



Universidad
Nacional
de Loja

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

**Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector
público de la ciudad de Loja, mayo 2021 – mayo 2022**

**Tesis previo a la obtención del título de
Ingeniera en Administración Pública**

AUTORA:

Esthefany Daniela Moreno Torres

DIRECTORA:

Abg. María Inés Arévalo Jaramillo, Mg. Sc.

Loja - Ecuador

2023

Loja, 30 de noviembre del 2022

Abg. María Inés Arévalo Jaramillo, Mg. Sc

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración de la Tesis Titulada: **Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja, mayo 2021 – mayo 2022**, previo a la obtención del título de **Ingeniera en Administración Pública**, de autoría de la estudiante **Esthefany Daniela Moreno Torres** con **cédula de identidad** Nro. **1150971255**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por a la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Abg. María Inés Arévalo Jaramillo, Mg. Sc
DIRECTORA DE TESIS

Autoría

Yo, **Esthefany Daniela Moreno Torres** declaro ser la autora del presente trabajo de la Tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y sus representantes jurídicos de los posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi trabajo de la Tesis en Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula: 1150971255

Fecha: 10 de mayo del 2023

Correo electrónico: danimt.7@hotmail.com

Teléfono o celular: 0984743497

Carta de autorización por parte de la autora, para consulta, reproducción parcial o total y publicación electrónica del texto completo, de la Tesis

Yo, **Esthefany Daniela Moreno Torres**, declaro ser autora de la Tesis denominada: **Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja, mayo 2021 – mayo 2022**, como requisito para optar el título de **Ingeniera en Administración Pública**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad. La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 10 días del mes de mayo del dos mil veintitrés, firma el autor:

Firma:

Autor: Estefany Daniela Moreno Torres

Cédula: 1150971255

Dirección: El Sagrario - Loja

Correo Electrónico: danimt.7@hotmail.com

Celular: 0984743497

DATOS COMPLEMENTARIOS

Directora de Tesis: Abg. María Inés Arévalo Jaramillo, Mg. Sc.

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado principalmente a Dios padre, que ha sido mi fundamento para no rendirme y seguir firme, que me ha dirigido y abierto puertas para el acceso y viabilidad de la información, que me ha dado sabiduría y las personas correctas para la dirección y ejecución de este trabajo, pese a los obstáculos Él siempre ha sido fiel.

A mi padre Norman Guillermo Moreno Tandazo, a mi mamita hermosa Norma Esperanza Torres Iñiguez que se encuentra gozando de la gloria del Señor y a mi hermana Milagros Moreno Torres que fueron y son mis más sólidos pilares fundamentales durante este camino de estudios y que con amor y paciencia, me han apoyado, comprendido, dado fuerzas y esperanzas para seguir con este trabajo, que han orado, sufrido y gozado conmigo en todo este proceso, a todas mis amigas y amigos que con fe y esperanza me apoyaron con sus oraciones, y a todos mis docentes de la Carrera de Administración Pública, que me han impartido sus conocimientos y sabiduría durante estos años de formación, gracias por sus oraciones y ánimos.

Finalmente quiero dedicar este trabajo al Observatorio Ciudadano de Discapacidades de la ciudad de Loja, por confiar en mí, abrirme las puertas a la información que necesitaba y mostrarme su lado más sensible, a la comunidad CECE de la UNL que han estado apoyándome en mi proceso dándome ánimos y orando por cada pequeño paso que daba, al movimiento ESI de la ciudad de Loja, por ayudarme a desenvolverme y ayudarme a ver a la cruz cada vez que las cosas se ponían difíciles, gracias por sus oraciones.

Esthefany Daniela Moreno Torres

Agradecimiento

Mi más sincera gratitud a Dios por darme la oportunidad de estudiar en esta Universidad y las fuerzas que necesitaba para culminar mis estudios en medio de mi luto, agradezco a la Universidad Nacional de Loja y a la Carrera de Administración Pública por impartirme todo este tiempo su conocimiento y sabiduría.

