



1859



Universidad  
Nacional  
de Loja

# Universidad Nacional de Loja

## Facultad Jurídica, Social y Administrativa

### Carrera de Administración Pública

“El teletrabajo como herramienta de inclusión para personas con discapacidad en las instituciones públicas del cantón Catamayo, periodo 2023”

**Trabajo de Integración Curricular previo  
a la obtención del título de Licenciado en  
Administración Pública**

**Autor:**

Edison Enrique Jiménez Soto

**Director:**

Ing. Jorge Fernando Calle Iñiguez Mg. Sc

Loja – Ecuador

2024

## Certificación



UNL

Universidad  
Nacional  
de Loja

Sistema de Información Académico  
Administrativo y Financiero - SIAAF

# CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **Calle Iñiguez Jorge Fernando**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado “**EL TELETRABAJO COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN CATAMAYO, PERIODO 2023**”, perteneciente al estudiante **EDISON ENRIQUE JIMENEZ SOTO**, con cédula de identidad N° **1105398935**.

### Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 14 de Marzo de 2024

  
Firmado electrónicamente por:  
**JORGE FERNANDO  
CALLE INIGUEZ**  
F) -----  
**DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN  
CURRICULAR**



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-001072

1/1  
Educamos para **Transformar**

### **Autoría**

Yo, **Edison Enrique Jiménez Soto**, declaro ser autor 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:**

**Cédula:** 1105398935

**Fecha:** 28/02/2024

**Correo electrónico:** edison.e.jimenez@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0990886405

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

Yo, **Edison Enrique Jiménez Soto** declaro ser autor del Trabajo de Titulación denominado: **“El teletrabajo como herramienta de inclusión para personas con discapacidad en las instituciones públicas del cantón Catamayo periodo”**, como requisito para optar por el título de **Licenciado en Administración Pública**; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja 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 Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 28 días del mes de febrero de dos mil veinticuatro.

**Firma:**

**Autor:** Edison Enrique Jiménez Soto

**Cédula:** 1105398935

**Dirección:** Isidro Ayora y 18 de agosto

**Correo electrónico:** edison.e.jimenez@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0990886405

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**Director del Trabajo de Integración Curricular:** Ing. Jorge Fernando Calle Iñiguez, M.Sc.

## **Dedicatoria**

El presente Trabajo de Integración Curricular principalmente se lo dedico a Dios por brindarme sabiduría y fortaleza para culminar mi carrera; a mis amados padres que han sido un apoyo incondicional durante mi formación profesional, por guiar mis pasos para que cumpla mis metas propuestas y por estar siempre a mi lado; a mis apreciados hermanos Mireya y Jimmy que me supieron demostrar cariño y afecto en los momentos difíciles; a mis licenciados y mentores, cuya sabiduría y guía han iluminado mi camino hacia el conocimiento, así mismo a todas las personas que creen en el poder de la educación y la investigación para transformar el mundo; a ellos y a todas las personas que han sido una fuente constante de inspiración y apoyo a lo largo de este emocionante viaje académico dedico este trabajo como un tributo a su confianza en mí y en el poder del aprendizaje continuo.

*Edison Enrique Jiménez Soto*

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a mi Dios por brindarme salud, vida y sabiduría para alcanzar los objetivos que me he propuesto en el transcurso de mi vida. Agradezco infinitamente a la Universidad Nacional de Loja, especialmente a quienes conforman la carrera de Administración Pública de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, quien me ha otorgado la oportunidad de instruirme y formarme como profesional para ser instrumento útil para la sociedad. A todos sus distinguidos docentes por tener la suficiente paciencia para impartir sus conocimientos.

Agradezco directamente a mi director de Tesis Ing., Jorge Fernando Calle Iñiguez Mg. Sc., por su adecuada instrucción y guía durante el desarrollo del actual trabajo.

Finalmente, mi más profundo agradecimiento a mis padres y hermanos por proporcionarme apoyo necesario, gracias apreciado Julio y América por ser modelo de sacrificio y amor, hoy todo lo que soy se los debo a ustedes.

*Edison Enrique Jiménez Soto*

## Índice de contenidos

<b>Portada</b> .....	<b>ii</b>
<b>Certificación</b> .....	<b>1</b>
<b>Autoría</b> .....	<b>2</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>4</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>5</b>
<b>Índice de contenidos</b> .....	<b>6</b>
<b>Índice de anexos</b> .....	<b>10</b>
<b>1. Título</b> .....	<b>11</b>
<b>2. Resumen</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1. Abstract</b> .....	<b>13</b>
<b>3. Introducción</b> .....	<b>14</b>
<b>4. Marco teórico</b> .....	<b>16</b>
<b>4.1. Antecedentes</b> .....	<b>16</b>
<b>4.2. Base teórica.</b> .....	<b>17</b>
4.2.1. Teoría del Valor-Trabajo.....	18
4.2.1.1. Clasificación del trabajo.....	19
4.2.2. Teoría de la Accesibilidad Universal .....	20
Accesibilidad cognitiva .....	21
Accesibilidad sensorial.....	21
4.2.3. Teletrabajo.....	22
4.2.4. Discapacidad .....	23
4.2.4.1. Tipos de discapacidad.....	24
Discapacidad física.....	24
Discapacidad psicosocial.....	24
Discapacidad intelectual.....	25
Discapacidades sensoriales .....	25
4.2.5. Discriminación laboral .....	26
4.2.6. Inclusión Laboral.....	27
4.2.7. La Administración pública en el contexto laboral .....	27

4.2.8. La Administración pública como impulsora y dinamizadora de la responsabilidad social .....	28
<b>4.3. Marco Legal y Normativo.....</b>	<b>29</b>
Políticas públicas, leyes, reglamentos sobre acceso y facilidades, derechos del trabajo para discapacitados.....	29
4.3.1. Constitución de la República del Ecuador .....	29
4.3.2. Ley Orgánica de discapacidades .....	31
4.3.3. Código del Trabajo.....	32
4.3.4. Ley orgánica del servicio público (LOSEP). .....	33
<b>4.4. Marco Institucional .....</b>	<b>33</b>
4.4.1. Municipio del Cantón Catamayo.....	33
Misión.....	33
Visión .....	33
Objetivos .....	34
4.4.2. Centro de Salud Tipo C Catamayo.....	34
Misión.....	34
Visión .....	34
4.4.3. Distrito De Educación 11D02 Catamayo - Chaguarpamba -Olmedo .....	34
Misión.....	35
Visión .....	35
4.4.4. Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación.....	35
4.4.5. SENA: Servicio Nacional de Aduana del Ecuador.....	36
<b>5. Metodología.....</b>	<b>37</b>
<b>5.1 Área de estudio .....</b>	<b>37</b>
<b>5.2 Desarrollo metodológico del objetivo específico 1 .....</b>	<b>39</b>
<b>5.3 Desarrollo metodológico del objetivo específico 2.....</b>	<b>40</b>
<b>5.4 Desarrollo metodológico del objetivo específico 3.....</b>	<b>41</b>
<b>6. Resultados .....</b>	<b>43</b>
<b>6.1. Describir la situación actual del acceso laboral que poseen las personas con discapacidad en las instituciones públicas de Catamayo .....</b>	<b>43</b>
5.4.1 Municipio de Catamayo .....	44



5.4.2	Distrito de Educación 11D02 Catamayo - Chaguarpamba -Olmedo .....	47
5.4.3	Centro de Salud Tipo C.....	49
5.4.4	Dirección general de registro civil identificación y cedulaación.....	52
5.4.5	SENAE: Servicio Nacional de Aduana del Ecuador.....	53
5.4.6	Percepción de la herramienta Teletrabajo .....	55
<b>5.5</b>	<b>Diagnosticar si las instituciones públicas de Catamayo han desarrollado políticas, reglamentos, acciones enfocadas en el teletrabajo para mejorar el acceso laboral de las personas con discapacidad.....</b>	<b>64</b>
5.5.1	Análisis FODA .....	64
5.5.2	Entrevista Nro. 1 .....	64
5.5.3	Entrevista Nro. 2 .....	66
5.5.4	Entrevista Nro. 3 .....	68
5.5.5	Entrevista Nro. 4 .....	70
5.5.6	Entrevista Nro. 5 .....	73
<b>5.6</b>	<b>Proponer un programa de mejora para fomentar la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral de la ciudad de Catamayo .....</b>	<b>76</b>
5.6.1	“Programa para fomentar la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral del cantón Catamayo” .....	77
<b>7.</b>	<b>Discusión .....</b>	<b>88</b>
<b>8.</b>	<b>Conclusiones .....</b>	<b>92</b>
<b>9.</b>	<b>Recomendaciones .....</b>	<b>93</b>
<b>10.</b>	<b>Bibliografía .....</b>	<b>94</b>
<b>11.</b>	<b>Anexos .....</b>	<b>99</b>

### Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Instituciones públicas del cantón Catamayo .....	38
<b>Tabla 2</b>	Formato de criterios de validación del programa.....	42
<b>Tabla 3</b>	Cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico en el Gad de Catamayo. ....	44
<b>Tabla 4</b>	.....	47
<b>Tabla 5</b>	Cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico en el Centro de Salud Tipo C .....	49

<b>Tabla 6</b> Cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico en la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación.....	52
<b>Tabla 7</b> Cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico en Servicio Nacional de Aduana del Ecuador.....	53
<b>Tabla 8</b> Situación Actual - Análisis FODA de la Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación. ....	66
<b>Tabla 9</b> Situación Actual - Análisis FODA del Distrito de Educación 11D02 Catamayo-Chaguarpamba- Olmedo .....	68
<b>Tabla 10</b> Situación Actual - Análisis FODA del Distrito de Educación 11D02 Catamayo-Chaguarpamba- Olmedo .....	70
<b>Tabla 11</b> Situación Actual - Análisis FODA del Gad Municipal de Catamayo.....	72
<b>Tabla 12</b> Situación Actual - Análisis FODA del Centro de Salud Tipo C Catamayo.....	74
<b>Tabla 13</b> Plan Estratégico 1.....	80
<b>Tabla 14</b> Plan Estratégico 2.....	81
<b>Tabla 15</b> Plan Estratégico 3.....	83
<b>Tabla 16</b> Plan de Estratégico 4.....	84
<b>Tabla 17</b> Respuesta de los profesionales a los criterios de validación del programa.....	88

### **Índice de figuras**

Figura 1. Mapa del cantón Catamayo, GAD, Instituciones Públicas 2024.....	38
Figura 2. Tipo de Discapacidad en el Gad de Catamayo .....	45
Figura 3. Áreas en la que se desempeñan las personas con discapacidad en el Gad de Catamayo.....	46
Figura 4. Tipo de Discapacidad en el Distrito de Educación 11D02 Catamayo - Chaguarpamba -Olmedo .....	48
Figura 5. Áreas en la que se desempeñan las personas con discapacidad en el Distrito de Educación 11D02 Catamayo - Chaguarpamba -Olmedo .....	49
Figura 6. Tipo de Discapacidad en el Centro de Salud Tipo C .....	51
Figura 7. Áreas en la que se desempeñan las personas con discapacidad en el Centro de Salud Tipo C.....	51
Figura 8 Sexo de las personas con discapacidad en las diferentes instituciones públicas .....	55
Figura 9 Edad de las personas con discapacidad en las diferentes instituciones públicas.....	55
Figura 10 Tipo de Discapacidad de las personas con discapacidad en las diferentes instituciones públicas .....	56

Figura 11 Nivel de Instrucción de las personas con discapacidad en las diferentes instituciones públicas.....	57
Figura 12 Área que desempeñan las personas con discapacidad en las diferentes instituciones públicas.....	57
Figura 13 Opinión sobre la utilidad del teletrabajo para personas con discapacidad en una escala del 1 al 5, siendo 1 menos útil y 5 muy útil.....	58
Figura 14 Si la institución donde usted labora, le ofrecería la oportunidad de realizar teletrabajo?¿aceptaría? .....	59
Figura 15 Razones por la que SÍ aceptaría teletrabajar .....	59
Figura 16 Razones por la que NO aceptaría teletrabajar.....	60
Figura 17¿Cómo calificaría el apoyo de la institución frente a tu condición? (¿1-5, donde 1 es muy negativa y 5 es muy positiva? .....	61
Figura 18¿Consideras que el teletrabajo podría mejorar la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad?.....	62
Figura 19¿Qué tipo de apoyo consideras que sería más beneficioso para mejorar la experiencia laboral para personas con discapacidad? .....	62

### **Índice de anexos**

Anexo 1. Modelo de encuesta .....	99
Anexo 2. Modelo de Entrevista.....	103
Anexo 3. Ficha de Observación .....	105
Anexo 4. Ficha de Observación .....	106
Anexo 5. Fotografías del entorno físico de las instituciones.....	107
Anexo 6. Encuestas a personas con discapacidad. ....	109
Anexo 7. Entrevista a encargados de Talento Humano .....	110
Anexo 8. Certificado de traducción de resumen .....	111

## **1. Título**

“El teletrabajo como herramienta de inclusión para personas con discapacidad en las instituciones públicas del cantón Catamayo, periodo 2023”

## 2. Resumen

El presente trabajo de investigación se lo realizó con el propósito de caracterizar la modalidad del teletrabajo como herramienta de inclusión para personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de Catamayo. Se estructuró con base a tres objetivos específicos, el primero inicia con la descripción de la situación actual de las instituciones públicas analizadas y sus particularidades con respecto del teletrabajo y el acceso que ofrecen estas a las personas con discapacidad; para ello se utilizó un enfoque cualitativo, lo que permitió un análisis detallado de las percepciones y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad, los datos se recolectaron mediante fichas de observación y un cuestionario. Además, se investigó si se han desarrollado políticas o reglamentos enfocados a las personas con discapacidad, en este apartado se consideró la herramienta de la entrevista aplicada a 5 funcionarios de talento humano, el análisis de los datos se realizó mediante un análisis FODA. Se finalizó con un programa que se espera ayude a fomentar el trabajo inclusivo para personas con discapacidad en las instituciones públicas del cantón Catamayo. Como resultado principal se pudo determinar que las personas con discapacidad no desean acogerse a una modalidad de teletrabajo, debido a que muchos de ellos prefieren laborar en un entorno presencial ya que les proporciona oportunidades importantes para la interacción social y el apoyo emocional, aspectos que pueden ser difíciles de replicar completamente en un entorno virtual, la falta de accesibilidad de herramientas y tecnologías remotas también constituyen barreras que dificultan la participación efectiva de estas personas, y finalmente los empleadores no pueden proporcionar las adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan hacer teletrabajo.

**Palabras Clave:** Teletrabajo, discapacidad, accesibilidad, trabajo, inclusión.

## **2.1. Abstract**

The present research work was conducted with the purpose of characterizing the modality of telework as a tool of inclusion for people with disabilities in public institutions in the city of Catamayo. It was structured based on three specific objectives, the first begins with the description of the current situation of the public institutions analyzed and its particularities with respect to telework and access offered by these to people with disabilities; for this a qualitative approach was used, which allowed a detailed analysis of the perceptions and challenges faced by people with disabilities, the data were collected through observation sheets and a questionnaire. In addition, it was investigated whether policies or regulations focused on people with disabilities have been developed, in this section the interview tool applied to 5 human talent officers was considered, the data analysis was performed through a SWOT analysis. It ended with a program that is expected to help promote inclusive work for people with disabilities in public institutions in the canton of Catamayo. As a main result it was determined that people with disabilities do not want to take a telework modality, because many of them prefer to work in a face-to-face environment as it provides important opportunities for social interaction and emotional support, aspects that may be difficult to fully replicate in a virtual environment, the lack of accessibility of remote tools and technologies also constitute barriers that hinder the effective participation of these people, and finally employers can not provide the necessary adaptations for people with disabilities to telework.

**Keywords:** telework, disability, accessibility, work, inclusion.

### 3. Introducción

A través del tiempo las personas han experimentado diferentes cambios y transformaciones en los diferentes aspectos tanto biológicos, sociales, y uno de ellos el ámbito laboral. Como lo menciona Sadurni (2021), en su investigación supo mencionar que uno de los beneficios más significativos que se logró en el ámbito laboral, fue reducir las horas de trabajo a 8 horas de labores, esto se da a las grandes marchas y protestas, siendo la más importante la formada el 1 de mayo de 1866 en Chicago-EE.UU.

Los trabajadores reclamaron y lucharon por conseguir diferentes beneficios laborales que amparan al trabajador, debido al inicio de la revolución industrial una nueva era comenzó para los trabajadores, permitiendo cometer varios abusos e injusticias por parte del empleador, entre las cuales tenemos: el horario de la actividad laboral, trabajo infantil, no descansos semanales, sin seguro social, y no contar con dinero para solventar sus gastos diarios y de recuperación que se utilice para ejercerlo, actualmente en el nuevo mundo el ciberespacio, es un derecho de ciudadanía digital, que puede emplear en los espacios: local, nacional, transnacional y global (Moreno & Huaman, 2022).

El teletrabajo en la actualidad no es simplemente una consecuencia directa del avance tecnológico, sino que está profundamente arraigado en la dinámica económica global. Surge como respuesta a un evento sanitario y refleja la influencia de una economía mundializada y transnacional. Además, indica que el teletrabajo es característico de la sociedad contemporánea, lo que implica que está moldeado por las necesidades y dinámicas propias del siglo XXI (Sánchez, 2017).

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) transforman y determinan de manera radical a las nuevas sociedades y con ello las relaciones humanas se transforman, en los ámbitos económicos, políticos, sociales y culturales, se acorta gracias a la digitalización de la vida diaria de las personas, con ello el cambio hacia el teletrabajo y la virtualidad ha abierto nuevas oportunidades para interactuar y colaborar de formas antes no exploradas. Esto incluye la posibilidad de negociar, trabajar, participar en actividades y procesos de gobierno de manera virtual o telemática (Moreno & Huaman, 2022).

Según el Registro Nacional de Discapacidades del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS, 2022), en el Ecuador constan 471.205 individuos que sufren algún grado de discapacidad, en la información brindada la provincia de Loja cuenta con 14.598 personas y, en el cantón Catamayo existen 1.064 personas, entre estas están aquellas afectadas por

situaciones como padecimientos desde el nacimiento, sucesos de tráfico, accidentes laborales, y otras.

El presente estudio tiene como finalidad caracterizar la modalidad de teletrabajo como herramienta de inclusión para personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de Catamayo, periodo 2023. Esto con el objetivo de analizar la siguiente problemática, en el Cantón Catamayo se ha evidenciado que en las instituciones públicas no existe la infraestructura adecuada para que las personas con discapacidad puedan desenvolverse en el ámbito laboral provocando un impacto negativo no solo en estos individuos sino también en la sociedad ya que se pierde el valioso potencial y talento de todas las personas con discapacidad. Por tal motivo, en el presente trabajo se plantea el teletrabajo como una herramienta de inclusión para las personas con discapacidad en las instituciones públicas del Cantón Catamayo ya que, al trabajar desde casa, las personas con discapacidad pueden evitar las barreras físicas y de accesibilidad en los lugares de trabajo y tener acceso a empleos que de otra manera no estarían disponibles para ellos.

Sin embargo, es importante reconocer que también puede haber barreras tecnológicas y de capacitación que podrían impedir que las personas con discapacidad participen en el teletrabajo. Por lo tanto, es necesario abordar estas barreras y garantizar que el teletrabajo sea una opción inclusiva y accesible para todos, independientemente de su discapacidad.

La importancia de esta investigación radica en que dará respuesta a las siguientes preguntas que anteriormente se han identificado.

¿En qué manera, la implementación del teletrabajo para personas que poseen algún tipo de discapacidad física, contribuirá como herramienta de inclusión social?

¿En las instituciones públicas del cantón Catamayo se cumple con la inclusión laboral de la población vulnerable, como una política pública?



## 4. Marco teórico

### 4.1. Antecedentes

En este apartado se plasman una serie de estudios previos, cuyo enfoque se sitúa en el teletrabajo como una oportunidad de inclusión a personas con discapacidad que según Valderrama (2020) son una herramienta de protección laboral que engloba a todos los trabajadores por su estado de vulnerabilidad y sentido de exclusión frente a la sociedad.

La economía, las TIC y el tipo de trabajo está adoptando una transformación y trae consecuencias para los diferentes niveles de trabajo, en tal sentido se puede considerar el teletrabajo como una exigencia de flexibilidad a las nuevas tecnologías, lo cual facilita la vida de quienes optan por aplicar esta modalidad en su vida laboral. (Cedeño, 2020). En Latinoamérica, se ha luchado por incorporar el Teletrabajo en el entorno laboral como una táctica ideal para la inserción de personas con discapacidad contribuyendo de esta manera al desarrollo sostenible, sin embargo, siempre se ha evidenciado una tendencia pausa de crecimiento (Avilez, 2019).

En el plano de inclusión laboral, Saucedo (2021) en su investigación denominada *Teletrabajo, como posibilidad para la inserción laboral de personas con discapacidad física*, establece que esta herramienta constituye el medio para conciliar la vida laboral de las personas con discapacidad, ya que permite el acceso al conocimiento, el desarrollo de habilidades y destrezas y por ende el acceso completo al mundo laboral.

En este sentido, en países europeos como España, varias investigaciones demuestran un aumento anual en la tendencia de inclusión del teletrabajo para personas en condición de discapacidad, resaltando la presencia de políticas internacionales que estimulan tanto a la empresa pública como privada, para la contratación laboral de personas con discapacidad; sin embargo, autores como Pupiales y Andrade (2016) analizan tanto las debilidades, fortalezas y barreras que se presentan durante el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en varias Comunidades Autónomas de España, determinando que aquellas personas que poseen algún tipo de discapacidad o diversidad funcional fortalecieron competencias laborales y personales, lo que conlleva a una mejora respecto a la posibilidad de empleabilidad, no obstante como resultado se obtuvo de 0.01 de empleabilidad del colectivo en mención, resaltando la complejidad de abordar y dar soluciones concretas para la inserción laboral de estas personas.

En el contexto regional, en un estudio efectuado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) en América Latina, partiendo desde un enfoque cuantitativo respecto a la situación laboral de las personas con discapacidad, se estimó una Tasa de prevalencia de la cantidad de habitantes con discapacidad sobre la población total de 7,18%

(36 millones de personas), siendo el 52% de sexo femenino y 48% de sexo masculino, se obtuvo que 3,5 millones de personas con discapacidad están ocupadas lo que representa un 22,27% de la PEA y 12 millones de personas con discapacidad están en desocupación (International Development Centre, 2018).

En Ecuador, actualmente la inclusión laboral para personas con capacidades diferentes ha denotado un incremento de plazas, cabe destacar que no en su totalidad, de aquí la importancia de aplicar políticas para lograr la igualdad y la equidad (Heras, 2018). El teletrabajo en Ecuador se ha estudiado desde diferentes enfoques, pero de manera especial desde el área socioeconómico y productiva, es decir, como incide positivamente el teletrabajo en su economía, así como también se ha analizado esta nueva modalidad de trabajo respecto de los beneficios que trae consigo a la empresa; es decir se han realizado estudios que exceptúan al teletrabajo como un medio para que las personas con discapacidad física accedan a un empleo (Gómez, 2023).

Para López (2022) en su investigación donde expone las garantías y derechos de las personas con discapacidad en su lugar de trabajo como en la sociedad, afirma que en el país no se cuenta con una normativa que garantice los derechos de las personas con capacidades diferentes, el ámbito laboral es muestra de aquello, no obstante, en la actualidad no se ha visto una verdadera inclusión de estas personas con discapacidad al mercado laboral.

La inserción como la inclusión laboral de este grupo de personas vulnerables, es aceptable en el Ecuador, porque no solo se beneficia este grupo en lo económico, sino más bien ayuda a la formación de una sociedad inclusiva. Aquello realza la diversidad de una sociedad más justa (Arteaga y Rendón, 2019).

En función de lo mencionado anteriormente, se puede apreciar la existencia de teorías que asocian el crecimiento y la expansión de la Tecnologías de la Información y la comunicación con las oportunidades de inclusión laboral para miles de personas en condición de discapacidad física a través de modalidades como el Teletrabajo que le permiten a las personas hacer de sus limitaciones una oportunidad. Además, se puede inferir el crecimiento paulatino que ha tenido el Teletrabajo durante el paso del tiempo y como ha impactado de forma positiva en la vida de las personas en condición de vulnerabilidad, sin embargo, es evidente el elevado índice de personas con esta condición sin acceso a una oportunidad de trabajo.

#### **4.2. Base teórica.**

En la presente investigación se presenta la respectiva teoría por la cual es fundamentada, por consiguiente, es el sustento para lograr cumplir con los objetivos propuestos en la misma.

Para conocer que es el trabajo, es preciso comprender y explicar el comportamiento de los individuos en el contexto laboral. Existen diversas teorías que intentan definir e indicar qué es el trabajo desde diferentes perspectivas.

#### **4.2.1. Teoría del Valor-Trabajo.**

Karl Marx en su “Teoría del Valor-Trabajo”, propone que un bien o servicio no depende de su uso o necesidad, sino del tiempo de trabajo requerido para producirlo. Entre más tiempo de trabajo se necesita para producir un producto, mayor es su valor. Así, el valor de un bien o servicio se basa en la cantidad de trabajo socialmente necesario para producirlo, es decir, el trabajo promedio requerido en condiciones normales de producción (Fitzsimons y Starosta, 2019).

