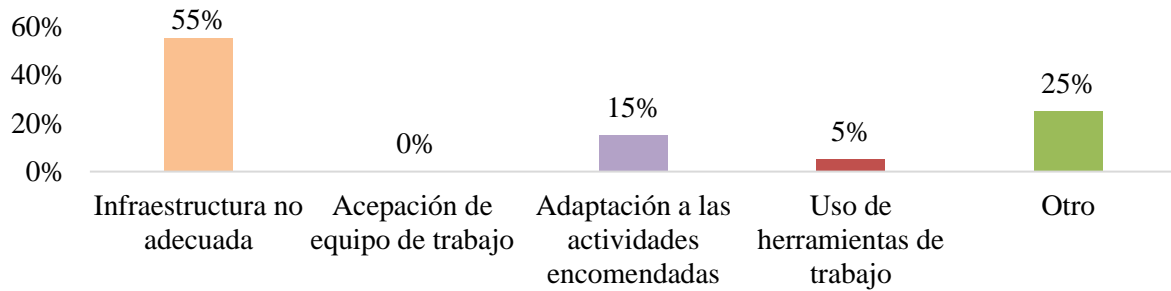


Nota. Datos obtenidos de encuesta aplicada.

En cuanto a la promoción de cargo se determinó que en un 85% no los ascendieron y se mantuvieron siempre en el mismo puesto de trabajo, mientras que el 15% si los promovieron a coordinador, director de carrera, docente y en gestión académica.

Figura 10

Barreras encontradas dentro del lugar de trabajo



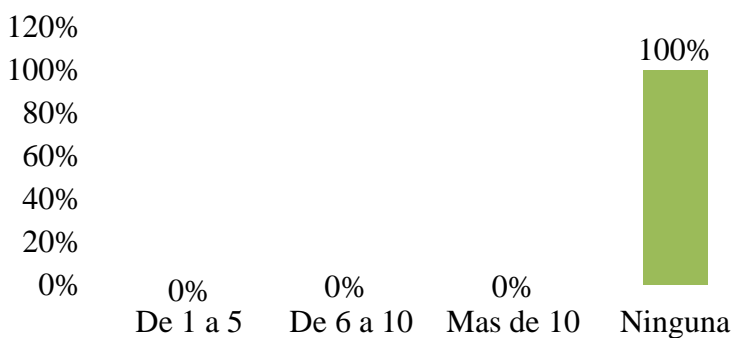
Nota. Datos obtenidos de encuesta aplicada.

Al observar la siguiente grafica se puede determinar que el 55% del personal con discapacidad de la institución indica que la infraestructura (ver anexo 3) de la institución es su principal barrera dentro de su área de trabajo, esto se debe a que su tipo de discapacidad tiene un grado más alto que el resto y por lo tanto es necesario el mejoramiento de la infraestructura ya que su principal problema es la movilización, por otro lado, el 5% de personas encuestadas, mencionaron que las principales barreras son falta de higiene ya que esto provoca más trabajo y cansancio físico, no existe parqueadero exclusivo para personas con discapacidad), no hay las suficientes baterías sanitarias adecuadas y no hay señaléticas apropiadas en la gran mayoría de facultades.

Por otro lado se logró determinar que las principales necesidades laborales de los colaboradores con discapacidad de la Universidad Nacional de Loja, en su mayoría son: más higiene por parte de la comunidad universitaria ya que esto requiere más esfuerzo físico para los trabajadores con discapacidad que realizan limpieza, por ende es necesario un poco más de empatía; implementar ascensores para mejorar la movilidad; equipo apto para personas con discapacidad; responsabilidad y empatía, y la mayoría coincide con el mejoramiento de la infraestructura para mejorar el acceso a la institución.

Figura 11

Capacitaciones



Nota. Datos obtenidos de encuesta aplicada.

Dentro de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad menciona que todas las instituciones públicas deben realizar programas gratuitos de capacitación hacia sus colaboradores para que tengan en cuenta el correcto trato hacia sus compañeros y usuarios y como se observa en la gráfica se determinó que durante los últimos años no se ha desarrollado capacitaciones de información y sensibilización dirigidos al personal con discapacidad que labora dentro de la institución.

6.2. Objetivo específico 2: Procedimientos para la aplicación de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad.

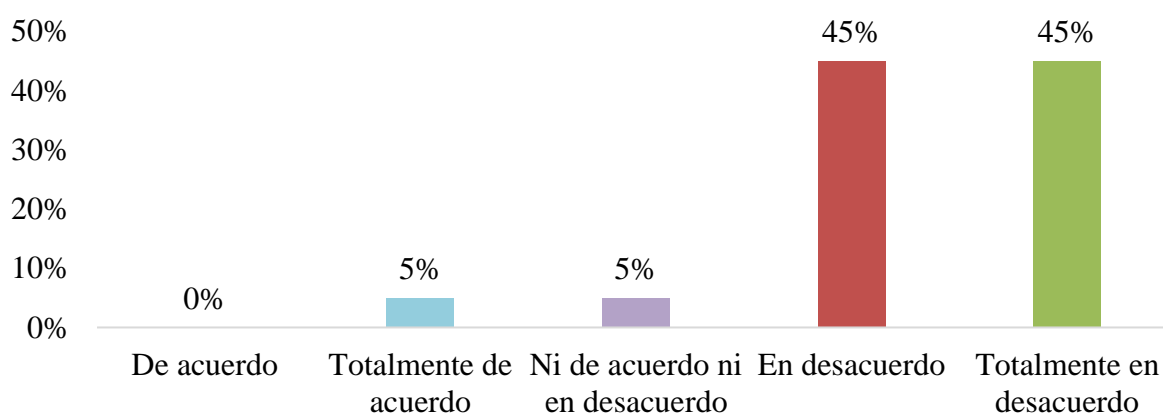
Para dar cumplimiento a este objetivo me guie por las entrevistas y encuestas aplicadas dentro de la Universidad Nacional de Loja.

6.2.1. Proceso de selección del personal con discapacidad

Al realizar la entrevista correspondiente a la directora de Talento Humano de la institución se pudo determinar que, no existe un proceso específico de selección de personal con discapacidad, más bien se rigen según la ley, como la LOSEP, la LOES o el Código de Trabajo, y se realiza el concurso de méritos y oposición, es decir el proceso viene siendo igual para todo el personal que se requiere contratar, por ende, no existe un procedimiento de contratación determinado para personas con discapacidad.

Figura 12

Complicaciones al ser contratado por la institución.



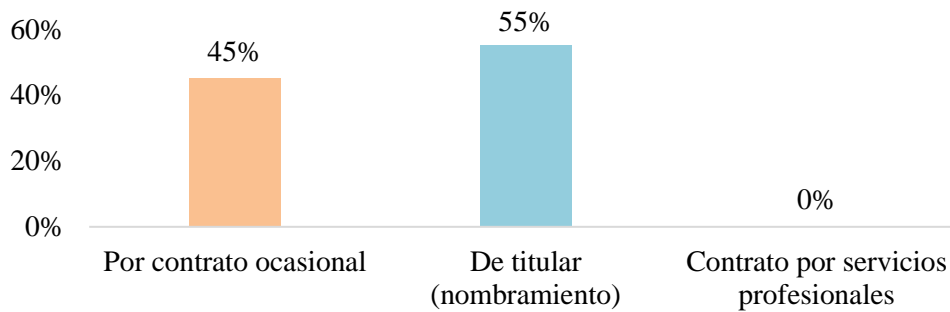
Nota. Datos obtenidos de encuesta aplicada.

Es importante señalar que todas las institución públicas y privadas están en la obligación de adecuar los mecanismos de selección de empleo para que las personas con discapacidad puedan acceder de manera más fácil, como se observa en el grafico el 45% del personal con discapacidad encuestado está en desacuerdo que existió alguna complicación al momento de ser contratados y argumentaron que la misma institución los busco para que trabajen dentro de

la misma.