En este sentido, para Marx, trabajo significa habilidad de una persona que convierte los recursos en sus propios medios alcanzando distancias suficientes en el espacio, el tiempo y un entorno que le permite desarrollar su conocimiento de su propio potencial y pedido; se conceptualiza como un productor, capaz de utilizar el medio ambiente y transformarlo por su misma reproducción como ser humano (Guillermo, 2022).

Sin embargo, para autores como Muniz (2011), la teoría sociológica y su relación con el trabajo, en su perspectiva define al trabajo como el sinónimo de la actividad, labor, tarea o comportamiento en la sociedad, ya que si bien todas las actividades se encuentran relacionadas con la producción del sistema; su funcionamiento se centra en la fuerza de trabajo y las relaciones dentro de la sociedad. Además, enfatiza que en cada sociedad el trabajo es fundamental ya sea para fines personales como colectivos, así que se reconoce que puede ser cualitativamente productivo o no productivo, actividades diferentes al alcance de una persona, generador de dinero o no, productor de valor de intercambio o valor de uso.

En si el trabajo como base de esta teoría, implica la interacción entre los individuos y la sociedad. Se centra en el papel del trabajo en la estructura social, las relaciones laborales, la división del trabajo y la influencia del trabajo en la identidad y el estatus social de las personas. De acuerdo con Taylor (1987) y Peiró (1993), el trabajo se considera como una faceta importante la calidad de vida de las personas, no sólo porque la mayoría del tiempo se lo dedica a trabajar, sino porque la persona que lo ejerce experimenta aptitudes de personalidad y desenvolvimiento en la sociedad, alcanzando idear utilidades (Blas, 2022).

Si bien es cierto, se reconoce que la realidad laboral es diversa, lo que implica que las condiciones de trabajo pueden variar significativamente entre diferentes empleos y sectores. Algunos trabajos pueden ofrecer oportunidades de desarrollo laboral y personal, mientras que

otros pueden carecer de garantías en cuanto a la satisfacción de necesidades básicas como seguridad, estabilidad económica o realización personal (Salgado, 2022).

De lo dicho, se reconoce que la calidad de vida en el trabajo no depende únicamente de las características individuales de los empleados, como sus necesidades, valores y expectativas, sino también de factores organizacionales como la estructura de la empresa, la tecnología utilizada, el sistema de remuneración y las políticas internas. Esto indica que tanto los aspectos personales como los contextuales juegan un papel importante en la experiencia laboral de los individuos. (García, 2022). Para otros autores relacionan la calidad de la vida, con el sentimiento de estar o encontrarse bien, esto a raíz de la responsabilidad del trabajo y los recursos necesarios para enfrentar las exigencias (Cahuana, 2023).

#### **4.2.1.1. Clasificación del trabajo.**

Según (Zapata, 2012) clasifica al trabajo según diferentes criterios, que se detallan a continuación:

##### **Según la naturaleza del trabajo:**

Trabajo manual: Implica el uso de habilidades físicas y destrezas manuales, como la construcción, la carpintería, la jardinería.

Trabajo intelectual: Requiere habilidades mentales y cognitivas, como la programación de computadoras, la consultoría, la investigación científica.

Trabajo creativo: Implica la generación de ideas y la expresión artística, como la escritura, la música, la pintura.

##### **Según el sector de la industria:**

Trabajo en el sector primario: extracción y producción de materias primas, como la agricultura, la pesca y la minería.

Trabajo en el sector secundario: transformación de materias primas en productos acabados, como la manufactura y la construcción.

Trabajo en el sector terciario: prestación de servicios, como la educación, la salud, el comercio, la banca, entre otros.

##### **Según el tipo de contrato:**

Trabajo a tiempo completo: trabaja un número de horas completo según lo estipulado por la empresa.

Trabajo a tiempo parcial: se trabaja un número de horas menor que un empleo a tiempo completo.

Trabajo temporal: empleo con una duración limitada en el tiempo, generalmente para cubrir necesidades específicas o estacionales.

➤ **Según la forma de compensación:**

Trabajo remunerado: Empleo por el cual se recibe un salario o una compensación económica a cambio de los servicios prestados.

Trabajo voluntario: Actividad realizada sin compensación económica, generalmente por razones altruistas o de servicio a la comunidad.

**4.2.2. Teoría de la Accesibilidad Universal**

La accesibilidad universal se encuentra fuertemente en relación con la noción de barrera, en este campo lo manifestado por Asís (2013), quien describe “barrera” como un impedimento para que las personas sean cual sea su condición de vida. Las barreras u obstáculos tienen orígenes diversos y se pueden proyectar a varios tipos como barreras físicas, de ambiente, psicológicas, cultural y cognitivas.

La noción de barrera en relación a la accesibilidad universal no comprende un concepto que no solo es abstracto, si no que varía de la situación y los conceptos a abordar. Por ende, resulta con frecuencia encontrar normas que se involucren a la definición de barrera en áreas y situaciones, como el acceso a tecnologías de comunicación, sitios públicos urbanizados, infraestructuras y mercancías) (López, 2022).

Respecto al teletrabajo, lo anterior implica que las empresas deben asegurarse de que sus sistemas y plataformas sean accesibles y adaptables a las necesidades de las personas con discapacidad. En tal sentido, la determinación de los ámbitos de accesibilidad y el propio concepto de accesibilidad han estado históricamente centrados en las discapacidades físicas y sensoriales, con un enfoque principalmente en la accesibilidad física del entorno construido o urbanizado. Esto sugiere una limitación en la comprensión tradicional de la accesibilidad, que tiende a dejar de lado otros tipos de discapacidad, como la cognitiva o la intelectual (Martínez y Schönsteiner, 2022).

Se destaca que la demanda de accesibilidad no surge de manera abstracta o aislada, sino que está intrínsecamente relacionada con la comparación con los bienes, productos y servicios que la mayoría de las personas disfrutan y que forman parte de la vida social (López, 2022).

La tercera se refiere a que la accesibilidad abarca una amplia gama de aspectos que van más allá de los ámbitos evidentes mencionados anteriormente. Esto implica que la accesibilidad puede manifestarse de diferentes maneras y en distintos contextos, incluyendo aspectos físicos, cognitivos, sociales, económicos y tecnológicos, entre otros.

Finalmente, la cuarta hace énfasis a la accesibilidad la misma que se puede lograr de diferentes maneras, pero las más a destacar son: el diseño para todos y los ajustes razonables. En sí, la base teórica del teletrabajo para personas con discapacidad se centra en la idea de la

accesibilidad universal y la inclusión laboral, y defiende que las empresas deben adaptar sus sistemas y entornos laborales para asegurar que todas las personas puedan acceder a las mismas oportunidades de trabajo y por lo tanto que las herramientas a utilizarse puedan resultar útiles, para poder diseñarse y ser accesibles a todas las personas, independientemente de sus capacidades o limitaciones (López, 2022).

La accesibilidad universal concidera en eliminar obstáculos propios del lugar, que de una u otra manera limitan el acceso al entorno físico de personas que realizan actividades diarias. Las instituciones, empresas y la sociedad en general son conscientes de la importancia de la accesibilidad en todos los ámbitos de la vida.

#### **4.2.2.1. Tipos de accesibilidad Universal**

Resulta impórtate comprender que, en temas de accesibilidad, cualquier persona sea está limitada físicamente, verbalmente o de otra característica a fin, tiene el mismo derecho y deber de contribuir al bienestar general de la sociedad, para llegar a ello es necesario crear entornos y servicios accesibles para garantizar la participación plena de todas las personas en la sociedad (All, 2023).

La accesibilidad universal se centra en personas que padecen discapacidades como:

##### **Accesibilidad cognitiva**

Representa el enfoque en el que debe expresarse un mensaje como por ejemplo sea en comunicación auditiva, texto o símbolos, con ello se garantiza la comprensión y tratamiento de la información para facilitar la comprensión, el procesamiento de la información, en este sentido personas que tiene dificultades de comprensión, personas de tercera edad y personas limitadas del habla o lectura, puedan llegar a entender. Además existen acciones para garantizar la accesibilidad cognitiva:

- **Lectura fácil:** Tranforma el texto para su mejor comprensión.
- **Señalización:** Claro ejemplo es la utilizacion de pictogramas, la utilizacion de señaes de texto como mapas simplificados o directorios.

##### **Accesibilidad sensorial**

La intención es brindar que la información o servicios en la institución, lleguen a ser más accesibles para personas que padecen problemas de audio y vista, para ello se puede considerar:

- Proyección de letras grandes
- Lenguaje braille
- Subtítulos en videos

## **Accesibilidad tecnológica**

Propone medidas concretas para eliminar posibles impedimentos tecnológicos cruciales para personas que se encuentran atravesando alguna discapacidad, personas que no comprenden o no tienen esa relación con un aparato tecnológico, para ello es importante mejorar el acceso a ellas:

- Incrementando y mejorando sistemas de hardware, software y formatos.
- Chats de ayuda en una web.
- Usar aplicaciones o un diseño web simple e intuitivo para facilitar la experiencia de los nuevos en el mundo digital.

### **4.2.3. Teletrabajo**

En el entorno laboral existen diferentes tipos de trabajos que pueden variar según el tipo de empleo, la relación laboral y la forma en que se realizan las actividades. Algunas de las formas de trabajo más comunes son el Trabajo Presencial que implica que un empleado o trabajador debe estar regularmente presente en un lugar físico para realizar las tareas que se le asignan. Y el trabajo remoto o teletrabajo, del cual se hará énfasis en la presente investigación.

De acuerdo con Silva (2022) el teletrabajo constituye una forma de trabajo en la cual las labores se llevan a cabo de manera remota, por lo cual la Organización Internacional del Trabajo ha identificado al teletrabajo como una subcategoría del concepto más amplio de trabajo no presencial. Además, hay que tener presente que el teletrabajo se refiere a la realización de tareas en un lugar distinto a la oficina del empleador, utilizando las TIC.

El trabajo no presencial se define con dos características principales: en primer lugar, el trabajo se realiza total o parcialmente en un lugar ajeno al lugar de trabajo habitual. Como segundo el trabajo remoto utiliza las tecnologías de la información y la comunicación, apoyado de la internet y dispositivos inteligentes (Silva, 2022).

Para autores como Giniger (2020) el teletrabajo o trabajo remoto no es un “nuevo trabajo”, es básicamente una forma de organizar el trabajo. Esta distinción es importante hoy y desde que se introdujo. En primer lugar, porque las relaciones laborales que se establecen a través del teletrabajo no van más allá de las normas y marcos existentes para implementar dichas relaciones laborales.

Lo que propone Lobo (2009) en el contexto de la teoría de la flexibilidad laboral, sostiene que ofrecer flexibilidad en términos de dónde y cuándo se realiza el trabajo puede aumentar la satisfacción laboral, la motivación y la productividad de los empleados, además indica que los mercados de bienes y servicios se han vuelto más flexibles en este sentido menos

estándares y debe ser especializado para requisitos más específicos ha llevado a la flexibilidad, es decir, a un uso más diverso de la tecnología y laboral y necesariamente relacionado con el mercado laboral y de empleo.

Según Sánchez (2017) expresan que el teletrabajo va más allá de simplemente ofrecer flexibilidad en el trabajo, siendo una nueva forma de organizar el trabajo que requiere el uso intensivo de tecnologías de la información y comunicaciones, y que implica una importante innovación organizativa en las empresas.

#### **4.2.4. Discapacidad**

La discapacidad se conceptualiza como una deficiencia o limitación de la persona la cual tiende a afectar el estado físico y mental de la misma y es agravada por factores como sociales, económicos y culturales, los cuales interrumpen en su inserción en la sociedad. algún momento de la vida las personas se enfrentarán a una discapacidad temporal o permanente por factores congénitos, malos hábitos o envejecimiento (OMS, 2018).

De los diferentes conceptos de discapacidad, el que más se asimila al objeto del presente estudio es el que denota que la discapacidad se trata de una condición que limita a las personas con deficiencias (condición médica, sea esta mental, física o sensorial) para realizar las actividades de la vida diaria y les restringe en su participación social, que surge cuando la sociedad les ha negado o limitado el acceso a la rehabilitación, a la educación, a la formación profesional, al mercado laboral, a la cultura, al ejercicio de sus derechos y obligaciones (Fernandez, 2021).

Independientemente del tipo o condición de su discapacidad, se debe adaptar el entorno para que esta o estas personas participen plenamente en la vida cotidiana y denoten su potencial el cual dependerá de su impacto en la vida de cada persona (Rojas, 2023).

##### **➤ Persona con discapacidad**

Abarca una variedad de condiciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que puedan restringir permanentemente la capacidad de una persona para llevar a cabo actividades esenciales de la vida diaria. Esta definición reconoce la diversidad de experiencias y limitaciones que pueden enfrentar las personas con discapacidad, independientemente de la causa subyacente de su condición (Carvajal, 2019).

##### **➤ Persona con condición discapacitante.**

Se refiere a un individuo que tiene una condición que limita alguna o varias de sus capacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, lo que puede dificultar su participación en ciertas actividades de la vida diaria. Este término reconoce la condición como una característica que afecta las habilidades y el funcionamiento de la persona (Carvajal, 2019).



#### 4.2.4.1. Tipos de discapacidad

Existen diferentes tipos de discapacidad según la condición específica del individuo las físicas, sensoriales, intelectuales y psicosociales (Vargas et al., 2017):

##### **Discapacidad física**

Condición en la que una persona experimenta limitaciones o restricciones en su movilidad o funcionamiento físico debido a una deficiencia o lesión en el cuerpo. Esta discapacidad puede afectar diversas áreas del cuerpo, como las extremidades, la columna vertebral, los músculos o los sistemas neurológicos, y puede variar en su gravedad y alcance. (Guamán, 2022, pp 20)

- **Discapacidades físicas orgánicas:** se les conoce así porque su afectación se concentra en partes como la cabeza, extremidades superiores e inferiores.
- **Afectación de órganos y vísceras:** son aquellas que afectan a la respiración, al aparato digestivo, urinario y a los sistemas inmunológico y metabólico.
- **Déficits de las estructuras musculares:** Aquella está en relación al movimiento de todas las extremidades, y se clasifican dependiendo de su agravamiento.

A continuación, se detallan según sea el número de extremidades y las partes en las estén ubicadas:

- **Monoplejía:** Parálisis de una extremidad.
- **Paraplejía:** Parálisis de la parte inferior del cuerpo.
- **Tetraplejía:** Pérdida de la movilidad de todas las extremidades.
- **Hemiplejía:** Parálisis que comprende un costado del cuerpo.

##### **Discapacidad psicosocial**

Esta discapacidad puede afectar la capacidad de la persona para relacionarse con los demás, mantener empleo o realizar actividades cotidianas de manera independiente. Algunos ejemplos de condiciones que pueden dar lugar a una discapacidad psicosocial incluyen la esquizofrenia, los trastornos del estado de ánimo, los trastornos de ansiedad, entre otros. Las personas con discapacidad psicosocial pueden enfrentar estigmatización, discriminación y barreras en el acceso a servicios de salud mental, empleo, vivienda y otros recursos sociales (Rojas, 2023).

Algunos tipos de trastornos mentales asociados a una discapacidad psicosocial son:

- **Trastorno límite de la personalidad:**

Este es característico por manifestar repetitivos cambios simultáneos de actitud, mostrando incertidumbre sobre cómo se ven ellos mismos.

- **Trastorno de ansiedad generalizada, (TAG):**

Se basa en la alteración del estado mental, social y de salud de una persona, se presenta con algunos síntomas como lo son la ansiedad, preocupación, tensión muscular y problemas para dormir.

- **Trastorno depresivo mayor:**

Este nace de la consecuencia de la tristeza o un sentimiento que se vuelve constante, conlleva a la pérdida de desinterés al realizar las actividades, esto acarrea un sin número de problemas entre los más comunes problemas emocionales y físicos.

- **Trastorno bipolar:**

Es un trastorno preocupante que se genera afectados mecanismos que generan el estado de ánimo de cualquier persona, y son más notorios en aspectos de la familia, académico y laborales

- **Esquizofrenia:**

Concierne a las afectaciones mentales de una persona lo cual da presencia a delirios, alucinaciones, dificultades para pensar.

## **Discapacidad intelectual**

Persona tiene limitaciones significativas en su capacidad intelectual y en su habilidad para aprender, comprender y desarrollar habilidades adaptativas básicas. Estas limitaciones pueden manifestarse en áreas como el razonamiento, la resolución de problemas, la comunicación, el aprendizaje académico, las habilidades sociales y la autonomía personal (Jijón, 2023).

Existen algunos tipos de discapacidad:

- **Discapacidad intelectual leve:** Es la más leve y corresponde a un Coeficiente Intelectual de 75 a 50.

- **Discapacidad intelectual moderada:** Corresponde a personas con un CI de 55-35.

- **Discapacidad intelectual grave:** Corresponde a aquellos individuos que poseen un coeficiente de 40 a 25.

- **Discapacidad intelectual profunda:** Consiste en los casos más graves, personas que tienen un CI de menos de 25.

## **Discapacidades sensoriales**

Se refieren a condiciones en las que una persona experimenta limitaciones en uno o más de sus sentidos: vista, oído, olfato, gusto o tacto. Estas discapacidades pueden ser congénitas o

adquiridas debido a lesiones, enfermedades o trastornos, y pueden variar en su gravedad y alcance, las más comunes en presentarse son:

- **Discapacidad Visual:** se refiere a una condición en la cual una persona experimenta limitaciones en la capacidad de ver o percibir el mundo que le rodea. (Zapata & Morán, 2022)
- **Discapacidad Auditiva:** se debe a las limitaciones de una persona al no poder hacer uso efectivo de su oído, aquellas personas que presentan este tipo de discapacidad deben enfrentar una serie de desafíos que van desde la interacción con otras personas, sin embargo, se reconoce que personas con discapacidad auditiva se han adaptado y han sabido superar estos desafíos llevando una vida plena e independiente. (Morocho, 2020)
- **Discapacidad del Lenguaje:** comprende el desarrollo del habla para poder comunicarse de manera efectiva y fluida, esta condición puede afectar la comprensión, expresión, lectura o escritura del lenguaje, y puede manifestarse de diversas formas y grados de gravedad. (Morocho, 2020).

#### **4.2.5. Discriminación laboral**

Según Millán (2018), la discriminación laboral no solo es injusta y éticamente incorrecta, sino que también es ilegal en muchos países y está prohibida por leyes y regulaciones laborales que protegen los derechos de los trabajadores. Estas leyes suelen incluir disposiciones que prohíben la discriminación en todas las etapas del empleo, desde el reclutamiento y la selección hasta la terminación del contrato laboral.

Para prevenir y abordar la discriminación laboral, es fundamental promover la igualdad de oportunidades y trato justo en el lugar de trabajo, así como implementar políticas y prácticas que fomenten la diversidad, la inclusión y el respeto mutuo entre todos los empleados (Rodríguez, 2020).

Tanto en el sector público como privado, se busca eliminar la idea de que los discapacitados no son capaces de efectuar funciones administrativas u operativas, es claro que el objetivo es discernir estos fundamentos y considerar los atributos que disponen en cuanto a motivación para seguir un proceso formativo y progresivo dentro de un puesto de trabajo, por lo que el apoyo de las entidades estatales para regular el sector laboral será predominante para la inclusión social y laboral para discapacitados (Rodríguez, 2020).

Los empleadores y los trabajadores tienen un papel importante en la creación de un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación, donde todos los individuos sean valorados por sus habilidades, contribuciones y méritos, independientemente de sus características personales (Bayas y Moreno, 2020).

#### **4.2.6. Inclusión Laboral**

Se refiere al proceso y la práctica de garantizar que todas las personas, independientemente de sus características personales, tengan igualdad de oportunidades para participar en el mercado laboral, acceder a un empleo digno y desarrollarse profesionalmente en un entorno laboral inclusivo y respetuoso (Rodríguez, 2020).

Este concepto abarca diversos aspectos, como la eliminación de barreras y prejuicios que puedan impedir la participación plena de ciertos grupos en el mercado laboral, la promoción de políticas y prácticas de contratación equitativas y no discriminatorias, y la creación de entornos de trabajo que valoren la diversidad y fomenten el respeto y la igualdad de oportunidades para todos los empleados.

La inclusión laboral se extiende más allá de simplemente contratar a personas de diversos orígenes o con diversas habilidades, y también implica proporcionar apoyo y recursos adecuados para garantizar que todos los empleados puedan desempeñarse de manera efectiva y alcanzar su máximo potencial en el trabajo. Esto puede incluir adaptaciones en el lugar de trabajo, capacitación y desarrollo profesional personalizado, programas de mentoría, y políticas que promuevan un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y acogedor para todos (Camargo, 2020).

#### **4.2.7. La Administración pública en el contexto laboral**

Como mencionan Prior y de la Poza (1988) en el contexto laboral, se refiere a la gestión de recursos humanos, políticas y procesos dentro de las instituciones gubernamentales, además implica la contratación, supervisión, capacitación evaluación y desarrollo de los empleados del sector público. Esto incluye la planificación de recursos humanos para asegurar que las instituciones cuenten con el personal adecuado para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades de manera efectiva.

Las instituciones gubernamentales establecen políticas y normativas relacionadas con el empleo público, que abarcan aspectos como la igualdad de oportunidades, la prevención de la discriminación laboral, la seguridad y salud en el trabajo, los derechos laborales, los beneficios, entre otros (Tovar y Gutiérrez, 2021).

En el contexto actual, se destaca la importancia de adoptar un enfoque de gestión pública que no se base únicamente en la imposición de la voluntad de una autoridad central, sino que promueva la participación y la colaboración entre los diversos actores del sector público. Esto implica escuchar y tener en cuenta los diferentes puntos de vista y trabajar hacia soluciones consensuadas cuando sea posible (Armando et al., 2018). En este sentido, se argumenta que el administrador público debe actuar como mediador e integrador de las distintas variables de

diversidad en busca de la solución de conflictos y la promoción de la colaboración entre los actores (Correia et al., 2019).

#### **4.2.8. La Administración pública como impulsora y dinamizadora de la responsabilidad social**

Según (Barca, 2022) la administración pública juega un papel fundamental como impulsora y dinamizadora de la responsabilidad social en la sociedad. Aquí se presenta un análisis detallado de este aspecto:

- **Promoción de valores y principios éticos:** La administración pública puede establecer normativas y políticas que fomenten la ética, la transparencia y la integridad en todas las esferas de la sociedad. Esto incluye la promoción de valores como la equidad, la justicia, el respeto a los derechos humanos y la protección del medio ambiente.
- **Desarrollo de políticas públicas inclusivas:** La administración pública puede diseñar y poner en marcha políticas públicas que promuevan la inclusión social y la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.
- **Fomento del diálogo y la colaboración:** La administración pública actúa como facilitadora del diálogo y la colaboración entre los diferentes actores de la sociedad, incluyendo empresas, organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y ciudadanos.
- **Ejemplo de prácticas responsables:** La administración pública puede dar ejemplo mediante la adopción de prácticas responsables en su propio funcionamiento interno. Esto incluye la gestión eficiente de los recursos públicos, la rendición de cuentas ante la ciudadanía, la transparencia en la toma de decisiones y el respeto a los derechos laborales y ambientales en todas las actividades gubernamentales.

Según Porter y Kramer (2006), la administración pública desempeña un papel crucial como impulsora y dinamizadora de la responsabilidad social en la sociedad, mediante la promoción de valores éticos, el desarrollo de políticas inclusivas, el fomento del diálogo y la colaboración, el ejemplo de prácticas responsables y el estímulo a la responsabilidad social empresarial. Estas acciones contribuyen a construir una sociedad más justa, equitativa y sostenible para todos sus miembros.

Dentro del Ámbito regulador, se contempla el marco normativo que define los estándares mínimos de la actuación empresarial y de la aplicación de la responsabilidad social en las organizaciones para promover el empleo autónomo para personas con discapacidad. En tanto que facilitadoras, las administraciones públicas pueden estimular la implicación de actores clave en la responsabilidad social, mediante medidas de fomento o de impulso de la misma (Aguado y Marín, 2021).

Se reconoce que las empresas tienen la capacidad de involucrarse en una amplia gama de actividades de acción social más allá de su área principal de actividad. Esto demuestra la flexibilidad y el alcance potencial de la responsabilidad social empresarial (RSE), permitiendo a las empresas abordar diversas necesidades y desafíos sociales (Forcada, 2015).

#### **4.3.Marco Legal y Normativo**

##### **Políticas públicas, leyes, reglamentos sobre acceso y facilidades, derechos del trabajo para discapacitados.**

Las bases legales se constituyen en normas de carácter esencial, en las que se sustenta la promoción, protección de derechos, incluso principios fundamentales y garantías que poseen los seres humanos o los organismos que se encargan de este tipo de actividad. Es fundamental que estas bases sean creadas y aplicadas de manera correcta, de esta forma se asegura el cumplimiento de las diferentes políticas y programas orientados a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Como parte de las bases o marco legales normativo relativo a la atención de las personas discapacitadas se encuentran Ley Orgánica de Discapacidades y el Código del Trabajo que tienen su fundamento en la Constitución de la República, piedra angular de este marco legal. A continuación, se analizarán las relaciones de estas normativas con los derechos de las personas con discapacidad.

##### **4.3.1. Constitución de la República del Ecuador**

Los artículos 47 y 48 de la Constitución aluden a los derechos de las personas con discapacidad y de las medidas a favor de las misma; enfatizando en que el Estado junto con la sociedad y la familia van a procurar que exista un equilibrio en cuanto a las oportunidades que se les ofrece y su integración social; además, se les reconocerá el derecho a un trabajo en condiciones de igualdad que fomente sus capacidades y potencialidades permitiendo su incorporación en entidades públicas y privadas (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Dentro de las medidas que el Estado adoptará a favor de estas personas está la inclusión social la cual se implementará a través de planes, programas estatales y privados que promuevan su participación social, cultural, política, educativa y económica. También, en el artículo 330 de la Carta Magna se hace referencia al acceso al empleo en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, del mismo modo se garantiza la inserción y la accesibilidad al trabajo remunerado.

En cuanto al acceso universal a las tecnologías de información y comunicación. La creación de medios de comunicación social, y al acceso en igualdad de condiciones al uso de las frecuencias del espectro radioeléctrico para la gestión de estaciones de radio y televisión públicas, privadas y comunitarias, y a redes libres para la explotación”. El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad. Integrar los espacios de participación previstos en la Constitución en el campo de la comunicación”.

De igual manera en la Constitución de la República del Ecuador (2008), art. 34 en su apartado de los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, manifiesta:

Toda persona sean estas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el capítulo segundo que habla específicamente sobre los derechos del buen vivir art. 47, “El estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social”. De manera similar en su Art. 48 indica lo siguiente:

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. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En función de la inclusión laboral, en su artículo 330 menciona:

Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la

Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

#### 4.3.2. Ley Orgánica de discapacidades

Según la Ley Orgánica de Discapacidades (2018), en su primer artículo el objeto de la presente ley tiende a asegurar la prevención, detección temprana, habilitación y rehabilitación de la discapacidad, además de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Estos derechos están establecidos en la Constitución de la República, tratados e instrumentos internacionales, así como en leyes relacionadas, con un enfoque de género, generacional e intercultural. Además, se señala en el art. 4, sobre los principios fundamentales de la presente normativa se sujetan y fundamenta en los siguientes principios:

- **No discriminación:** Cero discriminaciones a la persona o su grupo familiar por su la condición discapacitante de esa persona, mucho menos sus derechos pueden ser violados o reducidos a causa de su condición de discapacidad.
- **Igualdad de oportunidades:** todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable.
- **Participación e inclusión:** se procurará la participación protagónica de las personas con discapacidad en la toma de decisiones, planificación y gestión en los asuntos de interés público, para lo cual el Estado determinará planes y programas estatales y privados coordinados y las medidas necesarias para su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad.
- **Accesibilidad:** Se debe garantizar el pleno acceso a personas con discapacidad a un entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales (Ley Orgánica de Discapacidades, 2018).

De acuerdo con la sección quinta de la presente ley, lo que concierne al trabajo y capacitación, en su art 45, menciona que:

Aquellas personas que presentan discapacidad, deficiencias o limitaciones discapacitantes tienen el derecho de entrar a empleos remunerados en condiciones justas y equitativas. Además, deben ser tratadas sin discriminación en todos los aspectos relacionados



con el empleo, incluyendo procesos como la solicitud, selección, contratación, formación y compensación de personal, tanto en los ámbitos públicos como privado (Ley Orgánica de Discapacidades, 2018).

### **4.3.3. Código del Trabajo**

Otra de las normativas legales fundamentales para garantizar los derechos en el trabajo de las personas con discapacidad está en el Código del Trabajo, en su artículo 42 hace referencia a las obligaciones que tiene el empleador, que contiene disposiciones legales y reglamentarias que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. Con respecto a todo lo que conlleva la inclusión laboral de estas personas, también dentro de este Código, se establece 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 (...) (Ley Orgánica de Discapacidades, 2017).

**Art. 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral.** - La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan (Ley Orgánica de Discapacidades, 2017).

**Art. 54.- Capacitación.** – Los programas serán ejecutados por cada institución pública 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 Orgánica de Discapacidades, 2017).

Además, según esta ley manifiesta en su art 65, la atención prioritaria en portales web, donde las instituciones públicas y privadas que brindan servicios públicos deben incorporar en sus sitios web un enlace de acceso para personas con discapacidad. Este enlace permitirá el acceso a información y atención especializada y prioritaria, según lo establecido por el reglamento correspondiente.

**Artículo 66: Accesibilidad en bibliotecas.** Las bibliotecas, tanto públicas como privadas, deben esforzarse por facilitar el acceso de las personas con discapacidad. Esto implica la incorporación de recursos humanos, infraestructura, tecnologías y apoyos técnicos adecuados

que permitan a estas personas acceder a los recursos y servicios bibliotecarios de manera inclusiva (Ley Orgánica de Discapacidades, 2017).

#### **4.3.4. Ley orgánica del servicio público (LOSEP).**

En la Ley orgánica del servicio público (LOSEP) menciona en su art. 63, referente al subsistema de selección de personal, un conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.

“Art. 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 (LOSEP, 2018).

### **4.4.Marco Institucional**

#### **4.4.1. Municipio del Cantón Catamayo**

Entidad Gubernamental que opera dentro del marco institucional el cual está regido por leyes, regulaciones y normativas que se rigen para su funcionamiento, en el caso de las personas con discapacidad existen ordenanzas vigentes que amparan el acceso físico para estas.

#### **Misión**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Catamayo comprende a un ente público encargado de la planificación operando en conjunto de la gestión integral por medio de estructura administrativa, aquello regido y acorde al Plan Nacional del Buen Vivir.

#### **Visión**

Su mirada está enfocada en un territorio productivo, altamente competitivo en la región sur, con soberanía alimentaria y dinamización de la economía local a través de la utilización sustentable de sus recursos naturales, innovación y mejoramiento de procesos y servicios, contando para ello con un sistema vial eficiente integrador de todos los sectores, que permita fortalecer el potencial agropecuario, comercial y turístico de la zona.

## **Objetivos**

- Cumplir y hacer cumplir la constitución, la ley de régimen municipal, otras leyes de la república, ordenanzas, reglamentos, acuerdos y resoluciones del concejo
- Legislar, fiscalizar los proyectos de ley, formular ordenanzas, formular proyectos en pro del desarrollo del cantón Catamayo y de sus habitantes

### **4.4.2. Centro de Salud Tipo C Catamayo**

El Centro de Salud Tipo C prestará servicios en medicina general, medicina familiar y comunitaria, odontología, obstetricia, psicología, nutrición, calificación de discapacidades, psico-rehabilitación, terapia ocupacional, terapia de lenguaje, estimulación temprana, rehabilitación, farmacia, emergencias 24 horas, maternidad de corta estancia, laboratorio e imagenología (rayos X y ecosonografía).

## **Misión**

El Ministerio de Salud Pública es la Autoridad Sanitaria Nacional que garantiza el derecho a la salud de la población en el territorio ecuatoriano, a través de la gobernanza, promoción de la salud, prevención de enfermedades, vigilancia, calidad, investigación y provisión de servicios de atención integrada e integral.

## **Visión**

El Ministerio de Salud Pública como ente rector será la institución referente de todo el Sistema Nacional de Salud que garantizará una atención sanitaria de calidad, inclusiva y equitativa, con énfasis en la promoción de la salud y la prevención de enfermedades para el pleno desarrollo de oportunidades de la población.

## **Objetivos**

- Incrementar la efectividad de la Gobernanza en el Sistema Nacional de Salud
- Incrementar la calidad de la vigilancia, prevención y control sanitario en el Sistema Nacional de Salud
- Incrementar la promoción de la salud en la población

### **4.4.3. Distrito De Educación 11D02 Catamayo - Chaguarpamba -Olmedo**

El distrito es un nivel desconcentrado, que generalmente coincide con el área geográfica de un cantón o unión de cantones (de 1 a máximo 4), y contiene de uno a máximo 28 circuitos educativos. En este nivel se brindan los servicios educativos de manera cercana a la ciudadanía, siguiendo los lineamientos definidos por el Nivel Central, así como la planificación que se desprende del Nivel Zonal. Son 140 distritos educativos en total.

## **Misión**

Garantizar el acceso y calidad de la Educación Inicial, Básica y Bachillerato a los y las habitantes del territorio Nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y género desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

## **Visión**

El Sistema Nacional de Educación brindará una educación centrada en el ser humano, con calidad, calidez, integral, holística, crítica, participativa, democrática, inclusiva e interactiva, con equidad de género, basado en la sabiduría ancestral, plurinacionalidad, con identidad y pertinencia cultural que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, la construcción de ciudadanía, y que articule los diferentes niveles y modalidades del sistema de educación.

### **➤ Objetivos**

- Incrementar la calidad del servicio educativo en todos los niveles y modalidades, con enfoque intercultural, intercultural bilingüe y de inclusión.
- Fortalecer el bachillerato para mejorar la preparación de los estudiantes al mundo laboral y la educación superior
- Mejorar la calidad del servicio docente
- Incrementar la cobertura del servicio educativo en todos los niveles y modalidades, con enfoque intercultural, intercultural bilingüe y de inclusión

#### **4.4.4. Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación**

Dirigir, supervisar y coordinar la gestión administrativa y legal pertinente al proceso de Registro del Estado Civil e Identificación de las personas con el propósito de que se cumpla en este la legislación vigente.

- **Misión**

Proveer servicios relacionados con la gestión de la identidad y de los hechos y actos relativos al estado civil de las personas, resguardando y administrando la información y datos personales de manera integral a través de canales físicos y electrónicos con calidad, seguridad, eficiencia y transparencia.

- **Visión**

Convertirnos al 2025 en el referente nacional y regional en la prestación e innovación de servicios públicos, garantizando el derecho a la identidad y protección de datos de nuestros usuarios.

➤ **Objetivos**

- Incrementar los niveles de satisfacción de los usuarios.
- Incrementar la oportunidad y calidad en el registro de hechos y actos civiles.
- Incrementar la oportunidad y calidad en la identificación de los ecuatorianos y extranjeros que residen legalmente en el país.
- Incrementar la oferta y provisión de servicios electrónicos.

**4.4.5. SENAE: Servicio Nacional de Aduana del Ecuador**

El Servicio Nacional de Aduana del Ecuador es una institución estatal, autónoma y moderna, orientada al servicio.

Forma parte activa del quehacer nacional e internacional, facilitadores del Comercio Exterior, con un alto nivel profesional, técnico y tecnológico.

• **Misión**

Impulsar el buen vivir de la sociedad ecuatoriana, a través de un control eficiente al comercio exterior que promueva una competencia justa en los sectores económicos; teniendo como base un recurso humano honesto y productivo, una tecnología adecuada y un enfoque a la mejora permanente de nuestros servicios.

• **Visión**

Ser reconocidos como una institución íntegra relevante en el sector estratégico económico-productivo nacional y como un referente internacional, con procesos innovadores y servidores comprometidos, promoviendo una cultura de mejora continua que contribuya oportuna y eficazmente a la facilitación del comercio exterior.

➤ **Objetivos**

- Incrementar la eficiencia y eficacia en los procesos de comercio exterior con el enfoque de ingreso y salida de mercancías, medios de transportes y personas.
- Incrementar el control del cumplimiento de las formalidades aduaneras por parte de los operadores del comercio exterior.
- Incrementar la eficiencia operacional del SENAE

## **5. Metodología**

El presente trabajo de integración curricular denominado “Teletrabajo como herramienta de inclusión para personas con discapacidad en las instituciones públicas del cantón Catamayo periodo 2023” se empleó para comprender de mejor manera la modalidad de teletrabajo como una nueva herramienta de inclusión de personas con discapacidad en las diferentes instituciones de la ciudad de Catamayo.

El presente estudio se desarrolló utilizando un enfoque cualitativo, este recolectó la data mediante la observación, además el método inductivo fue el predominante puesto que el cúmulo de observaciones individuales permitió formar una idea general acerca de la calidad con respecto del servicio evaluado. Según Mata (2019), este modelo de diseño no experimental se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

Por lo tanto, se centra en mostrar, describir, identificar y analizar las características de las personas con discapacidad que participan en el teletrabajo. Se tomará en cuenta factores como el tipo de discapacidad, las habilidades, las necesidades de apoyo y las adaptaciones tecnológicas, así como la disponibilidad de recursos y herramientas adaptadas, dado que el tema a investigar no posee mayores bases de estudio y con la información encontrada se describirá la situación actual en estas instituciones.

Finalmente, se deja constancia de que el alcance logrado con el presente estudio se ratifica en lo exploratorio-descriptivo, debido a que el fenómeno investigado es relativamente nuevo y el objetivo principal fue caracterizar esta nueva modalidad de laborar, permitiéndose conocer la situación actual que atraviesan las personas con discapacidad y su proceso de inclusión laboral.

En conclusión, se destaca que el análisis de la información fue de tipo corte transversal, llevándolo a una instancia particular y sin contrastar los resultados con períodos previos.

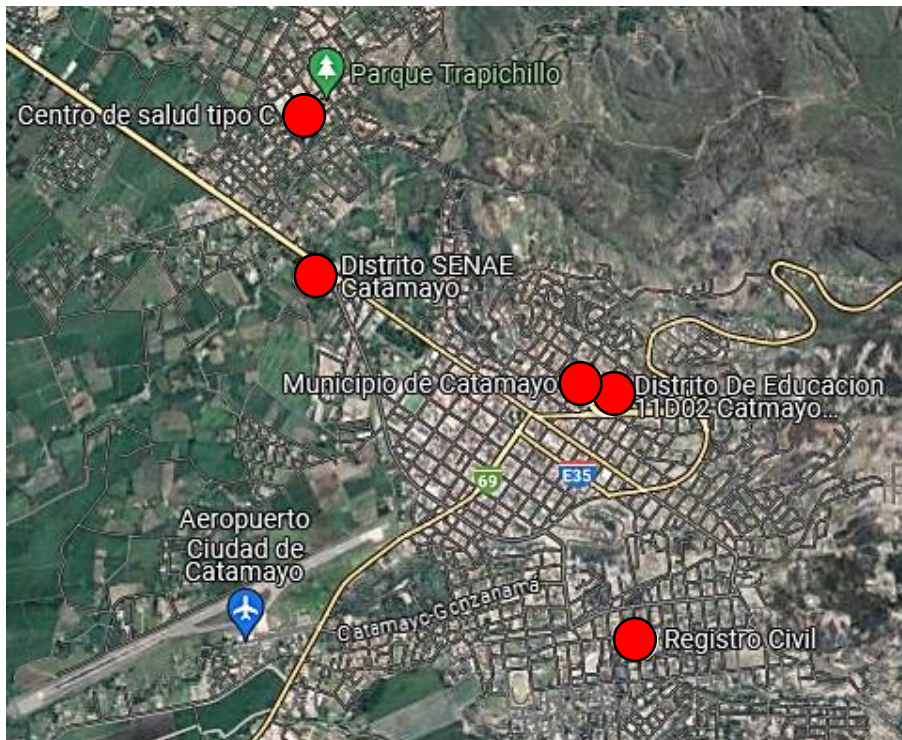
### **5.1 Área de estudio**

El área de estudio para la investigación se centra en las instituciones públicas del cantón Catamayo, específicamente las instituciones a investigarse son:

- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Catamayo
- Centro de Salud Tipo C Catamayo
- Distrito De Educación 11D02 Catamayo - Chaguarpamba -Olmedo
- Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación
- SENA: Servicio Nacional de Aduana del Ecuador

**Figura 1.**

*Mapa del cantón Catamayo, GAD, Instituciones Públicas 2024.*



*Nota.* Cantón Catamayo, Instituciones públicas. Tomado de Google Maps 2023

Catamayo es el segundo cantón más grande de la provincia de Loja, se encuentra situado en la región sur de Ecuador. Está ubicado geográficamente en las coordenadas 3°59'23.3"S de latitud y 79°22'53.7"W de longitud. Limita al norte con el cantón Loja, al este con el cantón Gonzanamá, al sur con los cantones Chaguarpamba y Olmedo, y al oeste con los cantones Gonzanamá y Loja.

Con el propósito de realizar esta investigación, se dieron prioridad a las instituciones con una alta demanda de servidores públicos, debido a su considerable afluencia de usuarios. Entre estas instituciones, se identificaron cinco que sobresalen notablemente.

**Tabla 1**

*Instituciones públicas del cantón Catamayo*

---

<b>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Catamayo</b>	Ente superior en el cantón una de sus fuertes responsabilidades es la de la planificación, coordinación, y ejecución de proyectos, políticas, además gestiona programas de en infraestructura, cultura, deporte, turismo, servicios públicos, entre otros para el desarrollo socioeconómico de la ciudad.
------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Distrito De Educación 11D02 Catamayo  
- Chaguarpamba -Olmedo**

Corresponde a una división administrativa en el sistema educativo de Ecuador, comprende a cantones como Catamayo, Chaguarpamba y Olmedo que forman parte de dicho distrito.

En cuanto a educación, Catamayo cuenta con varias instituciones educativas, tanto públicas como privadas, que ofrecen educación básica y secundaria a los estudiantes de la zona.

Es el primer eslabón en la atención a la ciudadanía. En lo concerniente a Catamayo esta casa de salud cuenta con todos los servicios médicos básicos, por ejemplo, Obstetricia, Odontología, Radiología, Pediatría y Rehabilitación o Emergencias las 24 horas.

**Centro de Salud Tipo C**

Aquella entidad está ubicada en la ciudad de Catamayo, y se proyecta a emitir documentos de identidad para ecuatorianos y extranjeros que residan legalmente en el Ecuador y requieran obtener la cédula de ciudadanía.

**Dirección General de Registro Civil  
Identificación y Cedulación**

Entidad pública cuya finalidad radica en el control y regulación del ingreso y salida de mercadería en el territorio ecuatoriano.

**SENAE: Servicio Nacional de Aduana  
del Ecuador**

Para el caso de la ciudad de Catamayo, este organismo autónomo opera bajo el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca del Ecuador.

---

*Nota.* Portal Único de Trámites Ciudadanos

## **5.2 Desarrollo metodológico del objetivo específico 1**

Para dar cumplimiento al primer objetivo, “*describir la situación actual del acceso laboral que poseen las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de Catamayo durante el año 2023*”. Se procedió a delimitar a cinco instituciones públicas clave para el proceso de estudio, para tener un panorama previo de las instituciones, fue necesario contar con técnica de la observación directa, a través de una ficha de observación que esta adjuntada en el Anexo 1, esto ayudo a constatar la accesibilidad al medio físico que tienen las personas con discapacidad y que se encuentran trabajando allí, realizando una comparativa entre la norma técnica que contempla el cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico para los gobiernos autónomos descentralizados, y lo que se pudo observar en las instalaciones de cada institución.

En las debidas visitas a estas instituciones de la ciudad de Catamayo, durante el recorrido se priorizó observar características como: infraestructura física, equipamiento urbano,



de mobiliario y materiales lúdicos. Aquello se pudo realizar gracias al permiso y aprobación necesaria de cada institución.

La información recabada fue expuesta mediante tablas comparativas para su posterior análisis, de manera que se presente un resultado concentrado de lo observado y poder ofrecer una visión general de la realidad de las instalaciones de estas instituciones públicas.

Además, para determinar la situación actual de aquellas instituciones públicas, se procedió a la aplicación de la encuesta actitudinal adjunta en el Anexo 1, la misma fue aplicada de manera presencial a cada persona con discapacidad de las cinco entidades públicas que formaron parte del estudio, esta incluyó al municipio de Catamayo, Distrito de Salud, Educación, Registro Civil y Aduana, ésta estuvo estructurada de preguntas cerradas de fácil entendimiento y de rápida respuesta, y fue crucial para recopilar información directamente de las personas con discapacidad, los datos fueron muy importantes, ya que se conoció apreciación y aceptación de la herramienta del teletrabajo. Posteriormente, se utilizó la herramienta Excel para la elaboración de gráficos de barras, de manera que se muestre detalladamente cuál es la situación actual de las personas con discapacidad en relación al ámbito laboral.

### **5.3 Desarrollo metodológico del objetivo específico 2**

Para dar cumplimiento al segundo objetivo el cual consto de: *“Diagnosticar si las instituciones públicas de la ciudad de Catamayo han desarrollado políticas, reglamentos, acciones enfocadas en el teletrabajo para mejorar el acceso laboral de las personas con discapacidad durante el año 2023”*. El proceso de levantamiento de información se realizó en el mes de Diciembre del año 2023, para ello fue necesario aplicar el instrumento de la entrevista esta fue de tipo estructurada siguiendo un guión definido y un conjunto de preguntas ajustadas a la investigación, la entrevista se la llevó de manera presencial, cuyo banco de preguntas constó de siete preguntas abiertas, la misma tuvo un lapso de 10 minutos aproximadamente, fue muy importante ya que se recurrió a información de primera mano.

Para el proceso de la entrevista fue necesario el acercamiento a cada institución, específicamente a las oficinas de talento humano, se inició con una breve presentación y posterior con el dictado de preguntas, se debe aclarar que fue pertinente el consentimiento de la persona para grabar la entrevista, esto con el fin de poder facilitar el trabajo del traslado de la información y que esta sea precisa. Durante el conversatorio se pudo abordar temas como la verificación de la política del teletrabajo, posturas, adaptaciones, percepciones y recomendaciones relacionadas con el teletrabajo y la inclusión laboral a personas con discapacidad.

La información proveniente de las entrevistas fue presentada en forma de análisis FODA, ya que se permitió identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de cada institución frente a las políticas y reglamentos que se han establecido para dar cumplimiento con la política del teletrabajo.

#### **5.4 Desarrollo metodológico del objetivo específico 3**

Para dar cumplimiento al tercer objetivo *“Proponer un programa de mejora para fomentar la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral de la ciudad de Catamayo”*, fue relevante la revisión bibliográfica donde se basó en los lineamientos de un manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, en este manual se encontró elementos estratégicos, más no actividades para dar a cabo estos lineamientos, las actividades fueron realizadas en base a los resultados y en base a la revisión bibliográfica.

Se realizaron cuatro estrategias en base a cuatro lineamientos estratégicos los cuales fueron:

- Nivel de participación
- Lineamientos de apoyo institucional
- Satisfacción laboral
- Proceso de selección de personal

Para coadyuvar al cumplimiento de estas estrategias se tomó en cuenta un formato donde constan las actividades, recursos, responsables, lugar/periodo y resultados esperados.

Finalmente, para la validación del programa de mejora se recurrió a la valoración de profesionales beneficiarios de este plan, estableciendo criterios en relación a las dimensiones que integran el programa de mejoras, con el propósito de verificar si este plan para fomentar la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral, se adapta a las necesidades de las instituciones públicas; además, evaluando su viabilidad para ser implementado.

Para la medición de la evaluación del programa fue pertinente la usar la escala de Likert, siendo 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo; 3= Neutro; 4= De acuerdo; 5= Totalmente de Acuerdo. A continuación, se detalla la tabla con los criterios a evaluar:

**Tabla 2**  
*Formato de criterios de validación del programa*

Criterios	Profesionales														
	1					2					3				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
El programa para fomentar la inclusión laboral propuesto es fácil de aplicar															
Las estrategias desarrolladas en el programa son de fácil comprensión.															
El programa propuesto se ajusta a las carencias de las instituciones públicas															
El programa propuesto integra estrategias que abordan soluciones a los problemas que enfrentan las instituciones públicas con respecto a la inclusión laboral.															
El programa propuesto cuenta con medidas institucionales de apoyo para fomentar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral del cantón Catamayo.															
El programa propuesto está orientado a brindar lineamientos para incrementar el nivel de satisfacción laboral de empleados con discapacidad que laboran en instituciones públicas															

*Nota.* Elaborada por el autor

## 6. Resultados

Los frutos de esta investigación se basan en datos provenientes de la aplicación de fichas de observación, entrevistas a profesionales del departamento de talento humano y encuestas realizadas a personas con discapacidad de las instituciones públicas de la ciudad de Catamayo. Esta información permitió describir y diagnosticar tanto el acceso laboral como el desarrollo de políticas, reglamentos, acciones enfocadas en el teletrabajo para mejorar el acceso laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas del cantón Catamayo.

Además, fue pertinente la utilización de la revisión documental, donde se pudo basar en una ordenanza la cual rige algunas normas técnicas de acceso al entorno físico de las instituciones del cantón Catamayo.

Los objetivos planteados dentro de la investigación y su análisis se detallan a continuación:

### **6.1. Describir la situación actual del acceso laboral que poseen las personas con discapacidad en las instituciones públicas de Catamayo**

Para Laurent (2021), la accesibilidad no sólo comprende aspectos como rampas o ascensores, si no que más bien abarca una variedad de elementos a tomar en cuenta para garantizar que personas con problemas de baja visión, personas con discapacidad física e intelectual, puedan acceder a un entorno accesible permitiéndoles hacer uso de sistemas de tecnología, rampas, agarraderas, baños accesibles, etc.

Según la Ley Orgánica de Discapacidades, señala que para el cumplimiento de las normas de accesibilidad las instituciones públicas y privadas en el plazo de un año deberán adecuar sus edificaciones de tal forma que se brinden todas las facilidades para que las personas con discapacidad puedan cumplir a cabalidad todas sus tareas dentro de las diferentes instituciones.

Para dar cumplimiento al primer objetivo fue necesario aplicar:

Análisis de documentos y normativas existentes: En esta parte, se tomó como referencia una ordenanza aprobatoria en la que se contempla varias normas técnicas de accesibilidad universal de las personas con discapacidad al medio físico correspondiente al cantón Catamayo, aquí se pudo constatar requerimientos para el mejoramiento del hábitat, el acceso y la seguridad, contemplando requerimientos mínimos para su aplicación consiguiendo infraestructura y espacios públicos de acceso al público conforme las especificaciones de las normas de diseño y construcción.