Figura 13

Modalidad en la que se encuentran trabajando dentro de la institución

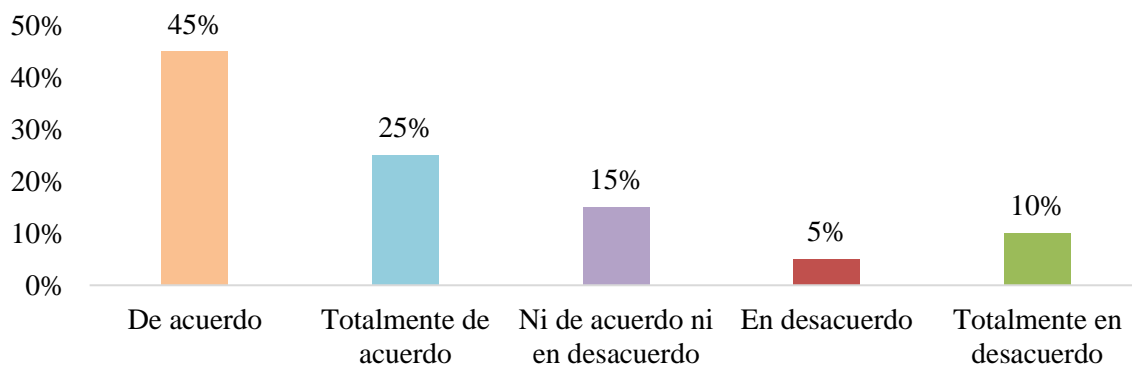


Nota. Datos obtenidos de encuesta aplicada.

Como se puede observar en la gráfica se determinó que el 55% de personas con discapacidad que trabaja dentro de la institución tiene nombramiento dentro de su área de trabajo, este tipo de contratación asegura su estabilidad laboral, por otro lado, el 45% menciona que tiene contrato ocasional el cual no certifica su estabilidad laboral.

Figura 14

Herramientas inclusivas de acuerdo al tipo de discapacidad.

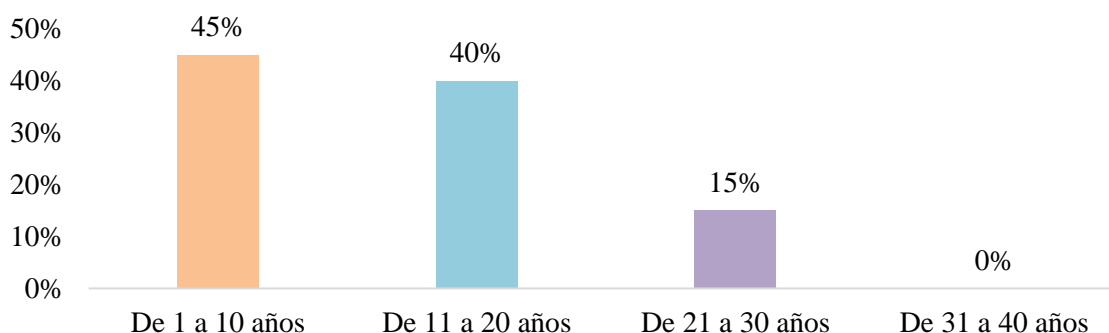


Nota. Datos obtenidos de encuesta aplicada.

Las leyes que amparan al personal con discapacidad que trabaja dentro de una institución señala que los empleadores deben proporcionar los elementos necesarios para que puedan desarrollar las actividades asignadas de forma adecuada. En la presente grafica se puede observar que el 45% está de acuerdo en que utilizan herramientas inclusivas acorde a su tipo de discapacidad, y el 10% indica que está totalmente en desacuerdo ya que mencionaron que adquirieron su propio equipo de trabajo para poder realizar las actividades de forma adecuada.

Figura 15

Tiempo que laboran dentro de la institución

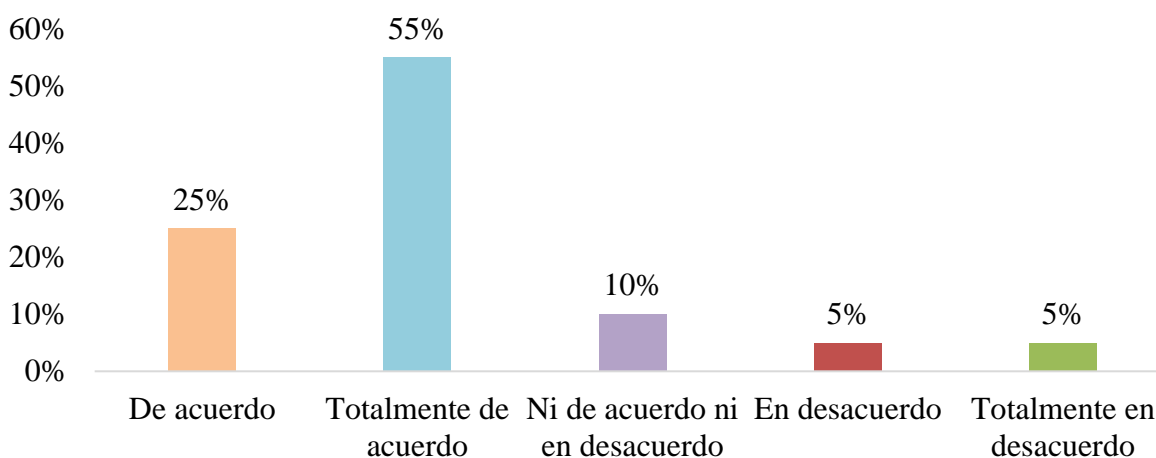


Nota. Datos obtenidos de encuesta aplicada.

Como se aprecia en el gráfico, el 45% del personal con discapacidad ha estado trabajando de 1 a 10 años dentro de la institución, continúa el 40% que ha laborado de 11 a 20 años y el 15% de 31 a 40 años que están próximos a jubilarse, sin embargo, la mayoría que va trabajando más de 10 años mencionan que la institución aun no implementa las adecuaciones pertinentes para movilización y no se asignan los recursos necesarios para realizar sus funciones asignadas.

Figura 16

Participación activa, comunicación y respeto dentro de su lugar de trabajo.

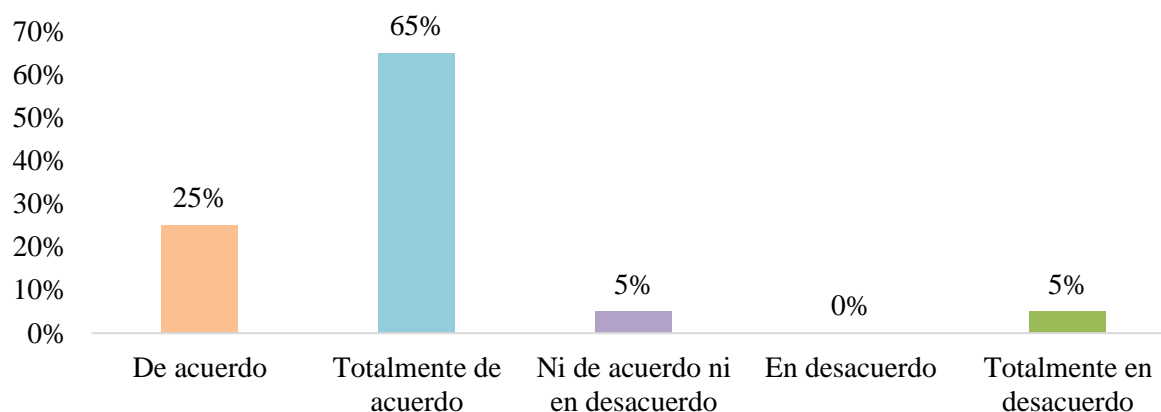


Nota. Datos obtenidos de encuesta aplicada.

Dentro de un área de trabajo lo principal que se debe cuidar es el ambiente laboral y el compañerismo entre los colaboradores y como se aprecia en la gráfica el 55% del personal con discapacidad está totalmente de acuerdo que en su lugar de trabajo existe la participación activa, la comunicación y respeto, mientras que el 5% indican que no se da y no hay respeto ya que se realizan tratos y bromas que incomodan al personal con discapacidad.

Figura 17

Apoyo de compañeros de trabajo, y aceptación de las normas de la Universidad



Nota. Datos obtenidos de encuesta aplicada.

El apoyo entre compañeros es algo primordial dentro del ambiente laboral en especial el respeto hacia los colaboradores con capacidades especiales y como se puede observar en la presente grafica se puede apreciar que el 65% del personal con discapacidad ha conseguido el apoyo de sus compañeros y aceptan las normas establecidas en la institución, por otro lado, el 5% son indiferentes y no están de acuerdo con lo dispuesto ya que se realizan bromas o comentarios incómodos.

6.3. Objetivo específico 3: Propuesta de mejoras

Para dar cumplimiento a este objetivo y establecer una propuesta de mejoras me base en las entrevistas y en las encuestas implementadas, esto con el fin de encontrar las problemáticas principales y argumentar las ideas de la propuesta.

Tabla 6

Resultados de entrevista

Inducciones.	Dentro de la Universidad Nacional de Loja, se han realizado inducciones a todos, sin importar si tiene o no discapacidad, pero hasta el momento no se han realizado actividades de información y sensibilización sobre la discapacidad.
Beneficios.	En cuanto a los beneficios que tendría la institución por contratar personal con discapacidad va más allá, ya que únicamente se lo hace para dar cumplimiento a la ley, el beneficio vendría hacer institucional y a nivel profesional más que por temas de discapacidad o no.
Desventajas	En cuanto a las desventajas que se considera que tendría la institución por contratar personal con discapacidad, cabe recalcar que no existiría ninguna porque todos tienen que cumplir con el rol que tienen que desempeñar.
Áreas de seguridad.	Las áreas de seguridad son un lugar en donde pueden ir las personas con discapacidad si llegase a existir una emergencia ya sea de origen natural o de enfermedad, por ende, es por ley brindar de seguridad ocupacional institucional, la cual procede para todos.
Inclusión a más personas con discapacidad para laborar en la Universidad.	La Universidad Nacional de Loja procede y tiene capacidad para incluir a personas con discapacidad de acuerdo a la ley y para dar cumplimiento a la misma.

Cumplimiento del 4%	En la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, en su artículo 47 sobre la inclusión laboral, indica que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades, por ende dentro de la Universidad Nacional de Loja la persona entrevistada indica que se cumple con la ley.
----------------------------	--

Nota. Entrevista a la directora de Talento Humano de la Universidad Nacional de Loja.

Tabla 7

Horas que labora dentro de la institución

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 8 horas	0	0%
De 9 a 16 horas	0	0%
De 17 a 24 horas	0	0%
De 25 a 32 horas	0	0%
De 33 a 40 horas	20	100%
Total	20	100%

Nota. Datos obtenidos de encuesta aplicada.

Como se observa en la tabla, el personal con discapacidad trabaja de 33 a 40 horas a la semana, es decir 8 horas en el día, queda claro que todos mantienen un horario flexible y adecuado para realizar su trabajo de manera óptima.

Tabla 8

Talento dentro del área de trabajo

Talentos del personal con discapacidad de la Universidad Nacional de Loja
<ul style="list-style-type: none"> • Agilidad en el trabajo • Dinámico practico, trabajo en equipo, eficiente, colaborador, etc. • Dibujar en AutoCAD, Excel, Word, PowerPoint • Coordinar, diseñar, planificar, practica y simulación parlamentaria • Responsabilidad • Demostrar que puede hacer lo que otros no pueden • Manejo de sistemas informáticos • Educación • Planificar, enseñar • Ser una buena educadora y doctora • Agilidad para trabajar • Idear estrategias y ser eficiente • Planificar, mejorar los métodos de enseñanza • Desarrollo de proyectos encaminados a la salud • Mejorar la fachada de la institución

Nota. Encuestas a personal con discapacidad de la Universidad Nacional de Loja.

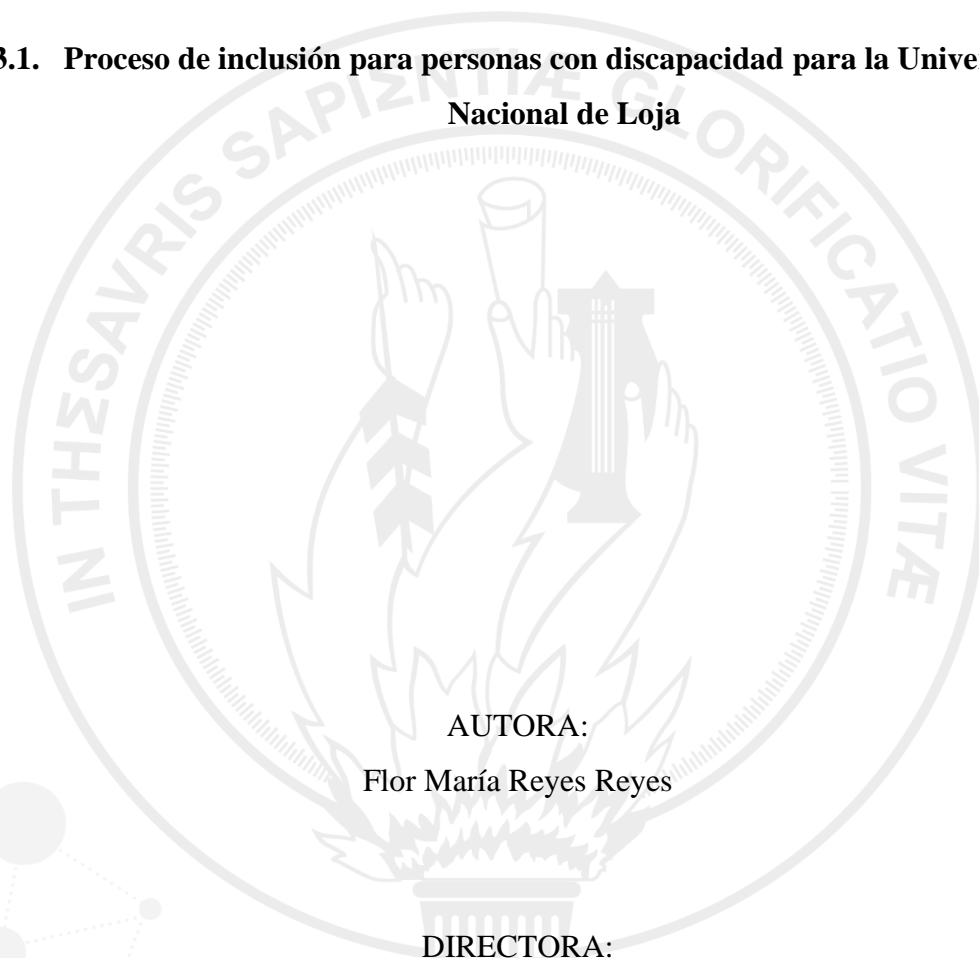
Como se observa en la tabla anterior, se determinó que el personal con discapacidad posee muchos talentos que los hace diferentes, por lo tanto, pueden aportar de manera óptima a las actividades a la institución.

A partir de lo expuesto dentro de los resultados, se puede determinar que se cumple parcialmente con la política pública de inclusión laboral, por lo tanto, se propone lo siguiente para poder incluir a más personas con discapacidad y lograr que la institución mantenga su buena imagen.



Universidad
Nacional
de Loja

6.3.1. Proceso de inclusión para personas con discapacidad para la Universidad Nacional de Loja



AUTORA:

Flor María Reyes Reyes

DIRECTORA:

Ing. Tania Elizabeth Patiño Calderón

Loja - Ecuador

2022-2023

6.3.2. Objetivo General.

Realizar un proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad para la Universidad Nacional de Loja.

6.3.3. Objetivos específicos.

Proporcionar información innovadora para fortalecer el procedimiento de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Nacional de Loja.

Sensibilizar al personal de la Universidad Nacional de Loja sobre la importancia del buen trato y respeto hacia sus compañeros y colaboradores con discapacidad.

6.3.4. Proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad

En el año 2013 el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades publicó un manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, luego el 13 de septiembre de 2022 dio a conocer sobre la publicación de la Guía de Derechos Humanos, Inclusión Laboral y Buenas Prácticas para las Personas con Discapacidad, cabe recalcar que en estos documentos consta la misma información con pocos cambios dentro de su contenido, ya que en el 2022 se dispuso información acerca del protocolo post-covid para el retorno progresivo de los grupos de atención prioritaria.

En este contexto los documentos antes mencionados presentan acciones afirmativas para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad, es decir, sirven como guía y apoyo para las instituciones o empresas antes, durante y después de la contratación de personas con discapacidad.

En tal sentido en base al manual y a la guía se adaptó un proceso de contratación de personal con discapacidad para la Universidad Nacional de Loja. Seguidamente se identificó los siguientes pasos que la guía señala para contratar personas con discapacidad:

1. Levantamiento de perfil.
2. Perfil inclusivo.
3. Proceso de Selección.
4. Inducción.
5. Acompañamiento.
6. Durante la relación laboral.
7. Adaptación de puestos de trabajo.
8. Capacitación y sensibilización en discapacidades.

1. Levantamiento de perfil.

En este paso la Universidad Nacional de Loja debe realizar un análisis para examinar las actividades, funciones, capacidades y competencias que debe tener el puesto de trabajo según

el cargo que se va a designar.

2. Perfil inclusivo.

Este paso es el más importante ya que abarca varios componentes que permiten levantar información sobre los puestos o vacantes disponibles para candidatos con discapacidad, por lo tanto, es necesario identificar las competencias, capacidades, descripción de funciones, manejo de equipos o herramientas, condiciones de trabajo y demandas físicas, para ello es necesario crear una ficha de levantamiento de perfil (ver anexo 4).