Observación de campo: Con ella se pudo constatar y verificar el cumplimiento de un entorno físico accesible, incluidos los sistemas tecnológicos para la información y las comunicaciones para estas personas.

En el cantón Catamayo, con base en encuestas, entrevistas, y fichas de observación realizadas y al tema en análisis, se ha podido identificar que, en los principales problemas en la inserción laboral para personas con discapacidad, es la falta de herramientas de trabajo que permitan facilitar fuentes de trabajo a las mismas.

Con la recolección de información recabada de entrevistas y encuestas, se permitió comprender las apreciaciones tanto de los encuestados como de los funcionarios sobre la situación actual de la inserción laboral de personas con discapacidad, las barreras a la hora de conseguir trabajo y los obstáculos, que pueden minimizarse con la aplicación de nuevas modalidades de trabajo.

#### 5.4.1 Municipio de Catamayo

El municipio perteneciente al cantón Catamayo es una institución gubernamental de ámbito público, que en temas de inclusión ha desarrollado políticas que de una u otra manera han contribuido a fomentar la inclusión en todos los aspectos de la vida, a personas que padecen algún tipo de discapacidad, tal es el ejemplo darles libre acceso a un empleo justo y remunerado.

**Tabla 3**

*Cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico en el Gad de Catamayo.*

ASPECTO	SI	NO	EN PARTE
Señalización	X		
Símbolo de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales		X	
Símbolo de no vidente y baja visión		X	
Vías de circulación peatonal			X
Bordillos y pasamanos			X
Rampas	X		
Peatonales a nivel y a desnivel		X	
Corredores y pasillos	X		
Estacionamientos	X		
Escaleras.	X		
Terminales, estaciones y paradas de transporte			X

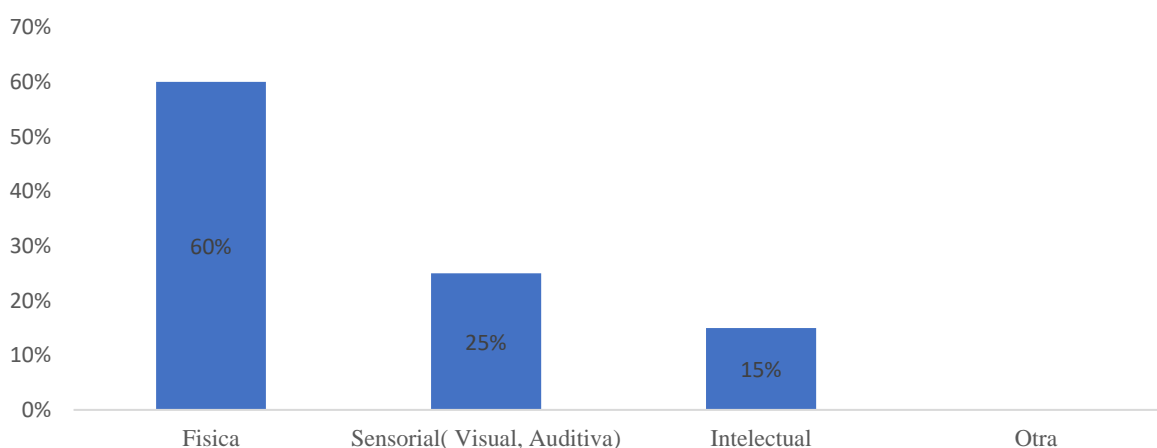
<b>Servicios higiénicos, cuartos de baño y baterías sanitarios.</b>	X	
<b>Puertas.</b>	X	
<b>Espacios de cocina</b>		X
<b>Vados y rebajes de cordón</b>	X	
<b>Envases externos (secundarios) de medicamentos.</b>		
<b>Escritura en sistema braille para personas con discapacidad visual</b>		X
<b>Ascensores</b>		X
<b>Dormitorios y habitaciones accesibles</b>		X
<b>Ventanas</b>	X	

*Nota.* Basado en la Norma Técnica en cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico para los gobiernos autónomos descentralizados

La tabla 2 es una representación clave para comprender que, en la institución, si bien existen condiciones accesibles para las personas con discapacidad, en su mayoría éstas son deficientes en tema de acceso físico, aspectos como la falta de rampas, elevadores, o señalización adecuada para personas con discapacidad, no son las mejores o simplemente no existen. Además, es preciso comprender la situación actual que presenta la institución en base a su personal que mantiene cierto grado de discapacidad.

**Figura 2.**

*Tipo de Discapacidad en el Gad de Catamayo*



*Nota.* Obtenido de las encuestas.

En base a los datos proporcionados sobre las personas con discapacidad laborando en el municipio de Catamayo, se ha encontrado un total de 20 personas con discapacidad que están empleadas en el municipio de Catamayo, de estas se denota que 12 de las personas con

discapacidad tienen limitaciones físicas, por otro lado 5 personas que enfrentan discapacidades sensoriales, lo que implica limitaciones en la audición, visión u otros sentidos, y finalmente se identificaron 3 personas con discapacidad intelectual, lo que sugiere limitaciones en el funcionamiento cognitivo y adaptación.

Se llega a cierta conclusión, donde la discapacidad física es la más prevalente entre las personas encuestadas, representando el 60% (12 de 20 personas), pero a la misma vez preocupante por el tema de accesibilidad al entorno físico, ya que contrastando con la norma de técnica de accesibilidad esta institución en su mayoría no cuenta con las facilidades para estas personas acceder a su infraestructura.

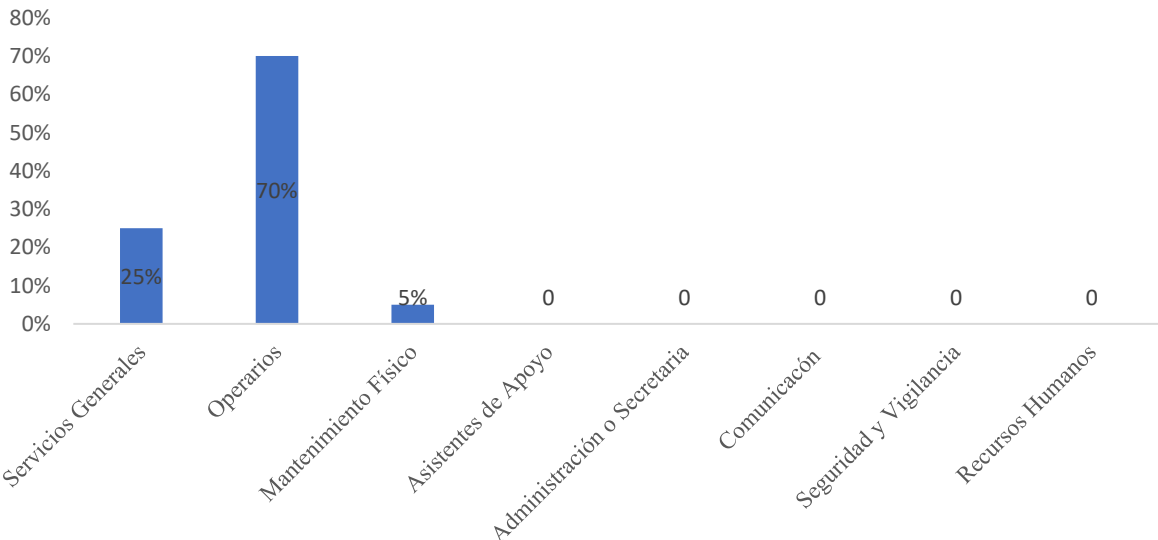
Las personas con discapacidad sensorial conforman el 25% (5 de 20 personas).

La discapacidad intelectual representa el 15% (3 de 20 personas).

Porcentualmente resulta buena la acogida de personas con discapacidad en el municipio del cantón Catamayo, el contar con la existencia de 20 personas con discapacidad laborando, indica un nivel positivo de inclusión en el ámbito laboral, lo cual resulta que se está brindando oportunidades laborales equitativas superando así barreras y estereotipos.

**Figura 3.**

*Áreas en la que se desempeñan las personas con discapacidad en el Gad de Catamayo*



*Nota.* Obtenido de las encuestas.

La figura 3 presenta la distribución en las áreas que se desempeñan los funcionarios con discapacidad en el municipio de Catamayo, predominantemente, la mayoría de ellos desempeñan funciones como operarios, es decir personas encargadas de operaciones rutinarias, como Limpiar y mantener parques, calles, plazas y otras áreas públicas, además cinco de ellos

en servicios generales, como por ejemplo en la organización y gestión de archivos y documentos municipales y tan solo uno se desempeña en mantenimiento físico, quien se encarga de reparaciones menores dentro de la institución ( pintura, arreglos de carpintería o reparación de pequeñas averías).

#### 5.4.2 Distrito de Educación 11D02 Catamayo - Chaguarpamba -Olmedo

El distrito de educación 11D02 tiene la responsabilidad de gestionar todas las actividades relacionadas con la educación en su área de jurisdicción. Esto incluye desde la distribución de recursos hasta la implementación de políticas educativas.

**Tabla 4**

*Cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico en el Distrito de educación 11d02 Catamayo - Chaguarpamba -Olmedo*

ASPECTO	SI	NO	EN PARTE
Señalización	X		
Símbolo de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales		X	
Símbolo de no vidente y baja visión		X	
Vías de circulación peatonal			X
Bordillos y pasamanos			X
Rampas			X
Peatonales a nivel y a desnivel		X	
Corredores y pasillos	X		
Estacionamientos	X		
escaleras.	X		
Terminales, estaciones y paradas de transporte		X	
Servicios higiénicos, cuartos de baño y baterías sanitarios.	X		
Puertas.	X		
Espacios de cocina	X		
Vados y rebajes de cordón			X
Envases externos (secundarios) de medicamentos.			
Escritura en sistema braille para personas con discapacidad visual		X	
Ascensores		X	
Dormitorios y habitaciones accesibles		X	

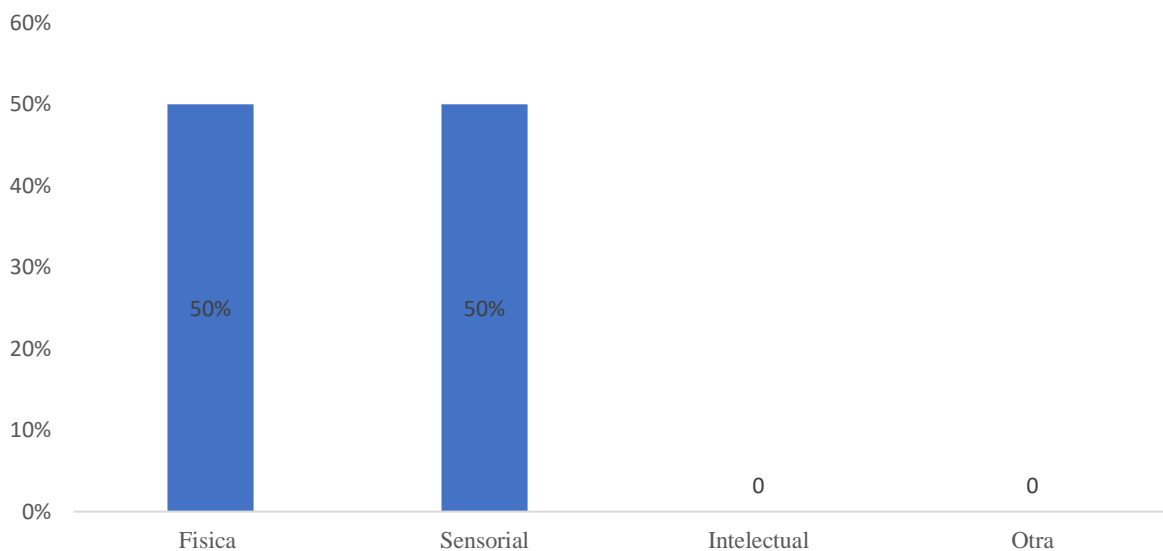


*Nota.* Basado en la Norma Técnica en cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico para los gobiernos autónomos descentralizados

La tabla 2 comprende un acceso al entorno físico, en aquella si bien existen condiciones accesibles para las personas con discapacidad, las deficiencias son pocas, aspectos como la falta de señalización, rampas, elevadores, que no son tan preocupantes por la razón que solo existen en la actualidad dos personas prestando sus servicios. A si mismo se evalúa el tipo de discapacidad que poseen las pocas personas que laboran en esta institución.

**Figura 4.**

*Tipo de Discapacidad en el Distrito de Educación 11D02 Catamayo - Chaguarpamba -Olmedo*

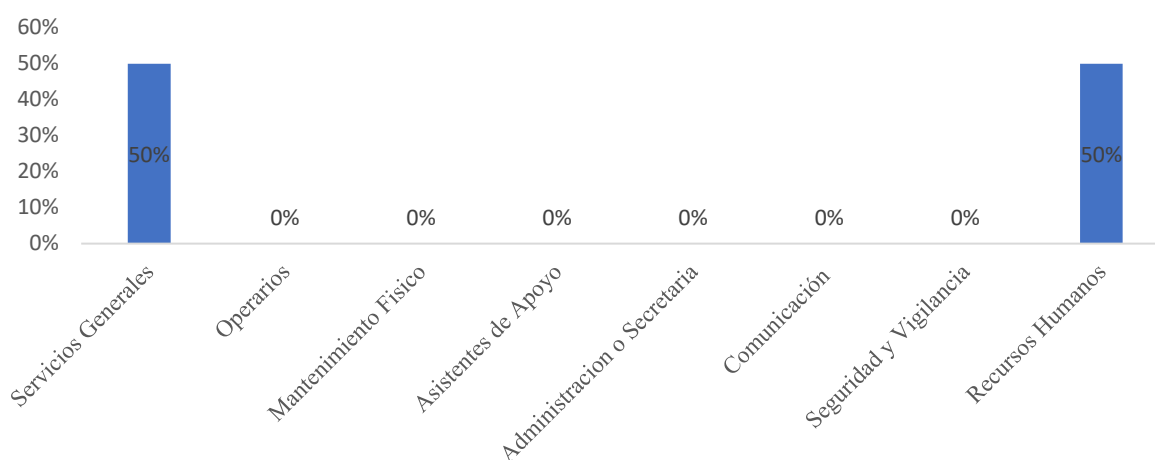


*Nota.* Obtenido de las encuestas.

Con base a los resultados de la figura 3, se ha identificado que en el Distrito de Educación existen tan solo 2 personas con discapacidad que actualmente están empleadas. Este hallazgo resalta de manera positiva, ya que representa un compromiso evidente con la inclusión, Este indicador de empleo de personas con discapacidad refleja el compromiso y la iniciativa del Distrito de Educación en fomentar un entorno laboral inclusivo y diverso.

**Figura 5.**

*Áreas en la que se desempeñan las personas con discapacidad en el Distrito de Educación 11D02 Catamayo - Chaguarpamba -Olmedo*



*Nota.* Obtenido de las encuestas.

Según la encuesta aplicada a estas dos personas, ellos cumplen puestos funcionales en la institución cumpliendo roles importantes como el de estar al frente del departamento de talento humano, se denota compromiso con la institución.

### **5.4.3 Centro de Salud Tipo C**

El centro de salud tipo de C del cantón Catamayo es una institución cuyo objeto es prestar servicios de salud a toda la ciudadanía en general, entre ellos servicios en medicina general, medicina familiar y comunitaria, odontología, obstetricia, psicología, nutrición, calificación de discapacidades, psico-rehabilitación, terapia ocupacional, terapia de lenguaje, estimulación temprana, rehabilitación, farmacia, emergencias 24 horas.

**Tabla 5**

*Cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico en el Centro de Salud Tipo C*

ASPECTO	SI	NO	EN PARTE
Señalización	X		
Símbolo de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales		X	
Símbolo de no vidente y baja visión		X	
Vías de circulación peatonal			X
Bordillos y pasamanos	X		
Rampas			X

<b>Peatonales a nivel y a desnivel</b>		<b>X</b>	
<b>Corredores y pasillos</b>	<b>X</b>		
<b>Estacionamientos</b>	<b>X</b>		
<b>Escaleras.</b>			<b>X</b>
<b>Terminales, estaciones y paradas de transporte</b>			<b>X</b>
<b>Servicios higiénicos, cuartos de baño y baterías sanitarias.</b>	<b>X</b>		
<b>Puertas.</b>	<b>X</b>		
<b>Espacios de cocina</b>		<b>X</b>	
<b>Vados y rebajes de cordón</b>	<b>X</b>		
<b>Envases externos de medicamentos.</b>			
<b>Escritura en sistema braille para personas con discapacidad visual</b>		<b>X</b>	
<b>Ascensores</b>		<b>X</b>	
<b>Dormitorios y habitaciones accesibles</b>	<b>X</b>		
<b>Ventanas</b>	<b>X</b>		

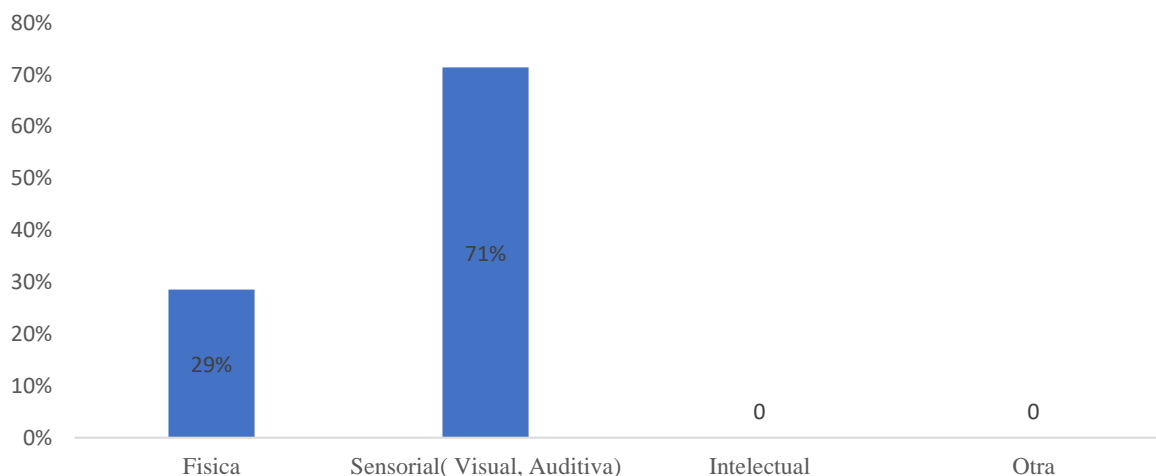
*Nota.* Basado en la Norma Técnica en cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico para los gobiernos autónomos descentralizados

La tabla 3 proporciona información esencial para entender que, dentro de la organización, aunque existen condiciones favorables para las personas con discapacidad, en su mayoría, estas son insatisfactorias en cuanto a la accesibilidad física. Elementos como la ausencia de escritura en sistema braille para personas con discapacidad visual o símbolo de no vidente y baja visión no están disponibles, además otros aspectos como el de los pasos peatonales que son muy importantes no se han implementado en el lugar.

Es importante que se trabaje en cuanto a temas de accesibilidad en esta institución puesto que es la segunda mas grande en cuanto a personas con discapacidad laborando activamente en la actualidad, no obstante, sus necesidades son importantes para asegurar la convivencia de todos.

**Figura 6.**

*Tipo de Discapacidad en el Centro de Salud Tipo C*



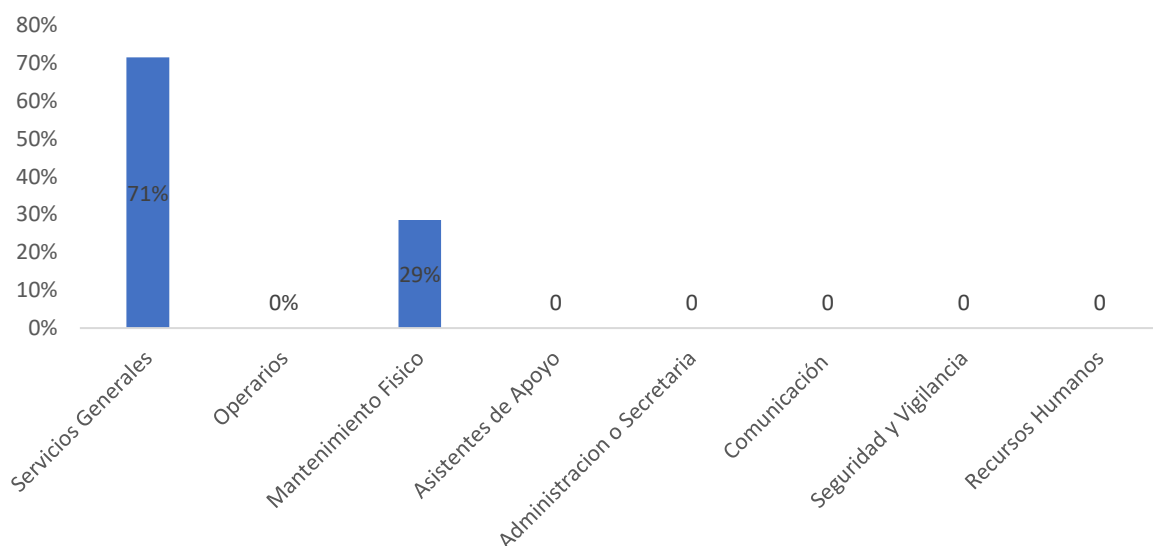
*Nota.* Obtenido de las encuestas.

Según las encuestas, se ha identificado un predominio de la discapacidad sensorial en esta institución, con 5 de ellas que padecen algún tipo de problema auditivo, y de baja visión, por otro lado, están las 2 personas que tienen complicaciones en sus extremidades, lo que imposibilita realizar sus actividades con eficiencia.

**Figura 7.**

*Áreas en la que se desempeñan las personas con discapacidad en el Centro de Salud*

*Tipo C*



*Nota.* Obtenido de las encuestas.

Según la figura las personas con discapacidad que laboran en el distrito de salud, la mayor parte de ellos tienden a prestar sus servicios en áreas que son importantes, como la de

limpieza, higiene y orden, de la misma manera existe un pequeño grupo de personas que se desempeña en corregir defectos en equipamientos e instalaciones de la institución.

#### **5.4.4 Dirección general de registro civil identificación y cedulaación**

Esta entidad tiene la responsabilidad de gestionar y proporcionar servicios relacionados con la identificación de las personas y el registro de hechos y actos relacionados con su estado civil. Esto incluye la emisión de documentos como cédulas de identidad, registros de nacimiento, matrimonio, divorcio, defunción, entre otros.

**Tabla 6**

*Cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico en la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulaación.*

<b>ASPECTO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>EN PARTE</b>
<b>Señalización</b>	<b>X</b>		
<b>Símbolo de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales</b>		<b>X</b>	
<b>Símbolo de no vidente y baja visión</b>		<b>X</b>	
<b>Vías de circulación peatonal</b>			<b>X</b>
<b>Bordillos y pasamanos</b>			<b>X</b>
<b>Rampas</b>	<b>X</b>		
<b>Peatonales a nivel y a desnivel</b>			<b>X</b>
<b>Corredores y pasillos</b>	<b>X</b>		
<b>Estacionamientos</b>			<b>X</b>
<b>escaleras.</b>	<b>X</b>		
<b>Terminales, estaciones y paradas de transporte</b>			<b>X</b>
<b>Servicios higiénicos, cuartos de baño y baterías sanitarias.</b>	<b>X</b>		
<b>Puertas.</b>	<b>X</b>		
<b>Espacios de cocina</b>		<b>X</b>	
<b>Vados y rebajes de cordón</b>			<b>X</b>
<b>Envases externos (secundarios) de medicamentos.</b>		<b>X</b>	
<b>Escritura en sistema braille para personas con discapacidad visual</b>			
<b>Ascensores</b>		<b>X</b>	

<b>Dormitorios y habitaciones accesibles</b>		<b>X</b>
<b>Ventanas</b>	<b>X</b>	

*Nota.* Basado en la Norma Técnica en cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico para los gobiernos autónomos descentralizados

Aunque no existan personas con discapacidad laborando en dicha institución, se reconoce que existen condiciones favorables en cuanto a accesibilidad, pero no es esto suficiente ya que se observan ciertas falencias como la falta de implementación de símbolos para personas con discapacidad auditiva y problemas de accesibilidad sensorial para aquellos con discapacidad de sordera, así como la ausencia de espacios de cocina, se identifican como carencias fundamentales.

#### **5.4.5 SENA: Servicio Nacional de Aduana del Ecuador**

La misión principal del Servicio Nacional de Aduana del Ecuador consiste en supervisar la entrada y salida de mercancías, individuos y medios de transporte que cruzan las fronteras del país, priorizando la facilitación del comercio exterior como un elemento fundamental de su visión institucional.