3. Proceso de Selección.

La Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 50, indica que “las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad...” (Ley Organica de Discapacidades, 2012)

Cabe recalcar que Ley Orgánica de Servicio Público establece que para la selección de personal y el ingreso a un puesto de trabajo dentro de una institución pública se debe realizar mediante el concurso de méritos y oposición, que según el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180, es un proceso en donde se convoca a todas las personas para que ingreso a un puesto en el servicio público, que cuenten con los requisitos que la institución establezca dentro de la convocatoria para que participe dentro del concurso, cabe recalcar que es netamente abierto y sin discriminación, además comprende varias fases como la preparación del proceso de reclutamiento, la convocatoria, evaluación y selección, entrevista, designación del ganador o ganadora y la etapa posterior de inducción, de igual forma menciona que se debe elaborar un cronograma de las actividades para la realización del concurso, y dentro del mismo debe constar que el termino para cumplir cada fase del concurso debe ser de un día salvo que se presenten acontecimiento de termino mayor, sin embargo el proceso no debe sobrepasar el termino de 45 días que son contados a partir de la difusión de la convocatoria.

Por tal efecto el proceso de selección de personal permitirá a la Universidad Nacional de Loja se logre identificar al candidato adecuado para el puesto de trabajo que se requiera, por lo tanto, es necesario que se tome en cuenta acciones correspondientes a cada tipo de discapacidad con la finalidad de llevar a cabo un proceso que no discrimine a nadie. (ver anexo 5)

Reclutamiento: Es un proceso en donde la institución debe atraer candidatos idóneos para ocupar la vacante de trabajo, para ello pueden contactar a diferentes instituciones o entidades encargadas en buscar personas con discapacidad que estén en la capacidad y dispuestos a trabajar.

Convocatoria: Dentro del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180, en su artículo 15

indica que la convocatoria es una fase en que el “Administrador del Concurso planifica y realiza la difusión plena del inicio y de los contenidos del concurso de méritos y oposición por medio de la plataforma tecnológica...”(Ministerio de Trabajo, 2022). De igual forma dentro de la misma norma en el artículo 17 menciona sobre la difusión de la convocatoria que se debe realizar con un mínimo de tres días término de duración, y en la misma se determinará las fechas de inicio y fin de la postulación.

En este caso se debe publicar la oferta laboral en los medios de comunicación (correo electrónico, vía telefónica, etc., accesibles para todas las personas) con los que dispone la entidad, cabe recalcar que dentro de la difusión de la oferta de empleo debe indicar específicamente que el puesto tiene igualdad de oportunidades para las personas con o sin discapacidad.

Además, es importante que, la institución puede acercarse a una persona designada de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) para que este pueda avisar a las personas que tiene en su base de datos sobre las vacantes de un puesto de trabajo dentro de la institución y que tiene que registrarse en la página web encuentra empleo.

Evaluación y selección: En base al Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 182 indica que “es la etapa del proceso, del concurso de méritos y oposición, mediante la cual se evalúa y escoge al mejor personal para ocupar un puesto público”(Correa, 2017)

Por tanto, el objetivo principal de estas evaluaciones es medir el conocimiento de los candidatos y las pruebas psicométricas miden aspectos psicológicos, personalidad, aptitud y el comportamiento ante una determinada situación.

Entrevista: para el caso del desarrollo de la entrevista, dentro del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180, en el artículo 28 se menciona que será desarrollada y evaluada de manera presencial a los tres postulantes mejores puntuado, se evaluará las competencias técnicas, la resolución de casos prácticos entre otros, además la unidad de talento humano deberá realizar un análisis bajo su responsabilidad por excepción los casos donde existan dificultades para realizar la entrevista de manera presencial y se pueda desarrollar por medios tecnológicos disponibles.

Además, la entrevista es el medio por el cual la institución se encarga de conocer más de cerca a los candidatos para el puesto de trabajo, específicamente a los que tienen algún tipo de discapacidad, se debe asignar un experto para manejar la entrevista ya que dependiendo del tipo de discapacidad se deben comunicar de la forma más adecuada.

Resultado o designación del ganador/a: La Ley Orgánica de Servicio Público, en su

artículo 67 indica que “La autoridad nominadora designará a la persona que hubiere ganado el concurso, conforme al informe emitido por la Unidad de Administración del Talento Humano. Aquí es donde se determina el candidato seleccionado para el puesto de trabajo requerido, de igual forma en el artículo 187 de la LOSEP una vez que haya concluido el concurso, se deberá declara al ganador o ganadora del mismo

Según el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Publico en el artículo 187 párrafo 3, si el ganador o ganadora no se presenta a la institución en el término de tres días a partir de la fecha de registro de nombramiento, el tribunal del concurso declara ganador a quien haya obtenido el segundo mayor puntaje y así sucesivamente.

4. Inducción.

En la Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 64 párrafo 3 explica que “.... Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria.

De igual forma en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo 189 indica que la Unidad Administrativa de Talento Humano deberá implementar mecanismos de inducción con el fin de garantizar una adecuada inserción al nuevo trabajador, dicha inducción deberá comprender aspectos relacionados con la promoción de derechos, obligaciones y responsabilidades del puesto, trato a sus compañeros y usuarios género, trato a personas con discapacidades y otros aspectos que se consideren relevantes

La inducción al personal debe ser algo indispensable e inclusiva, es decir la persona encargada de dar la inducción al nuevo personal con discapacidad debe estar totalmente capacitado, debe tener la capacidad de conocer e interpretar lenguaje de señas, y maneje una buena comunicación para guiar e informar sobre el puesto de trabajo y las funciones que van a desarrollar.

Además, es indispensable que la inducción sea dada según la discapacidad de la persona contratada, por lo tanto, es necesario implementar herramientas de comunicación adecuadas a cada tipo de discapacidad, esto con el fin de dar a conocer el reglamento interno de la universidad y socializar su llegada con su equipo de trabajo, compañeros y colaboradores.

5. Acompañamiento.

En este paso el área de Talento Humano de la Universidad tendrá que realizar un seguimiento en situ a las personas con discapacidad desde el momento de su incorporación, verificar su lugar de trabajo, examinar su nivel de desempeño, aspectos psicológicos, salud y el clima laboral en el que se desenvuelve el personal con discapacidad, con el fin de asegurar su estabilidad y

permanencia laboral.

6. Durante la relación laboral.

Cuando el personal con discapacidad ingresa a trabajar dentro de la institución es necesario que se asigne un equipo para que durante las relaciones laborales den acompañamiento a los colaboradores con discapacidad con el fin de que se sientan cómodos en su lugar de trabajo. Además, se puede implementar actividades de información y sensibilización sobre la discapacidad en la que todos los colaboradores sean partícipes de ello.

Cuando el personal con discapacidad requiera algún tratamiento o esté en rehabilitación, es necesario llevar un registro de los controles médicos para tener en cuenta las fechas de los permisos que van a requerir los empleados con discapacidad.

7. Adaptación de puestos de trabajo.

Para este punto la o el director del departamento de talento humano junto a su equipo, deberá determinar las demandas del puesto de trabajo y las necesidades de la persona con discapacidad con el objetivo de detectar las áreas donde se dificulta el acceso o problemas al realizar las actividades encomendadas, esto con el fin de rediseñar las actividades, la organización o el lugar de trabajo.

Para que la persona con discapacidad se adapte al trabajo se debe adquirir equipo adecuados como teclado braille o teléfono de manos libres; incorporar instructivos o manuales de fácil acceso, es decir con ilustraciones adecuadas y visuales; y dependiendo del tipo de discapacidad debe incorporar herramientas y equipos de trabajo para mejorar el desempeño del personal con discapacidad.