**Tabla 7**

*Cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico en Servicio Nacional de Aduana del Ecuador*

<b>ASPECTO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>EN PARTE</b>
<b>Señalización</b>	<b>X</b>		
<b>Símbolo de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales</b>		<b>X</b>	
<b>Símbolo de no vidente y baja visión</b>		<b>X</b>	
<b>Vías de circulación peatonal</b>			<b>X</b>
<b>Bordillos y pasamanos</b>	<b>X</b>		
<b>Rampas</b>	<b>X</b>		
<b>Peatonales a nivel y a desnivel</b>		<b>X</b>	
<b>Corredores y pasillos</b>	<b>X</b>		
<b>Estacionamientos</b>			<b>X</b>
<b>Escaleras.</b>	<b>X</b>		
<b>Terminales, estaciones y paradas de transporte</b>			<b>X</b>

<b>Servicios higiénicos, cuartos de baño y baterías sanitarias.</b>	<b>X</b>	
<b>Puertas.</b>	<b>X</b>	
<b>Espacios de cocina</b>		<b>X</b>
<b>Vados y rebajes de cordón</b>	<b>X</b>	
<b>Envases externos (secundarios) de medicamentos.</b>		<b>X</b>
<b>Escritura en sistema braille para personas con discapacidad visual</b>		<b>X</b>
<b>Ascensores</b>		<b>X</b>
<b>Dormitorios y habitaciones accesibles</b>		<b>X</b>
<b>Ventanas</b>	<b>X</b>	

*Nota.* Basado en la Norma Técnica en cumplimiento a la accesibilidad de las personas con discapacidad al medio físico para los gobiernos autónomos descentralizados

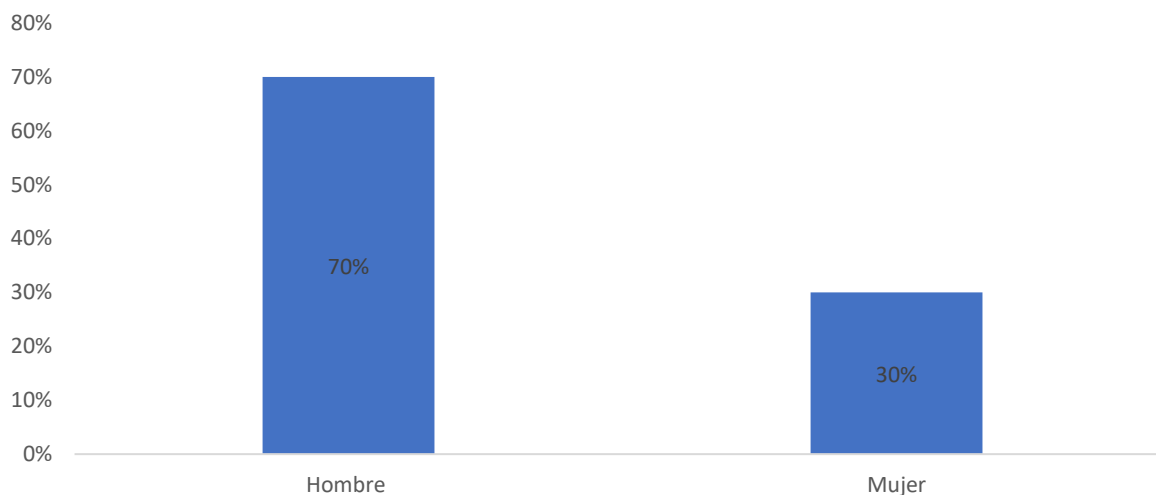
La tabla 5 presenta datos cruciales que revelan que, en el entorno organizativo, aunque existen condiciones propicias para las personas con discapacidad, la mayoría de ellas resultan deficientes en términos de accesibilidad física. Aspectos fundamentales como la falta de implementación de símbolo de sordera e hipoacusia o dificultades sensoriales para aquellos con discapacidad de sordera, así como la ausencia de espacios de cocina. Estos elementos son esenciales para garantizar una verdadera inclusión, y su carencia afecta negativamente la experiencia de las personas con discapacidad en la institución.

En el servicio de aduana del Ecuador, existe poca aceptación de personas con discapacidad laborando, aquello de debe o se entiende que es por la poca demanda de requerimientos de la sociedad, pero de por si la presencia de una persona con discapacidad sensorial en el Servicio Nacional de Aduana del Ecuador es un paso positivo hacia la inclusión laboral. Esto muestra un compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades.

## 5.4.6 Percepción de la herramienta Teletrabajo

**Figura 8**

*Sexo de las personas con discapacidad en las diferentes instituciones públicas*

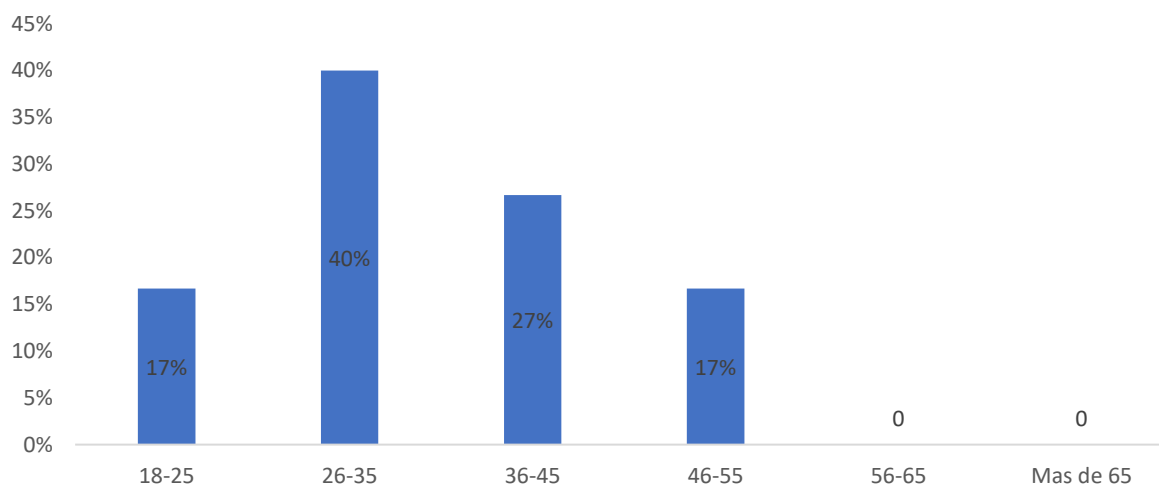


*Nota.* Obtenido de las encuestas.

La figura 8, muestra que existe un predominio del sexo masculino en comparación del sexo femenino con el 70% los hombres son los que más se encuentran empleados en estas instituciones públicas, esto desencadena una serie de factores como la desigualdad de género en el acceso al empleo para mujeres o las oportunidades limitadas de desarrollo profesional. Esto puede reflejar barreras adicionales que enfrentan las mujeres con discapacidad en comparación con los hombres para ingresar al mercado laboral

**Figura 9**

*Edad de las personas con discapacidad en las diferentes instituciones públicas*



*Nota.* Obtenido de las encuestas.

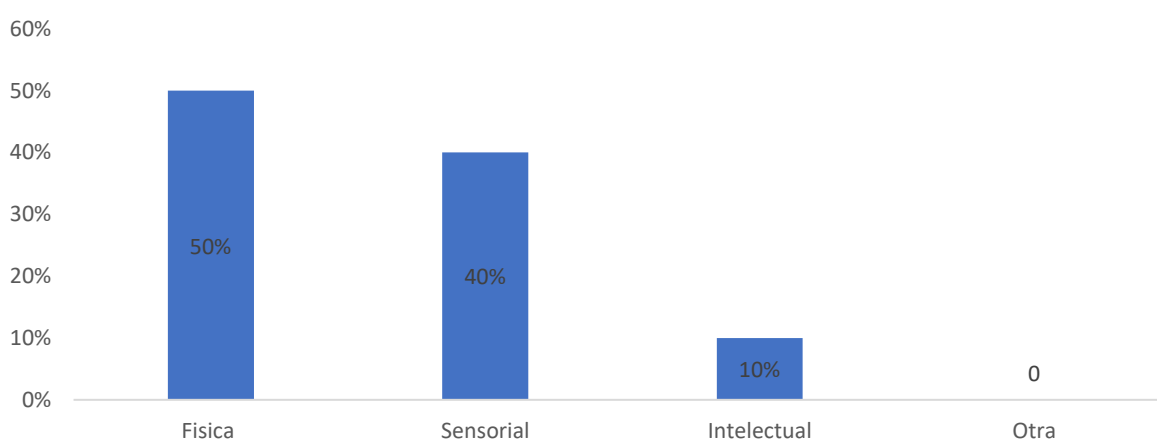


Según datos recopilados de la figura 9 las edades que más prevalecen laborando activamente en la actualidad son entre 26 a 35 años, mientras que personas con edad de 36 a 45 años mantienen una buena aceptación en las intuiciones, por lo contrario, con edades de 18 a 25 y 46 a 55 años, tienen una baja incidencia a comparación del resto.

Personas que oscilan las edades entre 26 a 35 años son el grupo más prevalente laborando activamente en la actualidad representando el 40% en las instituciones públicas, esto puede deberse a una variedad de factores, como la entrada al mercado laboral después de completar la educación superior y la búsqueda de estabilidad laboral y económica en esta etapa de la vida. Por el contrario, los datos muestran que tan solo el 17% de las personas que representan las edades de 18 a 25 años y de 46 a 55 años de edad tienen una baja incidencia laboral esto en comparación con otros grupos de edad, esto se puede deber a desafíos únicos que enfrentan estos grupos en el mercado laboral, como la falta de experiencia laboral para personas más jóvenes y posibles prejuicios relacionados con la edad para personas mayores.

**Figura 10**

*Tipo de Discapacidad de las personas con discapacidad en las diferentes instituciones públicas*



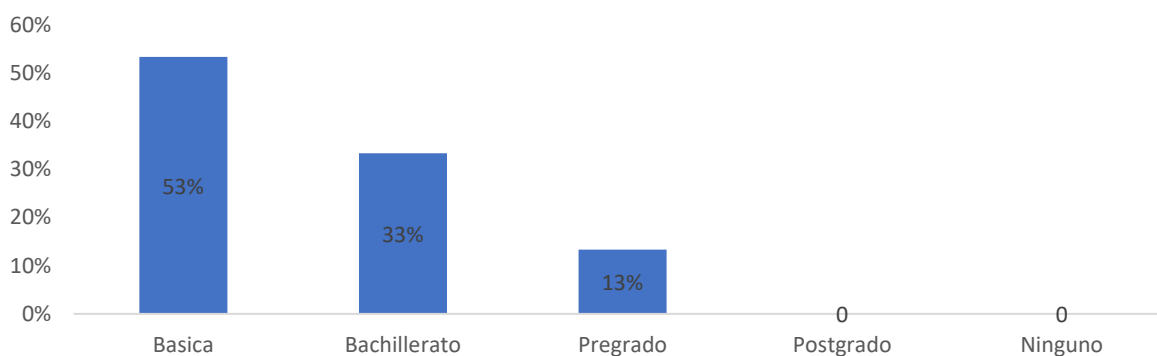
*Nota.* Obtenido de las encuestas.

Según los datos recabados, los principales tipos de discapacidad se muestran en la figura 10, se puede apreciar un predominio de la discapacidad física, esto puede reflejar una variedad de factores como lesiones o condiciones de salud crónicas que afectan la movilidad física, pero que a la misma vez no es impedimento para trabajar.

No tan lejos le sigue la discapacidad sensorial, resaltando la importancia de abordar las necesidades de accesibilidad y comunicación para garantizar la inclusión de personas con discapacidad sensorial y aunque no sea común observar personas con discapacidad intelectual no debería descartar trabajar en temas de accesibilidad para ellas.

**Figura 11**

*Nivel de Instrucción de las personas con discapacidad en las diferentes instituciones públicas.*

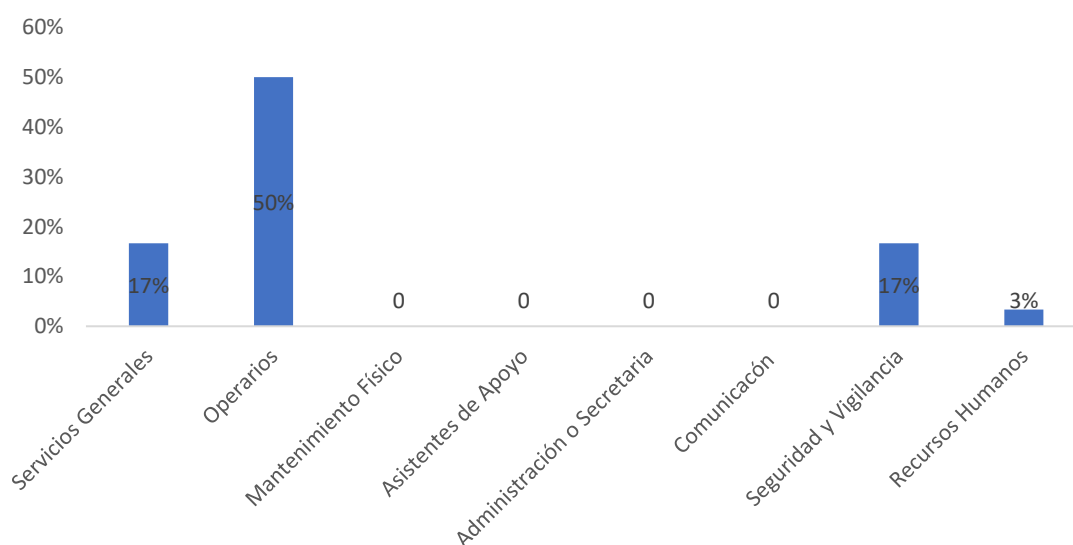


*Nota.* Obtenido de las encuestas.

Se puede apreciar gran presencia de personas con discapacidad que han completado sus estudios básicos esto puede reflejar un acceso relativamente alto a la educación básica para personas con discapacidad en el cantón Catamayo, en cambio resulta alentador que el 33% de los encuestados expresaron a ver obtenido un título de primer nivel (bachillerato), pero por el contrario resulta preocupante que tan solo 4 de ellas solo hayan podido culminar una carrera universitaria y son los que ocupan un puesto de oficina dentro de las instituciones públicas del Cantón.

**Figura 12**

*Área que desempeñan las personas con discapacidad en las diferentes instituciones públicas*



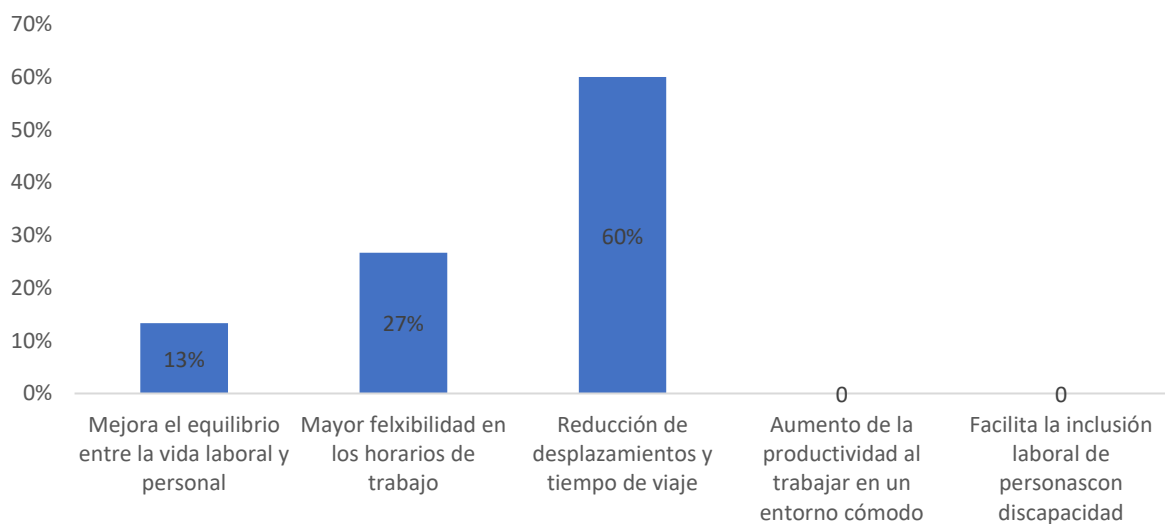
*Nota.* Obtenido de las encuestas.

De la figura 12, la mitad de los encuestados laboran como operarios, representando el 50% de la fuerza laboral, las categoría de servicios generales y seguridad también tienen una representación significativa, con la segunda mayor cantidad de trabajadores, servicios generales y mantenimiento físico tienen un número menor de trabajadores en comparación con operarios y seguridad y vigilancia y con una representación muy baja recursos humanos tiene la menor aceptación de personal laborando, con solo una persona en esta área.

La preeminencia de operarios sugiere que las funciones operativas son fundamentales en las instituciones públicas de Catamayo, por otro lado, está la baja presencia en recursos humanos lo que podría sugerir que esta área no es una prioridad.

**Figura 13**

*Opinión sobre la utilidad del teletrabajo para personas con discapacidad*



*Nota.* Obtenido de las encuestas.

El personal con discapacidad representado con el 60% afirman y expresaron en estar de acuerdo con la reducción de desplazamientos y tiempo de viaje, la mayor parte de los encuestados están de acuerdo en que el teletrabajo reduce los desplazamientos y el tiempo de viaje, esto denota que hay un reconocimiento general de los beneficios en términos de comodidad y ahorro de tiempo asociados con el teletrabajo para personas con discapacidad, ocho personas concuerdan en que el teletrabajo proporciona mayor flexibilidad de horarios, esto indica que algunos encuestados valoran la posibilidad de adaptar sus horarios de trabajo según sus necesidades individuales, y finalmente el 13% indicaron que el teletrabajo mejora el equilibrio entre la vida laboral y personal, aunque este número es menor en comparación con otros aspectos, sugiere que algunos encuestados perciben un impacto positivo en la gestión del equilibrio entre trabajo y vida personal.

**Figura 14**

*Aceptación para realizar teletrabajo en la institución*



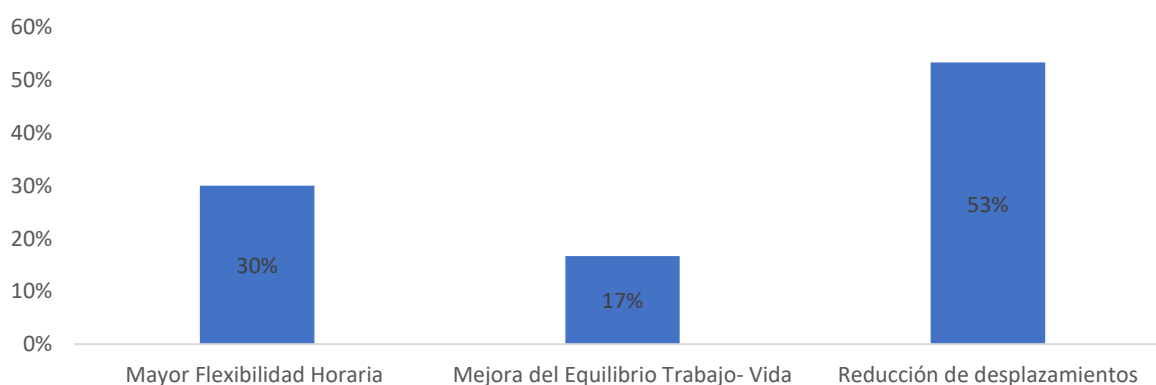
*Nota.* Obtenido de las encuestas.

En lo que respecta a la aceptación para teletrabajar se puede notar una preferencia notoria por mantenerse con sus labores presenciales, de los 30 encuestados 22 indicaron que no estarían dispuestos a teletrabajar lo que representa un 73% de ellos, mientras que una minoría del 27% manifestaron estar dispuestas a hacerlo, este último grupo valora la flexibilidad que ofrece el teletrabajo, así como les evitaría desplazamientos largos considerando que puede adaptarse a sus necesidades personales o laborales.

Resulta interesante saber que gran parte de los encuestados no prefieren teletrabajar los motivos pueden deberse a una serie de factores, como la falta de familiaridad con esta modalidad de trabajo, o la preferencia por el ambiente y la estructura tradicional de trabajo en la oficina.

**Figura 15**

*Razones por la que SÍ aceptaría teletrabajar*



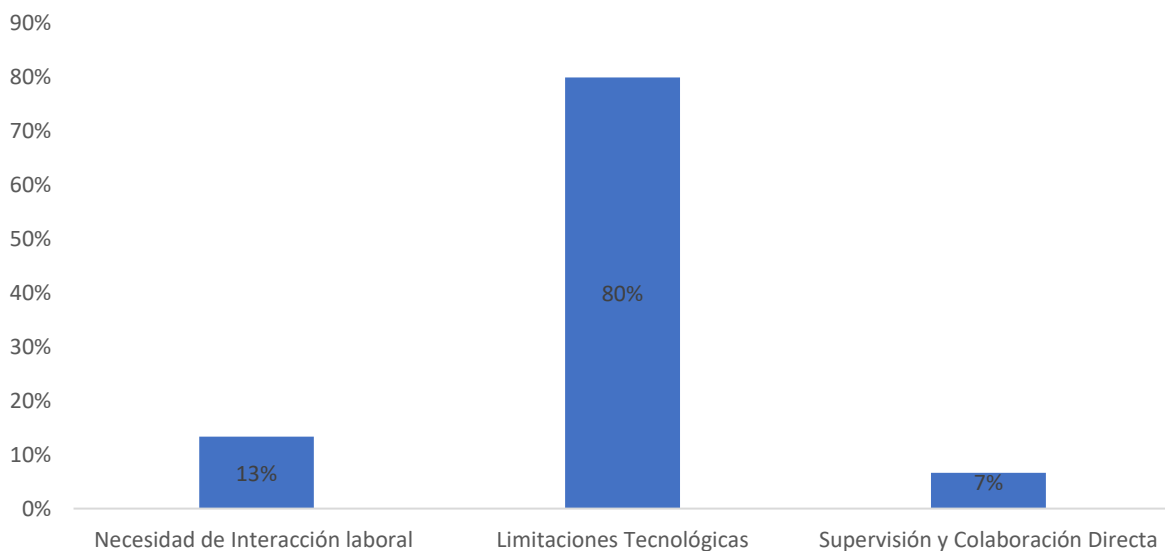
*Nota.* Obtenido de las encuestas.

Del total de la población encuestada se puede observar que las principales razones citadas para estar dispuestas a teletrabajar son la reducción de desplazamientos, existe la preferencia por 16 personas, seguida por la mayor flexibilidad horaria, citada por 9 personas, y la mejora del equilibrio trabajo-vida, preferida por un pequeño grupo de 5 personas.

Se resalta de esto que un grupo alto de personas encuestadas valoran la posibilidad de teletrabajar principalmente debido a la reducción de desplazamientos, lo cual se puede deber o estar relacionado con el deseo de evitar el estrés y el tiempo perdido en desplazamientos diarios hacia y desde el lugar de trabajo, así como la posibilidad de ahorrar en costos asociados con el transporte.

**Figura 16**

*Razones por la que NO aceptaría teletrabajar*



*Nota.* Obtenido de las encuestas.

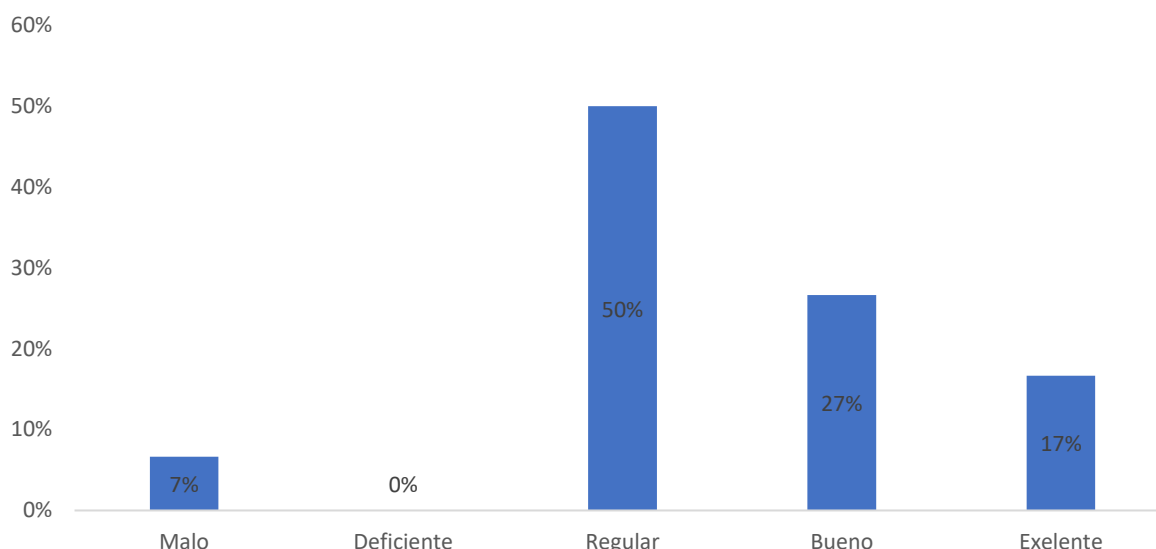
Según los datos recopilados la razón principal por la que la mayoría de los encuestados no aceptarían teletrabajar es la preocupación por las limitaciones tecnológicas, esto da a resaltar la importancia de contar con una infraestructura tecnológica sólida y accesible para apoyar el teletrabajo. Las instituciones deberían considerar invertir en tecnología y ofrecer capacitación para superar estas limitaciones. Así mismo hay personas que valoran la interacción en persona con sus colegas y pueden preocuparse por la pérdida de esta conexión social al trabajar remotamente.

Por último, aunque en menor medida, algunas personas mencionaron la necesidad de supervisión y colaboración directa como una razón para no estar dispuestas a teletrabajar. Esto puede reflejar preocupaciones sobre la capacidad de recibir orientación y apoyo directo de supervisores o compañeros de trabajo mientras trabajan de manera remota.