8. Capacitación y sensibilización en discapacidades.

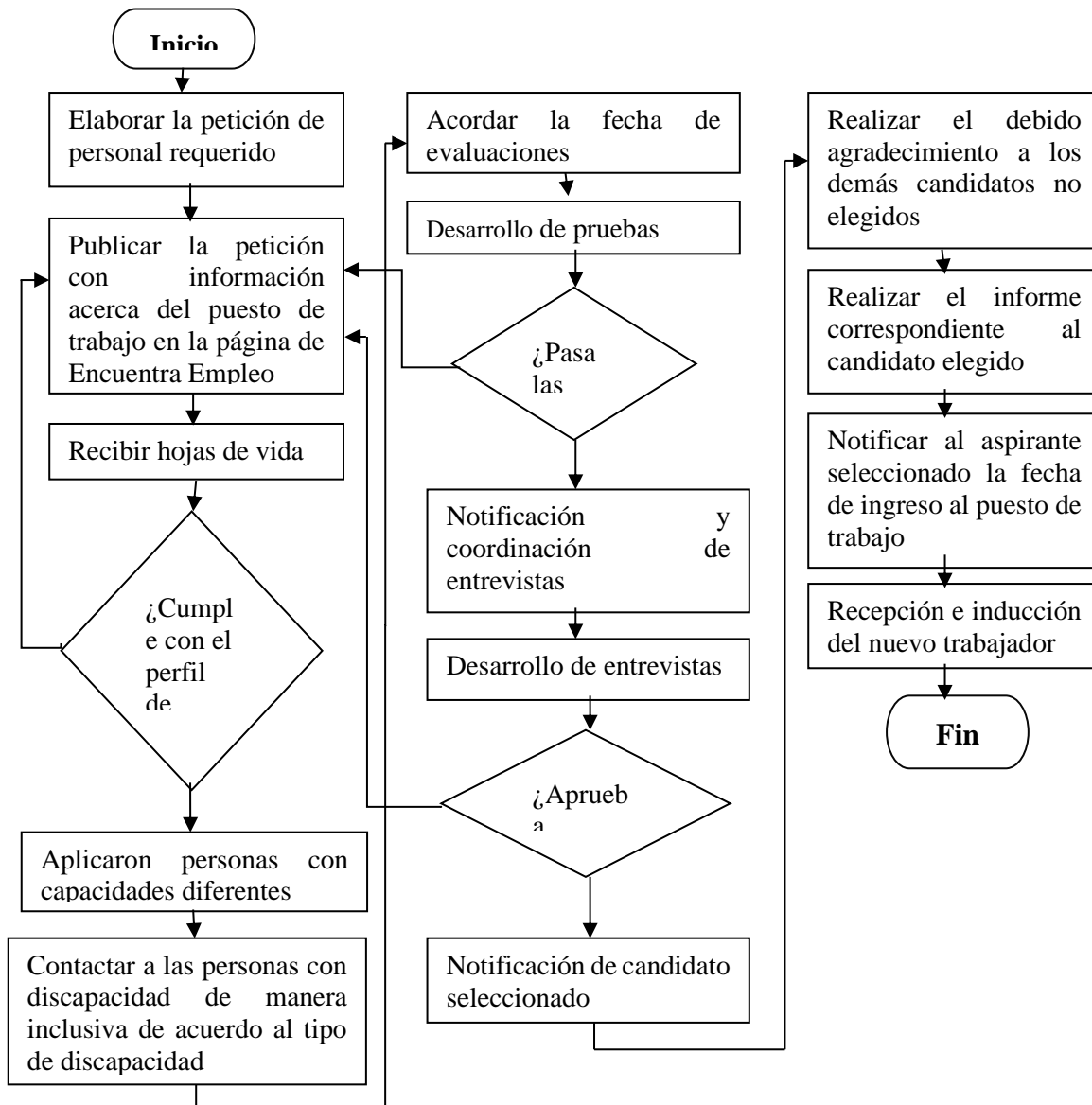
Las capacitaciones de información y sensibilización son un mecanismo que tiene como fin fortalecer los conocimientos, incentivar y fomentar las buenas prácticas sobre un tema determinado, por otro lado, dentro de la Ley orgánica de discapacidades en su artículo 54 no habla sobre la capacitación a los colaboradores con discapacidad, menciona que “las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución”, cabe recalcar que las “diversidad de temáticas” pueden ser:

- La discapacidad y sus características.
- Tipos de discapacidad
- Como relacionarse con personas con discapacidad (incluye lenguaje inclusivo,

como fomentar una relación las personas con discapacidad)

- Derechos de las personas con discapacidad
- Beneficios de contratar personal con discapacidad.
- Normas legales que amparan a las personas con discapacidad.

Figura 18
Diagrama de flujo



Nota. Adaptado de Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad por el Ministerio de Relaciones Laborales – Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades – CONADIS, 2013.

Una vez concretado el proceso de inclusión de una persona con discapacidad y la legalización de un contrato de trabajo, no significa que se ha logrado el éxito, por lo tanto, se sugiere tener en cuenta los siguientes puntos para facilitar el proceso:

Accesibilidad.

La accesibilidad se entiende como la posibilidad que tienen las personas con discapacidad,

de movilizarse de forma adecuada y gozar de condiciones adecuadas garantizando su seguridad y logrando desarrollar sus actividades laborales sin restricción física o arquitectónica, además dentro del artículo 47 inciso 3 de la Ley orgánica de discapacidades menciona 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, por lo cual es necesario ubicar:

- Señaléticas informativas y preventivas para que el personal se pueda direccionar y orientar por ende debe contener símbolos adecuados y se debe incorporar el sistema braille.
- Rampas para que facilitar la movilización del personal con o sin discapacidad, por ende, no debe exceder los 10 metros y con una inclinación máxima del 8%, y debe incorporar un pasamanos en cada lado para brindar seguridad a todas las personas.
- En el caso de las baterías sanitarias debe existir un baño adecuado y accesible para que las personas puedan desenvolverse con autonomía sin la ayuda de otras personas, por ende, se debe ubicar los accesorios y aparatos necesarios que sirvan de apoyo para las personas con o sin discapacidad.

La institución debe ser capaz de adaptar el área de trabajo acorde a las necesidades del personal con discapacidad, para ello se debe preguntar a los colaboradores con discapacidad, cuales serían sus necesidades, es importante que ellos se sientan cómodas e integradas al equipo de trabajo.

A mayor inclusión, mayor productividad

La inclusión laboral es un tema que abarca equidad y productividad, ya que, al incluir a las personas con discapacidad, mejoramos el clima laboral de la institución, hay que ver la importancia que tiene las instituciones para que un país se desarrolle, no solo por cumplir una política si no para la producción de la localidad y más que todo se empiece a valorar a la sociedad con capacidades diferentes, por ende, es necesario poner en práctica lo siguiente:

1. Iniciativa.

En este punto, la institución debe tener la iniciativa de incluir a personas con discapacidad dentro de la organización, para empezar, se debe informar a todo el equipo de trabajo de esta decisión de inclusión laboral y obtener el apoyo de todos para que este proceso se lleve a cabo.

2. Concienciar.

La institución, puede realizar capacitaciones de información y concientización a los diferentes departamentos de trabajo, para transmitir información acerca de la inclusión laboral y beneficios de contratar personas con discapacidad, esto constituye una forma para hacer reflexionar al equipo de trabajo para que empiecen a considerar la cultura y la diversidad como eje fundamental dentro de la organización, esto con el fin de que al tomar una decisión de incluir a PCD(personas con discapacidad), y estén todos enterados del proceso para que tengan empatía y más que todo conozcan que en su área de trabajo existe una persona con discapacidad trabajando y el ambiente laboral sea optimo y adecuado.

3. Resolución

La institución es competente de emitir una disposición, para mejorar medidas para incluir a las personas con discapacidad, pero antes de esto se debe comprender toda información acerca de los beneficios y procesos de inclusión laboral para tomar la decisión correcta.

Tabla 9
Plan de acción

Estrategia	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsables	Presupuesto
Estrategia 1.1. Actividades de información y sensibilización sobre la discapacidad.	Capacitación. Temas a tratar: La discapacidad y sus características. Tipos de discapacidad Como relacionarse con personas con discapacidad (incluye lenguaje inclusivo, como fomentar una relación las personas con discapacidad) Derechos de las personas con discapacidad Beneficios de contratar personal con discapacidad. Normas legales que amparan a las personas con discapacidad.	Plataforma zoom Diapositivas	Una vez en el transcurso del ciclo académico	Especialista en capacitaciones en temas sobre la discapacidad	Lo que estime la institución
Estrategia 2.1. Puestos de trabajo adecuados para el personal con discapacidad	Adaptar el área de trabajo acorde a las necesidades del personal con discapacidad, se debe preguntar a los colaboradores con discapacidad ¿cuáles son las necesidades dentro de su área laboral? Luego ubicar los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de los colaboradores con discapacidad.	Hojas papel bond Esferos Para los recursos, depende de las necesidades que encuentren, pero las que yo he encontrado mediante la investigación son las siguientes: Equipo de trabajo para discapacidad visual	Una vez por ciclo académico		Lo que estime la institución
Estrategia 1.2. Proceso de reclutamiento y	Realizar un proceso de reclutamiento de reclutamiento y selección de personal para	Personal de Talento Humano	N/A	Dirección de Talento Humano	Lo que estime la institución

selección de personal para las personas con discapacidad	las personas con discapacidad para la Universidad Nacional de Loja					
Estrategia	2.2.					
Seguimiento a los colaboradores con discapacidad de la Universidad Nacional de Loja	Realizar seguimiento a los colaboradores con discapacidad de la Universidad Nacional de Loja	Personal de Talento Humano	Una vez por ciclo académico	Dirección de Talento Humano	de	Lo que estime la institución

Nota. Elaborada a partir de las problemáticas obtenidas durante la investigación.