### Figura 17

#### *Apoyo de la institución frente a la condición del trabajador*

*Nota.* Obtenido de las encuestas.



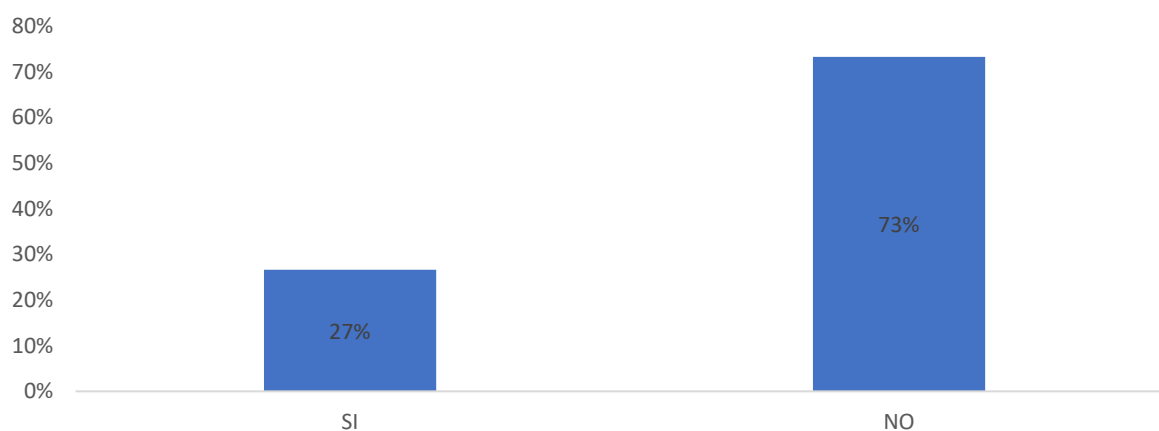
Con respecto al apoyo de la institución frente a la condición de cada trabajador con discapacidad, la Figura 17 denota, que si bien algunas personas perciben un nivel aceptable de apoyo por parte de la institución, hay un grupo significativo que considera que el apoyo es regular o incluso deficiente. Este hallazgo indica que la institución podría necesitar mejorar sus prácticas y políticas para brindar un apoyo más efectivo y satisfactorio a las personas con discapacidad.

Por otro lado, el hecho de que haya algunas personas que afirman que es bueno el apoyo por parte de la institución, esto se puede deber a que la institución está haciendo algunos esfuerzos para proporcionar apoyo a las personas con discapacidad, pero aún hay margen para mejoras.

Y finalmente la escases de respuestas en la categoría de excelente podría indicar que aún no se ha logrado un nivel óptimo de apoyo para las personas con discapacidad dentro de la institución, lo que sugiere que hay áreas de oportunidad para mejorar y fortalecer el apoyo ofrecido.

### Figura 18

*El teletrabajo como mejora a la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad*

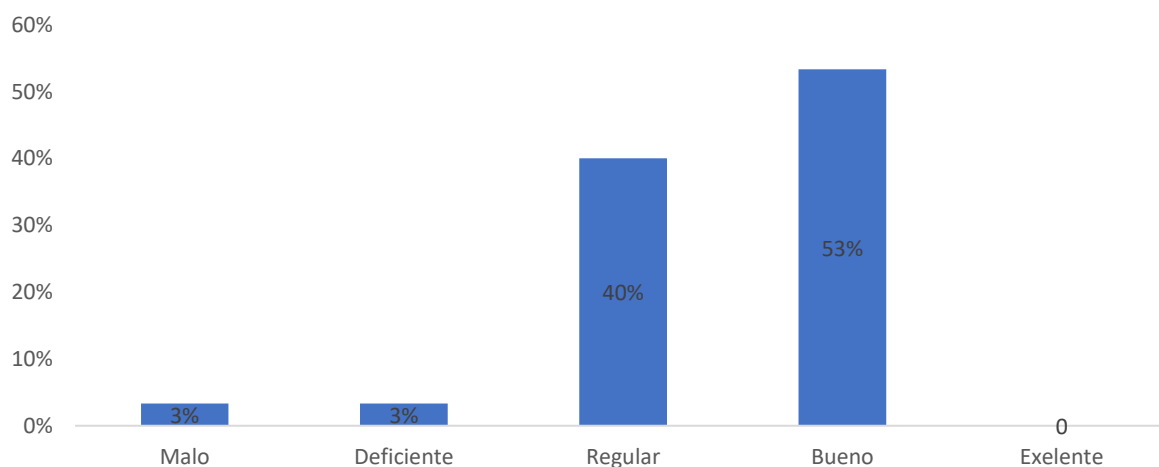


*Nota.* Obtenido de las encuestas.

Según opinión de los encuestados que mostraron interés por el teletrabajo como impulsor de igualdad de oportunidades laborales para estas personas, pueden estar considerando que esta modalidad de trabajo podría ofrecer mayor flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades individuales de las personas con discapacidad, permitiéndoles trabajar en un entorno más cómodo y accesible. Por otro lado, las personas que no comparten esta opinión podrían estar preocupadas por la posible exclusión de las personas con discapacidad de ciertas oportunidades laborales o por las posibles barreras adicionales que podrían surgir en un entorno de trabajo remoto.

### Figura 19

*Accesibilidad a las instalaciones de la institución*



*Nota.* Obtenido de las encuestas.

En la Figura 19 se puede notar que, aunque hay un porcentaje significativo del 53% de

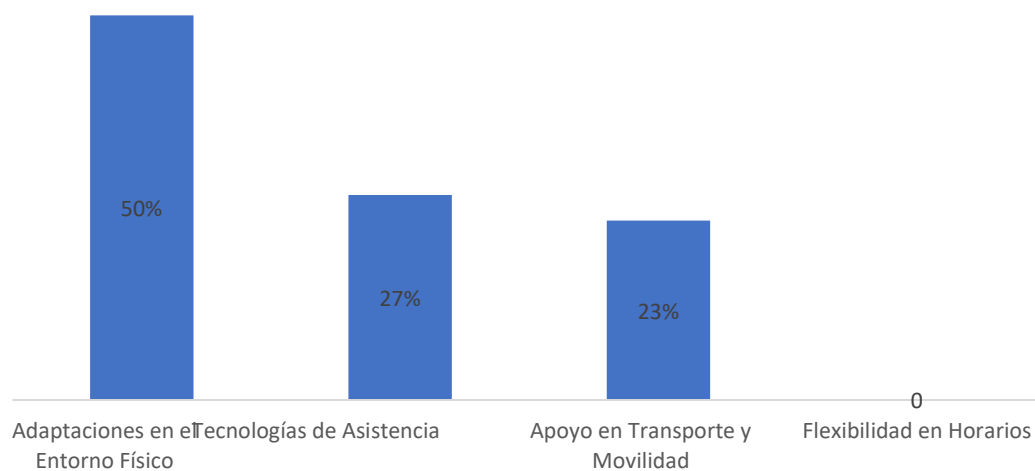
respuestas que califican la accesibilidad como regular, esto da a entender que aún existen áreas de mejora en las instalaciones de las instituciones para satisfacer las necesidades de accesibilidad de las personas con discapacidad. Por otro lado, el hecho de que un número considerable de respuestas califiquen la accesibilidad como buena podría indicar que se han realizado algunos esfuerzos para mejorar las condiciones de accesibilidad, aunque aún queda trabajo por hacer.

La falta de respuestas que califiquen la accesibilidad como excelente podría señalar que aún no se ha alcanzado un nivel óptimo de accesibilidad en las instalaciones de la institución para personas con discapacidad.

En fin, es importante que se siga trabajando para identificar barreras que accesibilidad, esto para garantizar que las personas, independientemente de sus capacidades físicas, puedan acceder y utilizar las instalaciones de manera segura y sin dificultades.

### **Figura 20**

*Apoyo para mejorar para mejorar la experiencia laboral para personas con discapacidad*



*Nota.* Obtenido de las encuestas.

Los datos recolectados y representados en la figura 20, dan muestra que la mitad de las personas con discapacidad expresaron considerar que las adaptaciones en el entorno físico serían beneficiosas, ya que esto sugiere que muchos perciben que modificar el espacio físico de trabajo para acomodar a las necesidades de las personas con discapacidad, así mismo ocho personas expresaron la importancia del apoyo en tecnologías de asistencia lo cual recurre a la necesidad de proporcionar herramientas y tecnologías especializadas que faciliten la participación plena y efectiva en el entorno laboral, finalmente siete personas identificaron el



apoyo en transporte y movilidad como beneficioso, lo cual destaca la importancia de la accesibilidad en términos de transporte y desplazamiento ya que es una consideración clave para mejorar la experiencia laboral de las personas con discapacidad.

## **5.5 Diagnosticar si las instituciones públicas de Catamayo han desarrollado políticas, reglamentos, acciones enfocadas en el teletrabajo para mejorar el acceso laboral de las personas con discapacidad**

### **5.5.1 Análisis FODA**

Mediante la recolección de información realizada con las entrevistas, se pudo obtener una comprensión más completa de la situación actual de las instituciones, permitiendo analizar las apreciaciones de los entrevistados sobre la situación actual de la inserción laboral de personas con discapacidad, las barreras que enfrentan en su medio de trabajo y las ventajas a la hora de aplicar nuevas modalidades de trabajo.

### **5.5.2 Entrevista Nro. 1**

**Entrevista a la encargada de la dirección general de registro civil identificación y cedulação**

#### **Pregunta 1:**

**¿Cuál es la postura de esta institución respecto al teletrabajo como una forma de inclusión laboral para personas con discapacidad?**

En general, la institución está de acuerdo con la modalidad de teletrabajo y reconoce su valor para ayudar a las personas con dificultades de movilidad. Se destaca que el teletrabajo es especialmente útil para personas con dificultades para caminar, ver, escuchar u otras, ya que evita largos desplazamientos al lugar de trabajo y les permite trabajar desde sus hogares.

#### **Pregunta 2:**

**¿Existen actualmente personas con discapacidad laborando en la institución?, de ser así que tipos de discapacidad poseen**

Actualmente no hay personas con discapacidad trabajando en la institución, principalmente porque es una institución pequeña que no requiere de mucho personal.

#### **Pregunta 3**

**¿En la institución se aplica algún tipo de modalidad de teletrabajo para posibilitar que servidores, con o sin alguna discapacidad, laboren desde sus hogares?**

No, la institución no aplica teletrabajo ni para el personal en general ni para personas con discapacidad. Sin embargo, se reconoce que el teletrabajo podría ser una herramienta efectiva para brindar igualdad de oportunidades y flexibilidad.

**Pregunta 4:**

**¿Cuáles son los criterios o requisitos que se consideran al evaluar la elegibilidad de una persona con discapacidad para realizar teletrabajo en la institución pública?**

No hay criterios o requisitos establecidos para evaluar la elegibilidad de personas con discapacidad para realizar teletrabajo, ya que no se ha implementado esta modalidad en la institución.

**Pregunta 5:**

**¿Cuáles son las adaptaciones o ajustes razonables que se realizan para asegurar que las personas con discapacidad puedan desempeñar su trabajo de manera efectiva desde su hogar? ¿Se brinda algún tipo de apoyo técnico o capacitación específica?**

No se realizan adaptaciones o ajustes específicos para personas con discapacidad que realicen teletrabajo, ya que esta modalidad no se ha implementado en la institución. Se menciona que se cumplen con los derechos establecidos por ley para todos los servidores públicos.

**Pregunta 6:**

**¿Cómo se ha llevado a cabo la implementación del teletrabajo para personas con discapacidad en la institución? ¿Ha habido algún desafío durante el proceso?**

Dado que no se ha implementado el teletrabajo para personas con discapacidad en la institución, no hay información sobre cómo se ha llevado a cabo ni sobre posibles desafíos.

**Pregunta 7:**

**¿Se han implementado medidas de apoyo adicionales, como programas de mentoría o redes de apoyo, para promover el desarrollo profesional y el bienestar de las personas con discapacidad que trabajan de forma remota en la institución pública?**

No se han implementado medidas de apoyo adicionales para personas con discapacidad que trabajen de forma remota en la institución, ya que no hay teletrabajo ni presencia de personas con discapacidad en la institución.

**Pregunta 8:**

**Para dar por finalizada a la entrevista ¿Qué otra medida recomienda que se podría establecer para incluir más a las personas con discapacidad? Ya sea que esté relacionado o no al teletrabajo**

Se recomienda establecer políticas y programas que fomenten la contratación inclusiva desde el principio. Esto incluiría promover anuncios de empleo accesibles y procesos de selección que valoren las habilidades y competencias de los candidatos, independientemente de su discapacidad.

**Tabla 8**

*Situación Actual - Análisis FODA de la Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación.*

	<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<b>Interno</b>	<p><b>Análisis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución no tiene presente en la actualidad empleados con discapacidad, lo cual es preocupante ya que no se mantiene a ninguna persona con discapacidad laborando.</li> <li>• La institución considera la adaptación de herramientas y software para garantizar que todos los empleados, incluidos aquellos con discapacidad, puedan realizar sus tareas de manera efectiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución no ha implementado el teletrabajo como una forma de inclusión laboral para personas con discapacidad</li> <li>• No existen programas o capacitaciones.</li> </ul>
	<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<b>Externo</b>	<p><b>Análisis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución reconoce la posibilidad de que el teletrabajo pueda beneficiar a las personas con discapacidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta de adaptación en medidas específicas, como el teletrabajo o medidas de apoyo, podría llevar a una exclusión inadvertida de las personas con discapacidad en el entorno laboral.</li> </ul>

*Nota:* Realizada por el autor

### **5.5.3 Entrevista Nro. 2**

#### **Entrevista a analista distrital de Talento Humano del Distrito de Educación 11D02**

##### **Pregunta 1:**

**¿Cuál es la postura de esta institución respecto al teletrabajo como una forma de inclusión laboral para personas con discapacidad?**

La institución considera al trabajo remoto como una vía accesible, para promover la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo. Reconoce que el teletrabajo ofrece oportunidades únicas para las personas con discapacidad al eliminar barreras físicas y brindar un entorno laboral más flexible y accesible.

##### **Pregunta 2:**

**¿Existen actualmente personas con discapacidad laborando en la institución?, de ser así que tipos de discapacidad poseen**

Actualmente dentro de la entidad hay dos personas con discapacidad uno de ellos tiene problemas para escuchar y la otra persona que fue mi entrevistado quien me ayudo con la entrevista, el mismo que padece de discapacidad física.

##### **Pregunta 3**

**¿En la institución se aplica algún tipo de modalidad de teletrabajo para posibilitar que servidores, con o sin alguna discapacidad, laboren desde sus hogares?**

Tanto para las personas con discapacidad como para el resto del personal, no se aplica ningún tipo de modalidad de teletrabajo. Todos laboran de manera normal en las instalaciones.

**Pregunta 4:**

**¿Cuáles son los criterios o requisitos que se consideran al evaluar la elegibilidad de una persona con discapacidad para realizar teletrabajo en la institución pública?**

Se indica que se recibe primero la solicitud y la necesidad específica de la persona con discapacidad.

**Pregunta 5:**

**¿Cuáles son las adaptaciones o ajustes razonables que se realizan para asegurar que las personas con discapacidad puedan desempeñar su trabajo de manera efectiva desde su hogar? ¿Se brinda algún tipo de apoyo técnico o capacitación específica?**

No se ha presentado ningún caso que requiera adaptaciones o ajustes para personas con discapacidad que trabajen desde su hogar, porque esta modalidad no está presente ni requerida en la actualidad en la institución.

**Pregunta 6:**

**¿Cómo se ha llevado a cabo la implementación del teletrabajo para personas con discapacidad en la institución? ¿Ha habido algún desafío durante el proceso?**

No ha habido implementación específica de teletrabajo para personas con discapacidad en la institución. Durante la pandemia, el trato fue igual para todos y no se han tenido problemas en cuanto a las discapacidades de los compañeros.

**Pregunta 7:**

**¿Se han implementado medidas de apoyo adicionales, como programas de mentoría o redes de apoyo, para promover el desarrollo profesional y el bienestar de las personas con discapacidad que trabajan de forma remota en la institución pública?**

Se menciona que el Ministerio de Educación ha proporcionado capacitaciones relacionadas con la inclusión, tanto para estudiantes como para el personal. Se afirma que están al día con las normativas en este sentido.

**Pregunta 8:**

**Para dar por finalizada a la entrevista ¿Qué otra medida recomienda que se podría establecer para incluir más a las personas con discapacidad? Ya sea que esté relacionado o no al teletrabajo**

Se menciona que siempre se ha actuado conforme a las disposiciones del Ministerio de Trabajo en lo que respecta al teletrabajo y las necesidades de las personas con discapacidad, por tanto, si recomienda la adaptación de las instalaciones físicas y tecnológicas.

**Tabla 9**

*Situación Actual - Análisis FODA del Distrito de Educación 11D02 Catamayo-Chaguarpamba- Olmedo*

	<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<b>Análisis Interno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución tiene empleados con discapacidad y muestra un compromiso con la inclusión laboral.</li> <li>• La institución considera la adaptación de herramientas y software para garantizar que todos los empleados, incluidos aquellos con discapacidad, puedan realizar sus tareas de manera efectiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución no ha implementado el teletrabajo como una forma de inclusión laboral para personas con discapacidad</li> <li>• Hasta el momento, no se han implementado medidas de apoyo específicas, como programas de mentoría o redes de apoyo</li> </ul>
	<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<b>Análisis Externo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aunque no se ha implementado, la institución reconoce la posibilidad de que el teletrabajo pueda beneficiar a las personas con discapacidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta de adaptación en medidas específicas, como el teletrabajo o medidas de apoyo, podría llevar a una exclusión inadvertida de las personas con discapacidad en el entorno laboral.</li> </ul>

*Nota:* Realizada por el autor

### **5.5.4 Entrevista Nro. 3**

#### **Entrevista a directora de Talento Humano del Servicio de Aduana del Ecuador**

##### **Pregunta 1:**

**¿Cuál es la postura de esta institución respecto al teletrabajo como una forma de inclusión laboral para personas con discapacidad?**

En la institución se valora mucho que existiera o al menos conforme los determine la ley, la inserción del teletrabajo ya que sería un derecho no solo para las personas con discapacidad, si no para todo el personal de la institución, proveerse de esa flexibilidad y accesibilidad, permitiendo a quienes enfrentan desafíos de movilidad y otras limitaciones contribuir desde sus hogares de manera efectiva.

##### **Pregunta 2:**

**¿Existen actualmente personas con discapacidad laborando en la institución?, de ser así que tipos de discapacidad poseen**

Actualmente, cuentan con una persona con discapacidad en la institución, la misma que posee discapacidad sensorial el cual limita su capacidad para escuchar.

##### **Pregunta 3**

**¿En la institución se aplica algún tipo de modalidad de teletrabajo para posibilitar que servidores, con o sin alguna discapacidad, laboren desde sus hogares?**

Actualmente, no cuentan con la modalidad de teletrabajo o alguna otra modalidad de trabajo que se haya venido trabajando, más que la presencial, pero comparte que las personas que más lo requieren podrían beneficiarse.

**Pregunta 4:**

**¿Cuáles son los criterios o requisitos que se consideran al evaluar la elegibilidad de una persona con discapacidad para realizar teletrabajo en la institución pública?**

Aunque aún no se ha implementado el teletrabajo, se comparte la opinión que para ver la elegibilidad de una persona se basaría en la disposición y capacidad para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva, y por tanto sus posibilidades de adaptarse al puesto de trabajado que se requiera.

**Pregunta 5:**

**¿Cuáles son las adaptaciones o ajustes razonables que se realizan para asegurar que las personas con discapacidad puedan desempeñar su trabajo de manera efectiva desde su hogar? ¿Se brinda algún tipo de apoyo técnico o capacitación específica?**

No se ha implementado el teletrabajo como manera de ser inclusivo, lo que se toma en cuenta es garantizar que las personas con discapacidad puedan realizar su trabajo de manera efectiva, esto incluye las distintas herramientas y software accesibles para que ellos no tengan ninguna complicación al momento de laborar.

**Pregunta 6:**

**¿Cómo se ha llevado a cabo la implementación del teletrabajo para personas con discapacidad en la institución? ¿Ha habido algún desafío durante el proceso?**

Dado que aún no se ha implementado el teletrabajo, no se ha podido brindar detalles específicos sobre cómo se ha llevado a cabo. Sin embargo, están comprometidos en garantizar que cualquier implementación futura sea inclusiva y atienda posibles desafíos.

**Pregunta 7:**

**¿Se han implementado medidas de apoyo adicionales, como programas de mentoría o redes de apoyo, para promover el desarrollo profesional y el bienestar de las personas con discapacidad que trabajan de forma remota en la institución pública?**

Hasta el momento, no se han implementado medidas adicionales de apoyo específicas para personas con discapacidad que trabajen de forma remota.

No obstante, la institución impulsa su desarrollo profesional y bienestar, y se consideraría opciones como programas de apoyo para que aquellas personas que lo necesitan puedan desenvolverse en su lugar de trabajo sin ningún problema.

**Pregunta 8:**

**Para dar por finalizada a la entrevista ¿Qué otra medida recomienda que se podría establecer para incluir más a las personas con discapacidad? Ya sea que esté relacionado o no al teletrabajo**

Se debería establecer políticas y prácticas que fomenten la contratación inclusiva desde un inicio, como anuncios de empleo accesibles y procesos de selección basados en habilidades y competencias respetando las diversas capacidades y perspectivas de todos nuestros compañeros.

**Tabla 10**

*Situación Actual - Análisis FODA del Distrito de Educación 11D02 Catamayo-Chaguarpamba- Olmedo*

	<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<b>Análisis Interno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución mantiene una postura positiva en cuanto a la adaptación del teletrabajo</li> <li>• La institución ha incluido herramientas de software para personas con discapacidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución actualmente no cuenta con la modalidad de teletrabajo para ningún servidor público.</li> </ul>
	<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<b>Análisis Externo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución está comprometida con cualquier medida futura que sea inclusiva y atienda a posibles desafíos</li> <li>• La institución respalda el establecer políticas y prácticas que fomenten la contratación inclusiva desde un inicio, como anuncios de empleo accesibles y procesos de selección basados en habilidades y competencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la institución no se ha implementado medidas adicionales de apoyo específicas para personas con discapacidad que trabajen de forma remota.</li> </ul>

*Nota:* Realizada por el autor

**5.5.5 Entrevista Nro. 4**

**Entrevista a directora de Talento Humano del Municipio de Catamayo**

**Pregunta 1:**

**¿Cuál es la postura de esta institución respecto al teletrabajo como una forma de inclusión laboral para personas con discapacidad?**

Existen personas con baja movilidad o problemas de visión para quienes resulta complicado asistir presencialmente a la institución para trabajar. La implementación del teletrabajo para este grupo de personas sería de gran ayuda y les proporcionaría una mayor comodidad y accesibilidad para desempeñar sus labores de manera efectiva.

**Pregunta 2:**

**¿Existen actualmente personas con discapacidad laborando en la institución?, de ser así que tipos de discapacidad poseen**

Actualmente si existen varias personas con diferentes niveles de discapacidad unos más altos y otros más bajos, pero en si los puestos de trabajo de estas personas varían de su porcentaje y tipo de discapacidad.

**Pregunta 3**

**¿En la institución se aplica algún tipo de modalidad de teletrabajo para posibilitar que servidores, con o sin alguna discapacidad, laboren desde sus hogares?**

No existe ni el teletrabajo ni otra modalidad, hasta lo que se tiene conocimiento nadie está laborando de manera remota, todos los funcionarios que trabajan en el GAD están trabajando de la manera tradicional, común ósea la presencial, las personas con dificultades en su salud lo están laborando dentro de la institución sin ningún problema alguno.

**Pregunta 4:**

**¿Cuáles son los criterios o requisitos que se consideran al evaluar la elegibilidad de una persona con discapacidad para realizar teletrabajo en la institución pública?**

No se ha establecido ningún requisito para estas personas ya que ellos tienen un derecho por ley, por tanto, nosotros debemos por decirlo a si acatarlo y contratar a aquellas personas que presentan discapacidad de cualquier tipo lo cual conlleva por ejemplo evaluar si la persona tiene conocimiento de herramientas de informática o softwares que se trabajan aquí en el GAD, de no ser así se busca dar facilidad a esta persona, adaptando programas predeterminados exclusivo para ellos.

**Pregunta 5:**

**¿Cuáles son las adaptaciones o ajustes razonables que se realizan para asegurar que las personas con discapacidad puedan desempeñar su trabajo de manera efectiva desde su hogar? ¿Se brinda algún tipo de apoyo técnico o capacitación específica?**

Se ha implementado una serie de adaptaciones o ajustes razonables que se ajustan a las necesidades individuales de cada persona, estos procedimientos tienen como finalidad crear un entorno de trabajo accesible y equitativo para estas personas.

**Pregunta 6:**



**¿Cómo se ha llevado a cabo la implementación del teletrabajo para personas con discapacidad en la institución? ¿Ha habido algún desafío durante el proceso?**

El teletrabajo ha venido ayudando en tiempos de crisis del país, claro ejemplo manifestado es el de la pandemia donde gran parte de los funcionarios accedieron al trabajo remoto, y se pudieron enfrentar grandes desafíos, las dos personas que trabajan ahí tuvieron que adaptarse a esta modalidad por un tiempo.

**Pregunta 7:**

**¿Se han implementado medidas de apoyo adicionales, como programas de mentoría o redes de apoyo, para promover el desarrollo profesional y el bienestar de las personas con discapacidad que trabajan de forma remota en la institución pública?**

No ninguna por la misma razón que el teletrabajo no está vigente en la actualidad, lo que si se da es capacitaciones al personal para promover un correcto funcionamiento en la parte operativa y administrativa del GAD.

**Pregunta 8:**

**Para dar por finalizada a la entrevista ¿Qué otra medida recomienda que se podría establecer para incluir más a las personas con discapacidad? Ya sea que esté relacionado o no al teletrabajo**

Una recomendación que se podría hacer es incluir más a las personas con discapacidad, estableciendo programas de sensibilización y capacitación para todo el personal de la institución, ya que estos programas pueden ayudar a las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad, así mismo promover medidas que garanticen la accesibilidad física y digital en todos los espacios de trabajo.

**Tabla 11**

*Situación Actual - Análisis FODA del Gad Municipal de Catamayo*

	<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<b>Análisis Interno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La institución muestra una comprensión clara de la importancia del teletrabajo para personas con discapacidad y cómo puede beneficiar a aquellos con dificultades de movilidad o visión.</li> <li>Se menciona la implementación de adaptaciones y ajustes razonables para crear un entorno de trabajo equitativo y accesible, lo cual demuestra un enfoque hacia la inclusión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A pesar de reconocer la importancia del teletrabajo y las adaptaciones razonables, la institución todavía no ha implementado el teletrabajo para personas con discapacidad</li> </ul>
	<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>

---

**Análisis Externo**

- Hay una oportunidad para desarrollar programas de capacitación y sensibilización para todo el personal de la institución, lo que puede fomentar un ambiente inclusivo y aumentar la comprensión sobre las necesidades de las personas con discapacidad.
  - Existe una oportunidad para explorar la opción del teletrabajo en el futuro, especialmente considerando las experiencias de trabajo remoto durante la pandemia.
  - La falta de preparación tecnológica para el trabajo remoto puede representar un obstáculo tanto para las personas con discapacidad como para el resto del personal.
- 

*Nota:* Realizada por el autor

### **5.5.6 Entrevista Nro. 5**

#### **Entrevista a directora de Talento Humano del Centro de Salud Tipo C Catamayo**

##### **Pregunta 1:**

**¿Cuál es la postura de esta institución respecto al teletrabajo como una forma de inclusión laboral para personas con discapacidad?**

Considera que la idea del teletrabajo es muy buena y podría ser una solución a la flexibilidad laboral para todo el personal.

##### **Pregunta 2:**

**¿Existen actualmente personas con discapacidad laborando en la institución?, de ser así que tipos de discapacidad poseen**

Actualmente vienen laborando varias personas con discapacidad, todas tienen su tipo de discapacidad, por lo general sus discapacidades no son tan graves.

##### **Pregunta 3**

**¿En la institución se aplica algún tipo de modalidad de teletrabajo para posibilitar que servidores, con o sin alguna discapacidad, laboren desde sus hogares?**

No existe, o no es una alternativa en la institución ya que se ha optado por el trabajo tradicional.

##### **Pregunta 4:**

**¿Cuáles son los criterios o requisitos que se consideran al evaluar la elegibilidad de una persona con discapacidad para realizar teletrabajo en la institución pública?**

En si no se especifica ningún tipo de requerimiento para estas personas para que realicen teletrabajo porque las condiciones no lo ameritan, ya que no trabajamos en el trabajo a distancia para ningún compañero.

##### **Pregunta 5:**

**¿Cuáles son las adaptaciones o ajustes razonables que se realizan para asegurar que las personas con discapacidad puedan desempeñar su trabajo de manera efectiva desde su hogar? ¿Se brinda algún tipo de apoyo técnico o capacitación específica?**

No existe el teletrabajo en la institución, y si este fuese el caso que se implementaría, pues se gestionaría todas las ayudas necesarias para que estas personas trabajen de manera efectiva desde sus hogares.

**Pregunta 6:**

**¿Cómo se ha llevado a cabo la implementación del teletrabajo para personas con discapacidad en la institución? ¿Ha habido algún desafío durante el proceso?**

Reitera que en la institución el teletrabajo no ha tenido mayor acogida esto porque ni las personas con discapacidad ni los demás funcionarios han sido convocados a esta modalidad.

**Pregunta 7:**

**¿Se han implementado medidas de apoyo adicionales, como programas de mentoría o redes de apoyo, para promover el desarrollo profesional y el bienestar de las personas con discapacidad que trabajan de forma remota en la institución pública?**

En la actualidad hasta lo que es teletrabajo no se ha trabajado con ello, lo que si se ha implementado son capacitaciones dentro de la institución para promover el desarrollo profesional de todo el personal laborando.

**Pregunta 8:**

**Para dar por finalizada a la entrevista ¿Qué otra medida recomienda que se pudiera establecer para incluir más a las personas con discapacidad? Ya sea que esté relacionado o no al teletrabajo**

Recomienda fomentar la sensibilización y el cambio de actitud y positivismo hacia las personas con discapacidad no solo de esta institución si no de las demás a nivel general, además cree que es importante incluir capacitaciones sobre cómo interactuar y comunicarse adecuadamente con personas con diferentes tipos de discapacidad, y por último si fuera bueno establecer más facilidades a nivel de infraestructura para personas que tienen problemas al movilizarse en la institución.

**Tabla 12**

*Situación Actual - Análisis FODA del Centro de Salud Tipo C Catamayo*

---

<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
-------------------	--------------------

---

<b>Análisis Interno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución reconoce que el teletrabajo sería beneficioso para todos los empleados, incluyendo aquellos con discapacidades, lo que sugiere una apertura hacia la inclusión</li> <li>• Aunque no se mencionan detalles, se indica que se brinda algún nivel de apoyo a los empleados con discapacidad que requieren ayuda adicional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aunque se reconoce la utilidad del teletrabajo, aún no se ha implementado, lo que podría limitar la inclusión de personas con discapacidad.</li> </ul>
<b>Análisis Externo</b>	<p style="text-align: center;"><b>Oportunidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aunque no se ha implementado, el trabajo remoto, existe la oportunidad de explorar el teletrabajo como una opción viable para las personas con discapacidad y desarrollar adaptaciones razonables en caso de su implementación.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Amenazas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la institución decide implementar el teletrabajo, podría enfrentar desafíos en términos de tecnología, comunicación y gestión de equipos a distancia.</li> </ul>

*Nota:* Realizada por el autor

### **Análisis general**

Basándome en las respuestas proporcionadas en las entrevistas y posterior interpretadas en un análisis FODA, se puede concluir que las instituciones no cuentan actualmente con personas con discapacidad teletrabajando. Sin embargo, es alentador observar que los directores de talento humano tienen una actitud positiva hacia la implementación del teletrabajo. Esto sugiere una apertura hacia nuevas formas de trabajo que pueden beneficiar tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

Por otro lado, es preocupante notar que, si se llegara a implementar el trabajo remoto, las instituciones no estarían preparadas para incluir a las personas con discapacidad que ya laboran allí, puesto que no cuentan con tecnologías de la comunicación menos aun programas de software. Esto refleja una falta de planificación y consideración hacia las necesidades específicas de este grupo de empleados. Es fundamental que se aborde esta situación de manera proactiva y se establezcan políticas y procedimientos que garanticen la inclusión de todas las personas, independientemente de sus habilidades o capacidades.

En resumen, si bien existe una visión positiva hacia la implementación del teletrabajo, es necesario un enfoque más inclusivo que considere las necesidades de las personas con discapacidad. Esto requerirá una planificación cuidadosa, capacitación adecuada y la implementación de medidas específicas para garantizar que todos los empleados puedan participar plenamente en esta modalidad de trabajo.

**5.6 Proponer un programa de mejora para fomentar la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral de la ciudad de Catamayo**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y  
ADMINISTRATIVA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



**Programa de mejora para fomentar la inclusión de personas con  
discapacidad al mercado laboral de la ciudad de Catamayo**

*Nombre: Edison Enrique Jiménez Soto*

*Catamayo - Loja - Ecuador*

2024



CONSEJO NACIONAL  
PARA LA IGUALDAD  
DE DISCAPACIDADES



Ministerio  
de Relaciones  
Laborales

### **5.6.1 “Programa para fomentar la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral del cantón Catamayo”**

#### **1. Introducción**

Actualmente, son muchos los organismos gubernamentales que han desarrollado estrategias, planes y programas en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad, puesto que representa un paso fundamental hacia una sociedad más justa e igualitaria.

A nivel mundial, existe evidencia que indica que muchos de los empleados han pasado obstáculos de exclusión, discriminación e inadecuada estructura laboral, entre otros. Esto se ha logrado con el desarrollo e implementación de planes o programas que fomentan la inclusión integral de todo tipo de empleados dentro de una institución pública o privada. Dando paso, a una nueva perspectiva sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. Concibiendo que, la incorporación de trabajadores con cualquier tipo de discapacidad en combinación con planes o políticas de inclusión impactan significativamente en el desempeño laboral; dado a su alto respeto con la diversidad.

Sin embargo, en la ciudad de Catamayo, al igual que en muchas otras ciudades del mundo, existen aún barreras que limitan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, lo que impide que puedan desarrollar su potencial y contribuir plenamente a la sociedad en general. Esto no solo fomenta la exclusión, sino también aumenta la brecha de incumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por tal motivo, la presente propuesta presenta estrategias que son aplicables a las instituciones públicas que residen en el cantón Catamayo. Las estrategias desarrolladas parten de los resultados recopilados en el estudio y de la revisión bibliográfica en torno al tema principal de la investigación, con el propósito de abordar mejoras dentro de cuatro ejes fundamentales, como nivel de participación, lineamientos de apoyo institucional, satisfacción laboral y proceso de selección de personal; una vez aplicadas las estrategias dentro de las instituciones públicas del cantón Catamayo.

Cada uno de las estrategias expuestas en este programa necesitan el compromiso central de las diferentes autoridades, como el Municipio del lugar de análisis, empresas locales, organizaciones especializadas en discapacidad, entre otras; ya que el trabajo conjunto traerá consigo la construcción de una sociedad más inclusiva y justa para todos.

## **2. Justificación**

La inclusión laboral de personas con discapacidad no comprende solamente una opción si no que va más allá, es una obligación moral que se emana de la equidad y diversidad en la sociedad. Es así, que el desarrollo de planes, estrategias y programas radica en la necesidad de promover un cambio cultura y estructura que permita eliminar estas barreras y fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en Catamayo. Por lo tanto al fortalecer la inclusión laboral, no solo se beneficia a las personas con discapacidad, sino que más bien construye una ciudad más equitativa e inclusiva, lo que genera diversidad laboral para todos.

De tal manera, que el desarrollo de este programa surge de la necesidad de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en Catamayo como un imperativo social, ético, moral y legal, que contribuya al desarrollo integral de la ciudad y al cumplimiento de los lineamientos internacionales en materia de derechos humanos y desarrollo sostenible.

## **3. Objetivos**

### **General**

Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Catamayo, promoviendo la igualdad de oportunidades y el acceso al mercado laboral para este grupo de la población.

### **Específicos**

- Incrementar el nivel de participación, aceptación y valoración del desempeño de personas con discapacidad en las instituciones públicas del cantón Catamayo.

- Identificar y adaptar los puestos de trabajo en empresas de Catamayo para hacerlos accesibles a personas con discapacidad.
- Reconocer y promover las buenas prácticas empresariales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad en Catamayo.
- Garantizar un proceso de selección de personal justo e igualitario que garantice la inclusión de trabajadores con discapacidad.

#### **4. Estrategias**

Las acciones que se describen en el programa están direccionadas en cuatro estrategias específicas, que giran en torno a lo mencionado en el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de personas con Discapacidad (CONADIS). Para que las estrategias desarrolladas en el presente programa de mejoras tengan resultados efectivos, es importante que exista un trabajo conjunto entre personal y directivos de las instituciones públicas del cantón Catamayo, dado que de ellos depende el cumplimiento de los objetivos planteados en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

##### **4.1.Estrategia 1: Sensibilización y educación de instituciones públicas**

Esta estrategia es el inicio a la apertura del plan, puesto que incorpora la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, mediante la sensibilización y la difusión de información sobre las necesidades y capacidades de este grupo de la población. Es por ello, que es importante el compromiso total de todos los individuos claves para su total funcionamiento y resultados efectivos.

Con la implementación de esta estrategia se busca principalmente sensibilizar y educar a instituciones públicas sobre la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad, promoviendo un cambio de actitud y cultura hacia la diversidad que impulse el desarrollo integral y sostenible de toda una sociedad, y aún más de una nación entera. Para ello,



se ha desarrollado las siguientes actividades para su implementación, considerando recursos, responsables, dimensión, lugar, período duración y resultados esperados.

**Tabla 13**  
*Plan Estratégico 1*

Actividades	Recursos	Responsables	Lugar/Período	Resultados esperados
<b>ETAPA 1: SENSIBILIZACIÓN</b>				
-Realización de charlas informativas sobre la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas.	Material informativo y tecnológico			-Mayor conciencia y sensibilización sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas.
-Distribución de material informativo (folletos, trípticos, carteles) en lugares estratégicos de las instituciones.	Lugar para charlas y eventos (centro de conferencias de instituciones públicas).	Personal y directivos de las instituciones públicas	Instituciones públicas del cantón Catamayo.	-Cambio de actitud y cultura hacia la diversidad en el ámbito laboral.
-Organización de eventos de sensibilización, como jornadas de puertas abiertas, exposiciones o proyección de documentales sobre la inclusión.	Personal de las instituciones públicas.		Primeros dos meses de la aplicación de la propuesta	-Aumento de la participación de las instituciones públicas en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad.
-Implementación de campañas en redes sociales y medios de comunicación de las instituciones públicas para difundir mensajes de sensibilización.	Facilitadores y expertos en discapacidad			-Adquisición de habilidades y conocimientos para la inclusión efectiva de personas con discapacidad.
<b>ETAPA 2: EDUCACIÓN</b>				
-Realización de talleres informativos sobre la				

---

diversidad e inclusión  
laboral.

-Capacitación en el uso de  
tecnologías de apoyo y  
adaptaciones laborales.

-Desarrollo de programas  
de mentoría para  
empleados con  
discapacidad

---

*Nota:* Realizada por el autor

#### **4.2.Estrategia 2: Medidas institucionales de apoyo para empleados con discapacidad**

La segunda estrategia se desarrolló en torno a la implementación de medidas institucionales de apoyo para empleados con discapacidad, con el fin de garantizar su plena integración y desarrollo laboral. Por ello, es imprescindible que las instituciones públicas desarrollen políticas y planes que faciliten la adaptación de los puestos de trabajo, el acceso a tecnologías de apoyo, la capacitación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad, promoviendo de esta manera su inclusión efectiva en el mercado laboral. Tomando en consideración lo antes mencionado, para dar cumplimiento a esta estrategia se elaboraron las siguientes actividades:

**Tabla 14**  
*Plan Estratégico 2*

<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Lugar/Período</b>	<b>Resultados esperados</b>
-Adaptaciones en el puesto de trabajo como rampas, sillas ergonómicas, señalización.	Presupuesto institucional Material informativo y tecnológico	Personal y directivos de las instituciones públicas	Instituciones públicas del cantón Catamayo.	-Mejora en la accesibilidad y adaptación de los puestos de trabajo.
-Fomentar el desarrollo correcto de funciones	Material construcción Adquisición de muebles y		Tercer y cuarto mes de la aplicación de la propuesta	-Mayor conciencia y capacitación del personal en temas de inclusión.

---

mediante el uso de materiales de  
óptimo de las oficina.  
herramientas y  
maquinaria de Personal de las  
acuerdo a la instituciones  
discapacidad que públicas.  
presentan los  
trabajadores de  
las instituciones  
públicas.

-Implementar un  
departamento de  
trabajo o  
acompañamiento  
social, que apoye  
a los trabajadores  
con discapacidad  
en sus funciones.

-  
Establecimiento  
de políticas de  
inclusión y no  
discriminación  
en las  
instituciones  
públicas.

---

*Nota:* Realizada por el autor

### **4.3.Estrategia 3: Actividades interpersonales que fomenten la integración entre los trabajadores.**

Como tercer punto, se consideró la promoción de la integración y el trabajo en equipo entre todos los trabajadores, incluyendo a personas con discapacidad, para crear un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. De tal manera, que se mejore la satisfacción laboral de los empleados, incluyendo a las personas con discapacidad mediante la realización de actividades que fomenten la integración, comunicación y el compañerismo en el lugar de trabajo; tomando en cuenta las siguientes actividades:

**Tabla 15**  
*Plan Estratégico 3*

Actividades	Recursos	Responsables	Lugar/Período	Resultados esperados
- Organización de actividades recreativas, como juegos deportivos, concursos, reconocimiento laboral que promuevan la integración entre todos los trabajadores.	Presupuesto institucional			-Mejora en las relaciones interpersonales entre los trabajadores.
-Creación de grupos de trabajo interdisciplinarios que fomenten la colaboración y el intercambio de ideas entre empleados de diferentes áreas.	Material informativo y tecnológico Material para juegos y concursos. Espacios físicos de las instituciones	Personal y directivos de las instituciones públicas	Instituciones públicas del cantón Catamayo. Quinto y sexto mes de la aplicación de la propuesta	-Mayor integración y trabajo en equipo. -Mejora en el clima laboral y en la satisfacción de los empleados.
- Implementación de programas de voluntariado corporativo que involucren a todos los trabajadores en actividades de responsabilidad social.	Personal de las instituciones públicas.			
-Realizar o auspiciar eventos culturales (foros, debates, exposiciones) donde se topen				

temas relacionados con la diversidad e inclusión institucional; invitando a todos los miembros de las instituciones públicas.

*Nota:* Realizada por el autor

#### **4.4. Estrategia 4: Desarrollo de proceso de reclutamiento, selección y promoción de personas con discapacidad en base a criterios de igualdad y equidad**

Finalmente, la última estrategia es un punto clave para la transformación de la inclusión laboral, dado que es importante contar con un procedimiento de selección de personal en base a criterios de igualdad y equidad, que permita que todos los individuos tengan las mismas oportunidades de acceder y avanzar en el mercado laboral, en igualdad de condiciones con el resto de los candidatos. Es por ello, que con esta estrategia se busca garantizar que el proceso de reclutamiento, selección y promoción de personal se realice de forma inclusiva y equitativa, sin discriminación por motivos de discapacidad.

**Tabla 16**  
*Plan de Estratégico 4*

<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsables</b>	<b>Lugar/Período</b>	<b>Resultados esperados</b>
-Revisión y actualización de las políticas de reclutamiento y selección para garantizar la inclusión de personas con discapacidad.	Personal de las instituciones públicas. Leyes y normativa vigentes Medios y plataformas digitales.	Personal y directivos de las instituciones públicas	Instituciones públicas del cantón Catamayo. Seis meses restantes de la aplicación de la propuesta	-Proceso de reclutamiento y selección más inclusivo y equitativo. -Aumento en la contratación y promoción de personas con discapacidad.
-Difusión de ofertas laborales en medios y plataformas accesibles para	Computadoras			-Mejora en la diversidad y representatividad

---

personas con  
discapacidad.

de la plantilla  
laboral.

-Adaptación de  
pruebas y  
entrevistas de  
selección para  
garantizar la  
equidad en el  
proceso.

-Implementación  
de programas de  
desarrollo y  
capacitación  
para promover la  
promoción  
interna de  
empleados con  
discapacidad.

---

*Nota:* Realizada por el autor

Dado que, en este programa el ser humano es el eje principal de las actividades, se ha considerado oportuno que las actividades expuestas para el mejoramiento del bienestar de los individuos estén alineadas a los siguientes principios expuestos por el Ministerio de Relaciones Laborales, que giran en torno a la no discriminación, igualdad de participación, acceso y oportunidades, respeto a la diversidad humana y compromiso de todos los miembros que integran una institución a favor de crear un ambiente justo, igualitario y equitativo.

Estas estrategias contienen actividades sociales y de aprendizaje, que se deben ejecutar en un período de tiempo; es decir, las tres primeras estrategias tienen un tiempo de ejecución de seis meses. Mientras que, la cuarta estrategia que tiene que ver con el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, es una medida que conlleva mucho más tiempo y todo el compromiso, predisposición y participación de los miembros de una institución; por tanto, se efectuará en un período completo de seis meses para la efectividad de los resultados esperados.

Un punto importante y clave, es el presupuesto que se necesita para la ejecución del programa de mejora en el caso de que se vaya a realizar; por tal motivo, se estima un monto de \$1 600 que cubren los gastos de las actividades de cada una de las estrategias, es decir, \$ 1 000 para la adecuación de espacios y áreas para los trabajadores con discapacidad, y el monto restante, para cubrir materiales de oficina, capacitación, talleres y publicidad.

Todas estas estrategias tienen su propio objetivo y actividades, que integran las dimensiones estratégicas ya antes mencionadas; considerando las debilidades presentadas en las instituciones públicas del cantón Catamayo en cuanto la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad. Es así que, para que los resultados esperados sean reales, es relevante que se implementen de manera continua y coordinada según las necesidades que se perciben en las diferentes instituciones públicas de estudio; aunque puede ser un modelo que se puede adaptar a las carencias de otro tipo de entidad. Asimismo, es fundamental establecer lazos con diferentes instituciones tanto públicas como privadas para fomentar un sistema laboral en base a criterios de igualdad, responsabilidad, diversidad, respeto y equidad. Todo ello, con la finalidad de contribuir a la creación de un país más sostenible, integral y diverso.

## **5. Validación del programa**

Para la validación del programa de mejora se procedió a recurrir al criterio de profesionales beneficiarios de este plan; es decir, las personas que forman parte de la validación del programa son trabajadores que desempeñan funciones en el área de Talento Humano de las instituciones públicas del cantón Catamayo. En este caso, se toma en consideración los profesionales que participaron que dieron respuesta a la entrevista.

- Director de Talento Humano del Centro de SALUD Tipo C de Catamayo.
- Directora de Talento Humano del GAD de Catamayo.
- Directora de Talento Humano del Servicio de Aduana del Ecuador.

Para dar paso a la validación, se establecieron criterios formulados en relación a las dimensiones que integran el programa de mejoras, con la finalidad de verificar si este plan para fomentar la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral, se ajusta a las necesidades de las instituciones públicas; así como también, determinar si cuenta con la viabilidad de su aplicación. Los criterios que se consideraron son los siguientes:

- El programa para fomentar la inclusión laboral propuesto es fácil de aplicar.
- Las estrategias desarrolladas en el programa son de fácil comprensión
- El programa propuesto se ajusta a las carencias de las instituciones públicas.
- El programa propuesto integra estrategias que abordan soluciones a los problemas que enfrentan las instituciones públicas con respecto a la inclusión laboral.
- El programa propuesto cuenta con medidas institucionales de apoyo para fomentar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral del cantón Catamayo.
- El programa propuesto está orientado a brindar lineamientos para incrementar el nivel de satisfacción laboral de empleados con discapacidad que laboran en instituciones públicas.

La escala de medición para la evaluación de los criterios de validación del programa, se consideró la escala de Likert, siendo 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo; 3= Neutro; 4= De acuerdo; 5= Totalmente de Acuerdo.

Una vez aplicado los criterios a los profesionales beneficiarios del programa para fomentar la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral del cantón Catamayo, se obtuvo que el plan es factible y viable de aplicar, dado que el valor promedio obtenido se aproxima a 5 (4,66); que según Useche et al. (2019) el valor obtenido entre más cercano a 5 mejor factibilidad y viabilidad de un plan o programa.



**Tabla 17***Respuesta de los profesionales a los criterios de validación del programa*

Criterios	Profesionales															Promedio
	1					2					3					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
El programa para fomentar la inclusión laboral propuesto es fácil de aplicar				X						X				X		4,33
Las estrategias desarrolladas en el programa son de fácil comprensión.					X					X				X		5
El programa propuesto se ajusta a las carencias de las instituciones públicas					X				X						X	4,66
El programa propuesto integra estrategias que abordan soluciones a los problemas que enfrentan las instituciones públicas con respecto a la inclusión laboral.					X					X					X	5
El programa propuesto cuenta con medidas institucionales de apoyo para fomentar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral del cantón Catamayo.				X					X						X	4,33
El programa propuesto está orientado a brindar lineamientos para incrementar el nivel de satisfacción laboral de empleados con discapacidad que laboran en instituciones públicas				X					X						X	4,66

*Nota.* Elaborada por el autor

## 7. Discusión

**Describir la situación actual del acceso laboral que poseen las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de Catamayo durante el año 2023.**

En lo que respecta al primer objetivo, se pudo apreciar que estas instituciones en su mayoría no cuentan con infraestructura física accesible lo que representa enormes barreras no

solo para los empleados con discapacidad sino también para todo el personal que labora dentro de la propia institución, entre las falencias de infraestructura encontradas en estas instituciones son la carencia de rampas, ascensores, baños adaptados y señalización adecuada. Lo que concuerda con lo manifestado por Garcés (2019) en su trabajo denominado discapacidad, empleo y nuevas tecnologías donde menciona que, aunque algunos países cuentan con legislación nacional que regula los derechos de las personas con discapacidad, la falta de legislación generalmente coloca a las personas con discapacidad en desventaja en comparación con la población general; es decir, enfrentan barreras físicas y sociales que los frenan, entre otras cosas, consiguen un trabajo incluso si están altamente capacitados y tienen una infraestructura limitada para alcanzar su máximo potencial.