7. Discusión

Dentro del proceso de discusión de los resultados y de los objetivos planteados en el trabajo de investigación, sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los docentes, trabajadores y personal administrativo, de la Universidad Nacional de Loja, se implementó la revisión de literatura, análisis de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad, tesis, proyectos, guías y manuales relacionadas al tema y normativas legales, lo cual conlleva al sustento de los resultados de la entrevista y encuestas aplicadas.

Por lo cual, la investigación se enfocó en cada objetivo planteado para determinar el análisis de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en docentes, trabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja.

7.1. Objetivo específico 1: Diagnóstico de la situación actual.

La implementación de políticas públicas para Van Meter y Van Horn (1975) abarcan una serie de acciones de individuos o grupos públicos y privados que tratan de dar cumplimiento a los objetivos previamente establecidos (Van Meter y Van Horn, 1975, como se citó en Vaquero, 2007).

La implementación de las políticas públicas es un proceso en donde el Estado toma decisiones, y las acciones pertinentes para el cumplimiento de los objetivos de la política dentro de un determinado sector, por otro lado el gobierno ecuatoriano mediante leyes y normas garantiza la inclusión laboral para personas con discapacidad dentro de instituciones públicas y privadas, esto con el fin de que se vinculen dentro del mercado laboral y se desarrollen mediante sus capacidades, además, políticas públicas de inclusión laboral, indican que el empleador ya sea público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar, el 4% de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

Al realizar la investigación se pudo determinar que el establecimiento investigado cumple parcialmente con la política establecida del 4%, ya que la institución cuenta con un total de 691 docentes, 375 servidores, 58 administrativos y 170 trabajadores que daría un total de 1.294 colaboradores (Tabla 4), y se determinó que existe un total de 20 personas con discapacidad (tabla 3) y 4 sustitutos, de modo que la política se cumple en un 2%, y para que esta se cumpla en su mayoría, deberían existir al menos 51 personas con discapacidad laborando dentro de la institución.

Según Sabatier el top-down es un análisis de la toma de decisiones y después se examina el

grado en que los objetivos fueron alcanzados en el tiempo y el por qué.

El enfoque top-down de arriba hacia abajo indica que las políticas públicas que dicta el Estado a las instituciones públicas deben ser cumplidas con los objetivos que define la misma, dentro de la investigación señalamos directamente la política pública de inclusión laboral, la capacitación y necesidades laborales como el equipo de trabajo e infraestructura correcta para las personas con discapacidad que laboran dentro de la institución, sin embargo esto se cumple parcialmente con lo esperado y existe medianamente un control de dicha política ya que no hay un enfoque que sea apto a las necesidades principales del personal con discapacidad como la infraestructura correcta.

En cuanto a equidad de género se pudo determinar que los docentes, administrativos y trabajadores con discapacidad que van desde los 32 hasta los 58 años, de los cuales 11 son varones y 9 son mujeres, de lo cual no hay mucha diferencia por lo tanto cada colaborador mantiene un trabajo de acuerdo a las necesidades de la institución, y tienen los mismos derechos y obligaciones.

Referente a la diversidad de discapacidades que señala la política, se determinó que hay discapacidades de tipo psicosocial, visual, auditiva y física, siendo esta última la que más presentan las personas encuestadas, en cuanto al grado de discapacidad se encontró que el 55% del personal encuestado es de 30% a 49% y se comprobó que los que tienen discapacidad física tienen este nivel de imposibilidad.

7.2. Objetivo específico 2: Procedimientos para la aplicación de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad

El Ministerio de Relaciones Laborales en cuanto al proceso de selección menciona que es aquel que permite que, a través de ciertas técnicas, se identifique al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa; en el proceso de selección inclusivo hay que incorporar la variable de la discapacidad. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

Desde años anteriores hasta la actualidad no ha existido un proceso específico de inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de la Universidad Nacional de Loja, por ende la selección del personal con discapacidad se realiza mediante el concurso de méritos y oposición, apoyándose en las leyes ecuatorianas como la LOSEP, LOES o el Código de Trabajo con el fin de hacer cumplir la política de inclusión y por otro lado, el 45% del personal con discapacidad encuestado indicaron que, están totalmente de acuerdo que no tuvieron complicaciones al momento de ingresar a trabajar y en algunos casos la misma institución se encargó de buscarlos para que ingresen a trabajar dentro de la misma, además, el 55% tiene nombramiento y el 45% tiene contrato ocasional, de los cuales en su mayoría trabajan de

docentes, administrativos y trabajadores, los cuales en su mayoría supieron manifestar que utilizan las herramientas adecuadas a las actividades asignadas y el resto menciona que compraron su propio equipo de trabajo, por otra parte indicaron que van trabajando dentro de la institución de 1 a 10 años y otros de 11 a 20 años , y en cierta forma existe respeto y apoyo por parte de su equipo de trabajo ya que en algunos casos se realizan bromas incómodas.

7.3. Objetivo específico 3: Propuesta de mejoras.

La Organización Internacional de Trabajo en cuanto al acceso al talento indica que, si se centra la atención en las competencias, y no en los estereotipos, se accede a una reserva de talento sin aprovechar.(Organización Internacional del Trabajo, 2016)

El personal con discapacidad que labora dentro de la Universidad Nacional de Loja posee muchos talentos como; la agilidad en el trabajo, trabajo en equipo, eficiencia, colaboración, dibujar en AutoCAD, Excel, Word, PowerPoint, coordinar, diseño, planificar, practica y simulación parlamentaria, educación, planificar, idear estrategias, manejo de sistemas informáticos y con todo esto ellos pueden demostrar que pueden hacer varias actividades acordes a sus capacidades, como expone un administrativo con discapacidad encuestado, “Puedo hacer lo que otros no pueden”

La Organización Internacional del Trabajo señala que, la planificación para emergencias debería asegurar que las personas con discapacidades son capaces de evacuar de manera segura y efectiva del puesto de trabajo a un área de seguridad(Organización Internacional del Trabajo, 2001), pero dentro de la Universidad Nacional de Loja no existen áreas de seguridad específicas para la evacuación de PCD (personas con discapacidad), sin embargo, cuentan con seguridad ocupacional institucional para todos.

La Organización Internacional del Trabajo indica que la flexibilidad del horario de trabajo puede constituir un factor significativo, en la medida en que permita a algunas personas con discapacidad realizar un trabajo de forma satisfactoria(Organización Internacional del Trabajo, 2001), y esta teoría se constata dentro del personal con discapacidad de la Universidad Nacional de Loja ya que mantienen un horario flexible respecto a sus actividades laborales.

8. Conclusiones

A partir de la información y los resultados analizados en la investigación se concluye distintas situaciones sobre los objetivos determinados, que se detallan a continuación:

1. Según los resultados obtenidos se puede concluir que la institución investigada cumple parcialmente con lo establecido dentro de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad, recalando que estas requieren de varias necesidades que aún no han sido resueltas correctamente de conformidad como lo dicta la política y dentro del ámbito de incluir el 4% estipulado lo cual de este porcentaje solamente corresponde el 2%.
2. Se concluye que dentro de la institución investigada no existe un procedimiento de contratación específico para de contratar personal con discapacidad, sin embargo, se inclinan por el concurso de méritos y oposición para acoger al personal que se requiera para el puesto de trabajo u optan por buscar personas con discapacidad para ubicarlos en un área o departamento.
3. Referente a las personas con discapacidad que laboran dentro de la institución, en base a los resultados obtenidos se determinó que estos requieren la eliminación de varias barreras (Infraestructura no totalmente adecuada para las personas con discapacidad, falta de señaléticas, falta de equipo de trabajo acorde al tipo de discapacidad) o limitaciones que impiden su libre desenvolvimiento de sus funciones por ende solicitan de varias soluciones a sus diferentes necesidades.
4. Dentro de la institución investigada no realizan actividades de información y sensibilización para el personal con discapacidad que labora en la misma, cabe recalcar que estas actividades ayudan a las PCD (personas con discapacidad), a sentirse tranquilas y en un clima laboral adecuado, asegurando su estabilidad laboral.
5. Finalmente se concluye que, dentro de la institución, el personal con discapacidad tiene varios talentos como: agilidad en el trabajo; dinámico práctico, trabajo en equipo, eficiente, colaborador; dibujar en AutoCAD, Excel, Word, PowerPoint; coordinar, diseñar, planificar, práctica y simulación parlamentaria; responsabilidad; planificar, mejorar los métodos de enseñanza; mejorar la fachada de la institución; entre otros, en lo cabe a sus actividades, y se desenvuelven de manera efectiva dentro de su área de trabajo y demostrar que pueden hacer lo que otros no pueden.