Por su parte, Pinto (2019) en su trabajo titulado discriminación y maltrato a las personas con discapacidad realizado en la ciudad de Lima, reveló que efectivamente las personas con discapacidad tienen acceso limitado a la infraestructura institucional pública. Las pocas instituciones que cumplen con infraestructura (rampas, áreas sanitarias y ventanas) aptas para personas con discapacidad se construyeron sin cumplir con las normas de accesibilidad del INEN. Los resultados muestran que la accesibilidad limitada en las instituciones públicas, incluso en los edificios de nueva construcción, suele ser un problema, especialmente para las personas con discapacidades físicas, como las que van en silla de ruedas, y que es una causa de discriminación y exclusión social.

Finalmente, Salinas (2019) menciona que las barreras estructurales son limitantes para que estas puedan ejercer plenamente sus derechos y libertades, siendo una de las principales causas de discriminación y exclusión social. Las empresas públicas no cumplen con el porcentaje de accesibilidad e inclusión laboral, previsto en la normativa vigente, al no incorporar a personas con discapacidad a actividades permanentes, en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, y la dotación correcta de infraestructura física, haciendo énfasis al principio de igualdad y no discriminación.

**Diagnosticar si las instituciones públicas de la ciudad de Catamayo han desarrollado políticas, reglamentos, acciones enfocadas en el teletrabajo para mejorar el acceso laboral de las personas con discapacidad durante el año 2023.**

Las instituciones públicas del cantón Catamayo reconocen que el teletrabajo sería beneficioso para todos los empleados, incluyendo aquellos con discapacidades, lo que sugiere una apertura hacia la inclusión. Aunque se reconoce la utilidad del teletrabajo, aún no se ha implementado, lo que podría limitar la inclusión de personas con discapacidad. Resultado que concuerda con lo encontrado por Arango (2017) quien en su investigación referente al

teletrabajo como forma de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el municipio de Bucaramanga encontró que la inclusión laboral por medio del teletrabajo en el no opera. De siete entidades públicas encuestadas solamente dos dan cuenta de la vinculación de personal con discapacidad; el promedio de conocimiento por parte de los directores de los Departamentos de talento Humano es de las entidades del sector público es del 5%, cifra que es alarmante, ya que, por la condición de entidades públicas, deben tener conocimiento de la normatividad laboral.

Por su parte, González (2017) en su trabajo denominado oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima mencionan que el 82% de las empresas del sector público, mencionaron que no están realizando un estudio para cambiar la modalidad de contratación, el 10% manifestaron que están desarrollando el tema y ampliando la infraestructura tecnológica necesaria para la implementación del teletrabajo y finalmente el 8% menciona desconocer completamente el tema del teletrabajo para personas con discapacidad.

Finalmente, se debe considerar lo expuesto por Bustamante (2021) el cual considera que el teletrabajo es una alternativa para reducir la discriminación que sufren las personas con discapacidad en el trabajo, el teletrabajo abre la puerta al empleo a estas personas y además les permite trabajar como cualquier otra persona en esta sociedad porque se adapta a sus necesidades. y limitaciones. Para que las medidas de contratación de trabajadores discapacitados a distancia tengan el efecto deseado, es necesaria la determinación de las organizaciones públicas y de la sociedad en su conjunto y de las políticas gubernamentales creadas para el efecto.

Aunque en la presente investigación todas las políticas públicas implementadas en beneficio de los discapacitados cumplen en su mayoría con lo establecido, es evidente que el teletrabajo no está considerado como herramienta para la inclusión laboral, simplemente porque las personas no quieren teletrabajar debido a que muchos de ellos pueden tener trabajos que requieren interacción física o presencial, como aquellos en los que se necesitan ajustes en el entorno de trabajo o equipo especializado que no están disponibles en un entorno remoto. Otro factor es que los empleadores no pueden ofrecer las adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad trabajen de manera efectiva desde casa. Esto fue corroborado gracias a las entrevistas aplicadas a cada uno de los cinco funcionarios públicos.

**Proponer un programa de mejora para fomentar la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral de la ciudad de Catamayo**

El programa de mejora para fomentar la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral se estableció gracias a los resultados que se obtuvieron por medio de los instrumentos de acopio de información esto con la finalidad que sirva de apoyo para adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad, garantizando que este grupo de personas puedan desempeñarse eficientemente en sus roles laborales. De tal manera, se creyó oportuno establecer un programa en torno a la realidad que se vive en el cantón Catamayo con respecto a la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral.

Así mismo se establece una matriz de estrategias que contienen actividades sociales y de aprendizaje, que se deben ejecutar en un período de tiempo, en aquel matiz se menciona, actividades, el tiempo estimado para cada actividad, recursos, responsables, lugar/periodo y los resultados esperados.

## 8. Conclusiones

- El 100% de las instituciones mostraron actitud y compromiso positivo por el trabajo a distancia esto genera posibilidad de insertar esta modalidad al mercado laboral, sobre todo traería beneficios considerables a aquellas personas con movilidad reducida. Pese que en la actualidad no existen personas con discapacidad teletrabajando este grupo de personas mantienen una excelente disposición para enfrentar retos y desafíos a diario que lamentablemente no están siendo consideradas por las instituciones gubernamentales.
- Si bien las instituciones reconocen los grandes beneficios que acarrea teletrabajar, aún no ha implementado esta práctica en su funcionamiento, es más, no cuentan en su mayoría con personas con discapacidad trabajando de forma remota en la actualidad, muchas de las veces por el desconocimiento de esta modalidad de trabajo, la cultura organizacional y el estilo de control y supervisión basada en la desconfianza, no contribuyen a la adopción del teletrabajo para las personas con discapacidades.
- La falta de normativas claras, dificultades administrativas o trabas burocráticas, y la escasa participación tanto individual como colectiva, impiden aprovechar plenamente esta herramienta, que podría ser fundamental para promover la equidad y la igualdad de oportunidades.
- Se ha evidenciado que el 73% de las personas con discapacidad que laboran en estas 5 instituciones públicas del cantón Catamayo. no desean acogerse a la modalidad de teletrabajo, lo que resulta crucial para la presente investigación, debido a que muchos de ellos prefieren laborar en un entorno presencial ya que les proporciona oportunidades importantes para la interacción social y el apoyo emocional, aspectos que pueden ser difíciles de replicar completamente en un entorno virtual, la falta de accesibilidad de herramientas y tecnologías remotas también constituyen barreras que dificultan la participación efectiva de estas personas, y finalmente los empleadores no pueden proporcionar las adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan hacer teletrabajo.

## **9. Recomendaciones**

- Con respecto a los derechos laborales se deben seguir realizando acciones conjuntas y de carácter prioritario para que exista un marco de desarrollo inclusivo en discapacidades, en los cuales esté involucrado el respectivo seguimiento sobre la implementación de la modalidad de teletrabajo a través de proyectos piloto permitiendo comprender de mejor manera las necesidades y desafíos específicos que conlleven a empoderar un ambiente efectivo de plena y equitativa participación.
- El teletrabajo es sin duda alguna una opción real que permite el acceso laboral de personas con discapacidad. Para que el acceso sea favorable tanto para las empresas públicas como para los teletrabajadores, el gobierno en conjunto debe propender a otorgar ayudas técnicas que permitan que los teletrabajadores discapacitados puedan realizar su trabajo de una manera óptima.
- Fortalecer los esfuerzos actuales que posibilitan que personas con discapacidad puedan acceder a programas de capacitación profesional. Esto incluye potenciar la colaboración entre el Consejo Nacional de Discapacidades del Ecuador (Conadis) y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación (Secap), e incorporar el concepto de teletrabajo como una vía que brinda la posibilidad a las personas con discapacidad de integrarse plenamente al campo laboral.
- Independientemente de la condición de vida que presente cualquier persona, es importante adaptar en el lugar de trabajo buenas prácticas de convivencia, desarrollando capacitaciones y programas orientados a fortalecer el desarrollo profesional de cada individuo.

## 10. Bibliografía

- Aguado Hernández, J. A., & Marín Traura, S. (2021). La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la Comunidad Valenciana.
- Angeldonis Moreno, M. A., & Huaman Monterroso, E. (2022). Adaptación del teletrabajo a personas con discapacidad en la ley N° 29973-en el distrito del Callao 2022.
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador.
- Arteaga Morales, L., & Rendón López, J. D. (2019). La inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en Puebla (Master's thesis, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla).
- Asís, R. (2013). Papeles el tiempo de los derechos. Obtenido de [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19288/accesibilidad\\_asis\\_PTD\\_2013.pdf](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19288/accesibilidad_asis_PTD_2013.pdf)
- Avilez Mullo, V. M. (2019). La inclusión laboral de las personas hasta con discapacidad física moderada a la modalidad de teletrabajo (Bachelor's thesis).
- Bayas Anchundia, M. E., & Moreno Santana, M. D. (2020). La discriminación como barrera que impide la incorporación de personas con discapacidad física al área laboral de una empresa privada (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas).
- Blas Mora, J. (2022). Calidad de vida laboral y su relación con la satisfacción del personal de ESSALUD en tiempos de Pos Pandemia, Huánuco 2022.
- Cahuana Choquepata, V. (2023). Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería del Hospital San Martín de Porres, Macusani-2023.
- Camargo Martínez, M. G. Propuesta de programa de inclusión laboral para personas con discapacidad visual del municipio de Bucaramanga (Doctoral dissertation, Universidad Santo Tomás).
- Carvajal, G. A. O. (2019). Capacidad jurídica de las personas con discapacidad:¿ Se ajusta nuestra normativa a las normas sobre capacidad jurídica que consagra la Convención

- sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad?. Revista de derecho y ciencias penales: Ciencias Sociales y Políticas, (25), 84-103.
- Caser, F. (13 de Julio de 2018). DISCAPACIDAD PSÍQUICA. Obtenido de <https://www.fundacioncaser.org/discapacidad/psiquica/introduccion>.
- Cedeño, D. (31 de Marzo de 2020). Discapacidad y teletrabajo como una opción productiva en cuarentena. Obtenido de <https://www.citethisforme.com/cite/sources/websiteautociteeval>
- Corona, F. (Octubre de 2016). Modelo de empleo inclusivo para población vulnerable. Obtenido de <https://www.fundacioncorona.org/sites/default/files/descargables/modelo-de-empleo-inclusivo.pdf>
- Correia, P., Mendes, I., & Freire, A. (2019). La importancia de los valores organizacionales en la Administración Pública: un estudio de caso basado en la percepción de los trabajadores de una institución de educación superior. Revista del CLAD Reforma y democracia, (73), 227-258.
- Ecuador, A. N. (13 de Julio de 2011). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Fraiman, J. (2014). Algunas consideraciones sobre el concepto de trabajo en Karl Marx y el análisis crítico de Jürgen Habermas. Obtenido de <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/25%20FRAIMAN%20Trabajo%20en%20Karl%20Marx.pdf>.
- Fernández Orrico, F. J. (2021). Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual: respuestas a problemas de acceso y permanencia en el empleo.
- Fitzsimons, A., & Starosta, G. (2019). ¿Una mercancía “como cualquier otra”? Reexaminando la determinación del valor de la fuerza de trabajo. Economía e Sociedade, 28, 665-687.
- Gaona, V. (16 de Diciembre de 2015). EL TELETRABAJO COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE COSTOS. Obtenido de



<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42819/1/TESIS%20TELETRABAJO%20GAONA-JUMBO.pdf>

- García, M. (2011). EL TRABAJO, UNA PERSPECTIVA DESDE LA SOCIOLOGIA DEL CONOCIMIENTO. Obtenido de [https://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/2011/mgma.htm#:~:text=Desde%20su%20perspectiva%20definen%20que,%E2%80%9D\(Marx%2C%201973\).](https://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/2011/mgma.htm#:~:text=Desde%20su%20perspectiva%20definen%20que,%E2%80%9D(Marx%2C%201973).)
- García, A. G. G. (2022). Calidad de vida en el trabajo del personal de la institución pública federal en cuernavaca, Morelos, Mexico.
- Giniger, N. (2 de Septiembre de 2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia.
- Global, U. (25 de Marzo de 2022). La teoría de la contingencia y el teletrabajo. Obtenido de <https://uoglobal.edu.mx/general/la-teoria-de-la-contingencia-y-el-teletrabajo.php#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20la%20contingencia%20afirma%20que%20la%20administraci%C3%B3n%20en,ambiente%20interno%20y%20externo%20de>
- Gómez, J. (2023). Análisis sobre la implementación de teletrabajo en empresas argentinas. Un estudio desde el punto de vista empresarial (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Mar del Plata).
- Guillermo, C. (2022). Cambios en la actividad productiva y constructiva de un docente que busca integrar la escritura en una asignatura de Ingeniería.
- Guamán Riofrío, P. K. (2022). Los costos de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la Empresa La Ibérica Cía. Ltda. periodo 2019 (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo).
- Guamán Gómez, V. J., Espinoza Freire, E. E., Herrera Martínez, L., & Herrera Ochoa, E. (2019). Reflexiones acerca de la investigación social en la Carrera en Educación del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 437-446.
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, 18, 101-109

- Jaramillo, F. (8 de 2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961001.pdf>
- Jumbo, A. (16 de diciembre de 2015). EL TELETRABAJO COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE COSTOS”. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42819/1/TESIS%20TELETRABAJO%20GAONA-JUMBO.pdf>
- Lobo, F. (2009). ILA FLEXIBILIDAD ]LABORAL. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/151-Texto%20del%20art%C3%ADculo-625-1-10-20101021.pdf>
- Méndez, E. (14 de Octubre de 2019). Inclusión laboral de personas con discapacidad. Pasos y barreras. Obtenido de <https://iberoamericasocial.com/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-pasos-y-barreras/>
- Millán, P. (30 de Julio de 2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-InclusionLaboralPazYSostenibilidad-6637792.pdf>
- OMS. (2018). Discapacidad en el mundo. En O. M. Salud.
- OMS. (16 de Enero de 2018). Discapacidad y salud. Obtenido de Organización mundial de la salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-andhealth>
- Puntodis. (1 de Febrero de 2016). DISCAPACIDAD FÍSICA. Obtenido de [https://puntodis.com/featured\\_item/discapacidad-fisica/](https://puntodis.com/featured_item/discapacidad-fisica/)
- Rojas, A. (2019). PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL DE CATAMAYO. Obtenido de <https://catamayo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/01/BORRADOR-OFICIAL-PDOT-CATAMAYO.pdf>
- Ruiz, H. (Junio de 2013). MARX Y SU VISIÓN DEL TRABAJO. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2013/marx.html>
- Sánchez, M. (2017). Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/807/80702909.pdf>

Silva, M. (2 de 6 de 2022). Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral. Obtenido de [https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/#:~:text=Desde%20el%20BID%20entendemos%20por,TIC\)%2C%20y%20la%20telecomunicaci%C3%B3n.](https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/#:~:text=Desde%20el%20BID%20entendemos%20por,TIC)%2C%20y%20la%20telecomunicaci%C3%B3n.)

Silva, M. (2 de Junio de 2022). Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral.

Trabajo, M. d. (2016). Teletrabajo ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2016-190. Ecuador.

Yolanda Sierra, S. E. (12 de Agosto de 2014). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual.

Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, E. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. *Universidad De La Guajira. Primera Edición*, <https://n9.cl/8gthg>

## 11. Anexos

### Anexo 1. Modelo de encuesta



## ENCUESTA SOBRE TELETRABAJO COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

¡Hola! Agradezco tu participación en esta encuesta centrada en el teletrabajo y su relación con la discapacidad. Estamos comprometidos en comprender, como las personas con discapacidad experimentan y se benefician del trabajo remoto, así como identificar posibles áreas de mejora.

### 1. Información Demográfica:

#### a. Sexo:

- Masculino
- Femenino

#### b. Edad:

- 18-25 años
- 26-35 años
- 36-45 años
- 46-55 años
- 56-65 años
- Más de 65 años

#### c. Tipo de Discapacidad:

- Física
- Sensorial (visual, auditiva)
- Intelectual
- Otra: \_\_\_\_\_

#### d. Nivel de Instrucción

- Básica
- Bachillerato

- Pregrado
- Postgrado
- Ninguno

**2. Experiencia Laboral:**

**a. ¿En qué área se desempeña?**

- Servicios Generales
- Operarios
- Mantenimiento físico
- Asistentes de Apoyo
- Administración o Secretaría
- Comunicación
- Seguridad y Vigilancia

**b. ¿Qué opina sobre la utilidad del teletrabajo para personas con discapacidad en una escala del 1 al 5, siendo 1 menos útil y 5 muy útil?**

①   ②   ③   ④   ⑤

**c. ¿Cuál(es) de las siguientes opciones considera usted como los beneficios más pertinentes del teletrabajo?**

- Mejora del equilibrio entre vida laboral y personal.
- Mayor flexibilidad en los horarios de trabajo.
- Reducción de desplazamientos y tiempo de viaje.
- Aumento de la productividad al trabajar en un entorno cómodo.
- Facilita la inclusión laboral de personas con discapacidad.

**d. Si la institución donde usted labora, le ofreciera la oportunidad de realizar teletrabajo ¿aceptaría?**

- Sí
- No

e. ¿Cuáles serían las razones por la que sí y por qué no, aceptaría teletrabajar desde su hogar?

• **Razones por las que SÍ aceptaría teletrabajar:**

-Mayor Flexibilidad Horaria

-Mejora del Equilibrio Trabajo-Vida

-Reducción de Desplazamientos

• **Razones por las que NO aceptaría teletrabajar:**

-Necesidad de Interacción laboral

-Limitaciones Tecnológicas

-Supervisión y Colaboración Directa

f. ¿Cómo calificarías el apoyo de la institución frente a tu condición? (1-5, donde 1 es muy negativa y 5 es muy positiva)

① ② ③ ④ ⑤

**3. Percepción sobre el Teletrabajo:**

a. ¿Consideras que el teletrabajo podría mejorar la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad?

- Sí

- No

**4. Accesibilidad y Apoyo:**

a. ¿Cómo evalúas la accesibilidad a las instalaciones de la institución? (1-5, donde 1 es nada accesible y 5 es muy accesible)

① ② ③ ④ ⑤

b. ¿Qué tipo de apoyo consideras que sería más beneficioso para mejorar la experiencia laboral para personas con discapacidad?

- Adaptaciones en el Entorno Físico

- Tecnologías de Asistencia
- Apoyo en Transporte y Movilidad
- Flexibilidad en Horarios

**Conclusión:**

Gracias por tu participación. Tu retroalimentación es valiosa para entender mejor cómo el teletrabajo puede ser una herramienta de inclusión para personas con discapacidad.

## Anexo 2. Modelo de Entrevista



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

## FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

Fecha:

Hora inicio:

Hora fin:

### DATOS GENERALES:

Nombre del entrevistador:

Nombre del entrevistado:

Cargo:

Institución:

**Estimado Sr(a):**

Buenos días, soy estudiante de la carrera de Administración Pública de la Universidad Nacional de Loja, actualmente me encuentro realizando un trabajo de investigación curricular previo a la titulación de Licenciado en Administración Pública, el objetivo de esta entrevista es conocer la situación actual de las personas con discapacidad y su proceso de inclusión laboral. Además, conocer la aceptación de la inserción de nuevas herramientas de trabajo como el Teletrabajo, solicito se digne a dar contestación a la siguiente entrevista, aclarando que la información es netamente académica y su uso será de la misma

### PREGUNTAS

**“El teletrabajo como herramienta de inclusión para personas con discapacidad en las instituciones públicas del cantón Catamayo, periodo 2023”**

**Entrevista.**

**Pregunta 1:**

¡Buenos días/tardes! Agradezco su participación en esta entrevista sobre el teletrabajo como una herramienta de inclusión para personas con discapacidad, en instituciones públicas como es esta.

Para comenzar, ¿podría presentarse y describir su posición en esta institución?



**Pregunta 2:**

¿Cuál es la postura de esta institución respecto al teletrabajo como una forma de inclusión laboral para personas con discapacidad?

**Pregunta 3:**

¿Cuáles son los criterios o requisitos que se consideran al evaluar la elegibilidad de una persona con discapacidad para realizar teletrabajo en la institución pública?

**Pregunta 4:**

¿Cuáles son las adaptaciones o ajustes razonables que se realizan para asegurar que las personas con discapacidad puedan desempeñar su trabajo de manera efectiva desde su hogar? ¿Se brinda algún tipo de apoyo técnico o capacitación específica?

**Pregunta 5:**

¿Cómo se ha llevado a cabo la implementación del teletrabajo para personas con discapacidad en la institución? ¿Ha habido algún desafío durante el proceso?

**Pregunta 6:**

¿Se han implementado medidas de apoyo adicionales, como programas de mentoría o redes de apoyo, para promover el desarrollo profesional y el bienestar de las personas con discapacidad que trabajan de forma remota en la institución pública?

**Pregunta 7:**

Para dar por finalizada a la entrevista ¿Qué otra medida recomienda que se podría establecer para incluir más a las personas con discapacidad? Ya sea que esté relacionado o no al teletrabajo

Agradezco sinceramente su participación y sus aportes en esta entrevista. Sus respuestas serán de gran valor para comprender mejor cómo el teletrabajo puede ser una herramienta de inclusión para personas con discapacidad en las instituciones públicas.

### Anexo 3. Ficha de Observación



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA FACULTAD JURÍDICA,  
SOCIAL Y ADMINISTRATIVA  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Objetivo:** Describir la situación actual de las instituciones públicas del cantón Catamayo periodo 2023

<b>Ficha de Observación</b>			
<b>Nombre de la Institución:</b>			
<b>Fecha:</b>			
<b>NORMA TÉCNICA EN CUMPLIMIENTO A LA ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MEDIO FÍSICO PARA LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS</b>			
ASPECTO	SI	NO	EN PARTE
<b>SEÑALIZACIÓN</b>			
<b>SÍMBOLO DE SORDERA E HIPOACUSIA O DIFICULTADES SENSORIALES</b>			
<b>SÍMBOLO DE NO VIDENTE Y BAJA VISIÓN</b>			
<b>VÍAS DE CIRCULACIÓN PEATONAL</b>			
<b>BORDILLOS Y PASAMANOS</b>			
<b>RAMPAS</b>			
<b>PEATONALES A NIVEL Y A DESNIVEL</b>			
<b>CORREDORES Y PASILLOS</b>			
<b>ESTACIONAMIENTOS</b>			
<b>ESCALERAS.</b>			
<b>TERMINALES, ESTACIONES Y PARADAS DE TRANSPORTE</b>			
<b>SERVICIOS HIGIÉNICOS, CUARTOS DE BAÑO Y BATERÍAS SANITARIAS.</b>			
<b>PUERTAS.</b>			
<b>ESPACIOS DE COCINA</b>			
<b>VADOS Y REBAJES DE CORDÓN</b>			
<b>ENVASES EXTERNOS (SECUNDARIOS) DE MEDICAMENTOS. ESCRITURA EN SISTEMA BRAILLE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL</b>			
<b>ASCENSORES</b>			
<b>DORMITORIOS Y HABITACIONES ACCESIBLES</b>			
<b>VENTANAS</b>			

## Anexo 4. Ficha de Observación

EDICIÓN ESPECIAL

# REGISTRO OFICIAL<sup>®</sup>

ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

### SUMARIO:

	Págs.
<b>GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS</b>	
<b>ORDENANZAS MUNICIPALES:</b>	
- Cantón Catamayo: Aprobatoria que contiene las normas técnicas de accesibilidad universal de las personas con discapacidad al medio físico.....	2
636-2023 Cantón Lago Agrio: Que autoriza la legalización de los planos del fraccionamiento "San José de La Torre" - parroquia Nueva Laja .....	57
637-2023 Cantón Lago Agrio: De reconocimiento legal y celebración de escrituras públicas individuales de los predios del fraccionamiento "Garrido Hernández" - parroquia Nueva Laja .....	70
638-2023 Cantón Lago Agrio: De reconocimiento legal y celebración de escrituras públicas individuales de los predios del fraccionamiento "Asociación de Fotógrafos Profesionales de Sucumbios 17 de Diciembre" - parroquia Nueva Laja.....	81

Año II - Nº 797 - 93 páginas  
Quito, martes 14 de marzo de 2023

## Anexo 5. Fotografías del entorno físico de las instituciones







## Anexo 6. Encuestas a personas con discapacidad.



## Anexo 7. Entrevista a encargados de Talento Humano



## Anexo 8. Certificado de traducción de resumen

---

Certificado de traducción de resumen

Loja, 8 de marzo de 2024

Yo Mgtr. Luz Mireya Jiménez Soto con CI: 1105398810 con título B2 en la Academia de Inglés The Canadian House Center de la ciudad de Loja.

### **CERTIFICO**

Haber realizado la traducción de español a inglés del resumen de la Tesis titulada **“EL TELETRABAJO COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN CATAMAYO, PERIODO 2023”** de autoría del señor Edison Enrique Jimenez Soto, con número de cédula 1105398935.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facilitando al interesado hacer uso del presente en lo que creyere conveniente.



**Ing. Luz Mireya Jiménez**

**Cédula: 1105398810**

**Correo: mireya.jimenezkc97@gmail.com**