9. Recomendaciones.

Respecto a la investigación realizada y los resultados obtenidos se puede llegar a las siguientes recomendaciones:

1. Compromiso por parte de la institución para cumplir en su mayoría con lo dispuesto en la política pública (4%) de inclusión laboral de personas con discapacidad y se realice un proceso de seguimiento a las personas con discapacidad que laboran dentro del establecimiento y conocer más de cerca su comportamiento y el desarrollo de sus actividades para garantizar lo que determina la política de inclusión laboral.
2. Implementar un procedimiento específico para contratar personal con discapacidad y así mejorar su sistema de contratación, asimismo pueden optar por mejorar el sistema de comunicación para el desarrollo del concurso de méritos y oposición y dicha información llegue también a las personas con discapacidad, esto, para que la institución mantenga una buena imagen y genere más oportunidades de trabajo a las PCD (personas con discapacidad).
3. Realizar un sistema de seguimiento para determinar las necesidades del personal con discapacidad que labora dentro del establecimiento, y lograr suplirlas en su mayoría, en especial adaptar la infraestructura y los requerimientos del personal con discapacidad.
4. Realizar actividades de información y sensibilización para el personal con discapacidad que labora en la misma y mejorar el clima laboral garantizando la estabilidad laboral de los colaboradores de la institución.
5. Finalmente se recomienda conocer los beneficios de contratar personal con discapacidad y aprovechar el talento de los mismos generando oportunidades de trabajo para cada uno de ellos, tomando en cuenta la propuesta realizada en la presente investigación.

10. Bibliografía

- Arenas, A. D. P., & Melo-Trujillo, D. E. (2021). Una mirada a la discapacidad psicosocial desde las ciencias humanas, sociales y de la salud. *Hacia la Promoción de la Salud*, 26(1), 69–83. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2021.26.1.7>
- Arias, M. (2010). *Relaciones interpersonales entre niños con discapacidad visual y sus compañeros videntes en el contexto educativo regular*. 70. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2835/1/te4148.pdf>
- Carrascosa, J. (2015). La Discapacidad Auditiva. Principales Modelos Y Ayudas Técnicas Para La Intervención. *Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, 1(2), 101–113.
- Código Del Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005, última modificación: 26-sep-2012 159 (2012). www.lexis.com.ec
- Constitución de la República del Ecuador, Registro oficial 449 de 20 Oct. 2008 1 (2008). <https://www.cosede.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf>
- Correa, R. (2017). *REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO*. 1–85. www.lexis.com.ec
- Dueñas, E. R. (s/f). *Diversidad en discapacidad*. FamiliAvance. Recuperado el 10 de marzo de 2023, de <https://familiavance.com/diversidad-en-discapacidad/>
- Gil, I. (2018). *¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural*. [https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/#:~:text=Así%2C la discapacidad es un,la discapacidad de una persona.](https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/#:~:text=Así%2C%20la%20discapacidad%20es%20un,%20la%20discapacidad%20de%20una%20persona.)
- Gobierno de la República del Ecuador. (2018). Ley Orgánica de Educación Superior LOES. *Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct.-2010, 106*, 39–40. <http://www.conocimiento.gob.ec/wp-content/uploads/2015/07/Ley-Organica-de-Educacion-Superior-LOES.pdf>
- Heras, V. (2018). Inclusión Laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, 101–109. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf

- Jiménez Karina. (2016). *Análisis del cumplimiento del derecho laboral de las personas con discapacidad, en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Loja, periodo 2012.*
- Ley Orgánica de Discapacidades, Registro Oficial N° 796 13 (2012).
- Ley orgánica de servicio público, LOSEP, Ley orgánica de servicio público, LOSEP 1 (2020).
www.lexis.com.ec
- Ministerio de Relaciones Laborales, E. (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.* 14–15.
- Ministerio de Trabajo. (2022). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-180. *Gobierno del Encuentro*, 1–35. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/10/MDT-2022-180-Norma-de-Seleccion-DE-Personal-4-10-22-signed.pdf?x42051>
- Morales, S. (s/f). *Qué es un plan de acción.*
https://www.academia.edu/25895994/QUE_ES_UN_PLAN_DE_ACCION#:~:text=Un plan de acción es,con quien se realizaran las
- Organización de Naciones Unidas. (2014). Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad- Guía de formación. En *Publicación De Las Naciones Unidas* (Vol. 19, Número 1).
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_sp.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo .*
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Inclusión de las personas con discapacidad: beneficios para todos.* Organización Internacional del Trabajo.
<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion#the-benefits-of-inclusive-workplaces>
- Organización Mundial de la Salud (OMS), M. (2022). *Discapacidad.*
https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1
- Orlando, R., & Cifuentes, A. (2015). Análisis de la inclusión laboral de personas con

- discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014. 29-30.
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saude e Sociedade*, 29(4), 1–12.
<https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Reyes, R., Moreno, T., & Camacho, M. (2016). *Análisis de la equidad de género, en el ámbito laboral, dentro de las empresas privadas e instituciones gubernamentales de Villahermosa, Tabasco, México*. 23. <http://ru.iiec.unam.mx/3941/1/220-Reyes-Moreno-Camacho.pdf>
- Rodríguez Estefanía, Y. A. B. (2014). *Análisis de las políticas públicas dirigidas a la inserción socio-laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. El caso de la Universidad Central del Ecuador*. [Universidad Central del Ecuador]. <https://docplayer.es/14442103-Universidad-central-del-ecuador.html>
- Roth, A.-N. (2002). *Políticas públicas : formulación, implementación y evaluación*. Ediciones Auroras.
- Salazar. (1994). *La definición de Política Pública*. 1–2.
- Tamayo Saez, M. (2003). *El análisis de las políticas públicas*.
- Estatuto Organico de la Universidad Nacional de Loja, 6-11-2019, Validado Por El Ces (2019). https://unl.edu.ec/sites/default/files/archivo/2020-01/ESTATUTO_ORGANICO_6-11-2019%2C_VALIDADO_POR_EL_CES.PDF
- Universidad Nacional de Loja, L. (2021). *Sobre Nosotros*. <https://unl.edu.ec/universidad>
- Vaquero, B. R. (2007). *La implementación de políticas públicas*. 21, 135–156.
- Vasquez, A., & Neira, C. (2020). Concepto de discapacidad. *Movimiento Científico*, 14(1).
<https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.14104>

11. Anexos

Anexo 1

Formato de Encuesta

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica Social y Administrativa
Carrera de Administración Pública

Encuesta dirigida a los docentes, trabajadores y personal administrativo con discapacidad de la Universidad Nacional de Loja con el objetivo de conocer la situación actual en cuanto a la política pública de inclusión laboral.

Dependencia.....

1. Edad.....

2. Género:

Femenino

Masculino

3. ¿Qué tipo de discapacidad presenta?

Física

Intelectual

Visual

Auditiva

Psicosocial

otro.....

4. ¿Cuál es el grado de Discapacidad que presenta?

De 30% a 49%

De 50% a 74%

De 75 a 84%

De 85% a 100%

5. ¿Cuál es su nivel de instrucción?

Primaria

Secundaria

Superior

Postgrado

Ninguna

6. ¿Tubo complicaciones al ser contratado por la institución?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

7. ¿En qué modalidad accedió a trabajar dentro de la institución?

Por Contrato Ocasional

De Titular (nombramiento)

Contrato por servicios profesionales

8. Al momento de ingresar a la institución, ¿recibió alguna inducción?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

9. ¿Cuál es el área en donde labora dentro de la UNL?

Docente

Administrativo

Servidor

Seguridad

Limpieza

otro.....

10. ¿Qué actividad desarrolla dentro de la Universidad?

.....

11. ¿Usted considera que las actividades asignadas van de acuerdo a sus capacidades?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

12. ¿Lo han ascendido de cargo?

NO SI

si su respuesta fue si, mencione ¿a cuál?

.....

13. ¿usted utiliza herramientas inclusivas de acuerdo a su tipo de discapacidad?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

14. ¿Qué tiempo labora dentro de la institución?

De 1 a 10 años

De 11 a 20 años

De 21 a 30 años

De 31 a 40 años

15. ¿Cuántas horas labora dentro de la institución?

De 1 a 8 horas

De 9 a 16 horas

De 17 a 24 horas

De 25 a 32 horas

De 33 a 40 horas

16. Hasta el momento ¿cuántas actividades de información y sensibilización sobre la discapacidad ha recibido?

De 1 a 5

De 6 a 10

Más de 10

Ninguna

17. ¿La Infraestructura de la Universidad es correcta y adecuada para desarrollar sus capacidades?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

18 ¿Que barreras ha encontrado dentro su lugar de trabajo?

- Infraestructura no adecuada
- Aceptación de equipo de trabajo
- Adaptación a las actividades encomendadas
- Uso de herramientas de trabajo
- Otro.....

19. ¿Usted considera que dentro de su lugar de trabajo existe la participación activa, comunicación y respeto?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

20. Usted considera que ha conseguido el apoyo de sus compañeros de trabajo, y acepta las normas de la Universidad.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

21. ¿Cuál considera que es su talento dentro de su área de trabajo?

.....

22. ¿Cuál considera que es su principal necesidad dentro de su área laboral?

.....

Anexo 2

Formato de entrevista

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica Social y Administrativa

Carrera de Administración Pública

Entrevista al director/a de Talento Humano.

Tema: Análisis de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en docentes, trabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja periodo 2021-2022

Objetivo: Realizar un diagnóstico e identificar los procedimientos para la aplicación de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en docentes, trabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja periodo 2021-2022

1. **Dentro de la Universidad Nacional de Loja ¿Cómo es el proceso de selección del personal con discapacidad?**
2. **¿Usted conoce si se han realizado inducciones a las personas con discapacidad que ingresan a laborar dentro de la universidad?**
3. **¿Usted conoce si ha realizado actividades de información y sensibilización sobre la discapacidad dentro de la universidad?**
4. **¿Usted considera que la infraestructura de la UNL es la correcta y adecuada para los colaboradores con discapacidad?**
5. **¿Qué beneficios considera que tendría la institución por contratar personal con discapacidad?**
6. **¿Qué desventajas considera que tendría la institución por contratar personal con discapacidad?**
7. **Según su criterio, ¿sería necesario crear áreas de seguridad para los colaboradores con discapacidad dentro de la Universidad?**
8. **¿La UNL está preparada para incluir a más personas con discapacidad para laborar de manera óptima y adecuada?**
9. **En la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, en su artículo 47 sobre la inclusión laboral, indica que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades, ¿considera usted que se está cumpliendo con lo dispuesto?, si o no y ¿Por qué?.**

Anexo 3
Infraestructura de la Universidad Nacional de Loja para personas con discapacidad



Anexo 4

Ficha de levantamiento de perfil

DATOS DE IDENTIFICACIÓN		INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA			
Código o partida:		Nivel de instrucción:			
Denominación del puesto:		Área de conocimiento:			
Nivel:		Formación adicional (talleres, capacitaciones, cursos, etc.)			
Rol:					
Grupo Ocupacional:					
RMU:					
MISIÓN		EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA			
		Tiempo de experiencia:			
		Experiencia específica:			
FUNCIONES Y ACTIVIDADES ESENCIALES	RECONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES	COMPETENCIAS TÉCNICAS			
		Denominación de la competencia	Nivel	Comportamiento observable	
		COMPETENCIAS CONDUCTUALES			
		Denominación de la competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
USO DE EQUIPOS O HERRAMIENTAS					
Equipo que utiliza:					
Herramientas que utiliza:					
Condiciones de trabajo:					
CONDICIONES DE TRABAJO					
Horarios de trabajo					
Horas diarias:		Turno:		Horario:	
Ubicación del trabajo:	Interior:		Exterior:	Ambos:	
DEMANDAS COGNITIVO SOCIAL					
Trabaja bajo presión:	Si		No		
Habilidad verbal:	Si		No		
Expresión Escrita:	Si		No		
Facilidad de movilidad:	Si		No		
Autonomía y orientación en el	SI		No		

entorno:					
RELACIONES SOCIALES					
Trabaja en equipo:			Trabaja solo/a		
SALUD SEGURIDAD OCUPACIONAL					
Equipo de protección personal					
Ropa de protección:		Protectores auditivos:		Mascarilla:	
Calzado especial:		Casco:		Guantes:	
DEMANDAS FÍSICAS					
Posición	De 0 a 1 hora	De 2 a 3 horas	De 4 a 5 horas	De 6 a 8 horas o mas	
De Pie					
Caminando					
Sentado					
Escalar					
Equilibrarse					
Arrodillarse					
Agacharse					
Cuclillas					
Gatear					
Vista					
Agudeza cercana					
Agudeza lejana					
Tridimensional					
Campo Visual					
Discriminación deColor					
Fuerza y Precisión					
Levantar					
Llevar					
Empujar					
Halar					
Extensión de brazos					
Manipular					
Uso de dedos					
Oído- Olfato- Gusto					
Agudeza de oído					
Agudeza de olfato					
Agudeza de gusto					
Agudeza de tacto					

Nota. Adaptada de Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad por el Ministerio de Relaciones Laborales – Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades – CONADIS, 2013.

Anexo 5

Selección de personal con discapacidad

Tipo de discapacidad	Convocatoria	Entrevista	Evaluaciones
Física	<ul style="list-style-type: none">• Informar a una persona designada de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) para que avise acerca de las vacantes de trabajo.• Telefónica• Correo electrónico	<ul style="list-style-type: none">• Acompañamiento desde el ingreso al lugar de la entrevista.• Lugar de entrevista como y cercano.• Espacio físico adecuado.	<ul style="list-style-type: none">• Asistencia técnica.• Accesibilidad al lugar de la evaluación.
Visual	<ul style="list-style-type: none">• Informar a una persona designada de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) para que avise acerca de las vacantes de trabajo.• Telefónica	<ul style="list-style-type: none">• Acompañamiento desde el ingreso al lugar de la entrevista.• Registrar y grabar la entrevista.	<ul style="list-style-type: none">• Equipo adecuado que contenga lector de pantalla con audífonos.
Auditiva	<ul style="list-style-type: none">• Informar a una persona designada de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) para que avise acerca de las vacantes de trabajo.• Correo electrónico• Mensajes de texto• Informar a familiar o representante	<ul style="list-style-type: none">• Acompañamiento.• Interprete de lengua de señas o acompañante• Dirigirse a la persona directamente aun cuando se encuentre con el interprete• Confirmar si la información o mensaje fue comprendida correctamente.	<ul style="list-style-type: none">• Interprete de lengua de señas o acompañante. Ubicación en la parte delantera para que rinda las evaluaciones.

<p style="text-align: center;">Intelectual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informar a una persona designada de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) para que avise acerca de las vacantes de trabajo. • Informar a través de un familiar o representante legalmente asignado para que trasmita la información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigirse de manera correcta con palabras simples. • Enfocarse específicamente en las actividades relacionadas al trabajo. • Consultar si utiliza medicamentos y atención psicológica o si es necesario informarse a través de su acompañante o familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia técnica • Acompañamiento
--	--	---	--

Nota. Tomado de Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad por el Ministerio de Relaciones Laborales – Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades – CONADIS, 2013.

Anexo 6

Certificado de revisión al resumen de inglés.



Mg. Yanina Quizhpe Espinoza
Licenciada en Ciencias de Educación mención Inglés
Magister en Traducción y mediación cultural

Celular: 0989805087
Email: yaniques@icloud.com
Loja, Ecuador 110104

Loja, 3 de diciembre, 2023

Yo, Lic. Yanina Quizhpe Espinoza, con cédula de identidad 1104337553, docente del Instituto de Idiomas de la Universidad Nacional de Loja, y certificada como traductora e interprete en la Senescyt y en el Ministerio de trabajo del Ecuador con registro **MDT-3104-CCL-252640**, certifico:

Que tengo el conocimiento y dominio de los idiomas español e inglés y que la traducción del resumen del Trabajo de Integración Curricular **Análisis de la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad en docentes, trabajadores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, periodo 2021-2022**, cuya autoría de la estudiante Flor María Reyes Reyes, con cédula 1105848434, es verdadero y correcto a mi mejor saber y entender.

Atentamente

YANINA
BELEN
QUIZHPE
ESPINOZA
Firmado digitalmente por
YANINA BELEN
QUIZHPE
ESPINOZA
Fecha: 2023.12.03
22:12:29 -05'00'

Yanina Quizhpe Espinoza.

Traductora freelance

Full text translator: servicios de traducción