Agradezco a mi inteligente y sabia Directora de Tesis, la Abg. María Inés Arévalo Jaramillo, que con paciencia, dedicación, cariño y misericordia me ha guiado en los momentos que más necesité de sus consejos, sin su disponibilidad a este trabajo, no habría sido posible su culminación.

Al Ing. Abad Coordinador del Observatorio Ciudadano de Discapacidades, por darme el apoyo y el conocimiento necesarios para este trabajo; a mi amado padre, mi hermana querida, y mi bella, sabia y amada madre que en paz descansa, por acompañarme, guiarme y ayudarme en cada paso que he dado en mi carrera, a toda la familia Torres y Moreno por su apoyo, a mis amigas y amigos por sus oraciones.

La Autora

Índice de Contenidos

Portada	i
Certificación.....	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de Contenidos.....	vii
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Ilustraciones	ix
Índice de Figuras	ix
1. Título.....	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract	3
3. Introducción.....	4
4. Marco teórico	6
4.1. Igualdad.....	6
4.1.1. Dimensiones de la igualdad.....	7
4.1.2. Tipos de igualdad	9
4.2. Inclusión	10
4.2.1. Inclusión o integración de PcD.....	11
4.2.2. Desafíos de la inclusión de PcD.....	11
4.2.3. Barreras de la inclusión social.....	12
4.3. Personas con discapacidad (PcD).....	14
4.3.1. Tipos de discapacidad.....	15
4.3.2. Etapas del proceso de rehabilitación de PcD.....	16

4.4. Discapacidad e inclusión laboral	18
4.4.1. Interseccionalidad, discapacidad y desempleo	18
4.5 Marco normativo	20
4.4.2. Constitución de la República del Ecuador (CRE)	20
4.4.3. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)	21
4.4.4. Ley Orgánica de Discapacidades (LOD)	23
5. Metodología	26
5.1. Enfoque	26
5.2. Tipo de investigación	26
5.3. Técnicas de recolección de información	26
5.4. Población	28
6. Resultados	30
6.1. Objetivo específico 1: Identificar el cumplimiento de la normativa en temas de inclusión laboral a personas con discapacidad dentro de las instituciones del sector público.....	30
6.2. Objetivo específico 2: Evaluar las condiciones en las cuales las personas con discapacidad ejercen su empleo.....	33
6.3. Objetivo específico 3: Determinar si el entorno de cumplimiento de la normativa laboral frente a las personas con discapacidad representa modelos de igualdad sustantiva.....	35
6.4. Objetivo general: Describir los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja en el periodo mayo 2021- mayo 2022, para evaluar el cumplimiento de las condiciones de igualdad de esta población.	42
7. Discusión	44
8. Conclusiones	51
9. Recomendaciones	53
10. Bibliografía	55
11. Anexos	61

Índice de Tabla

Tabla 1: Diferencias entre inclusión e integración.....	11
Tabla 2: Multas y sanciones para las autoridades de las instituciones públicas que infrinjan la ley....	22
Tabla 3: Medidas para los estados miembros de la convención sobre los derechos de las PcD	24
Tabla 4: Población de estudio	29
Tabla 5: Aspectos generales de las PcD.....	34
Tabla 6: Indicadores de igualdad sustantiva.....	36
Tabla 7: Inclusión en términos sustantivos	38
Tabla 8: Tipo de trato, satisfacción laboral y capacitaciones.....	42

Índice de Ilustración

Ilustración 1: Dimensiones de la igualdad.....	7
Ilustración 2: Nuevas dimensiones de la igualdad según Ottone.....	8
Ilustración 3: Desafíos de inclusión a personas con discapacidad.....	12
Ilustración 4: Principales barreras de la inclusión	13
Ilustración 5: Tipos de discapacidad en el Ecuador.....	15
Ilustración 6: Etapas del proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad.....	17
Ilustración 7: Interseccionalidad que se superpone y se cruzan en el campo de las PcD.....	19
Ilustración 8: Obligaciones de las instituciones públicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad	22
Ilustración 9: Data de la inclusión laboral de PcD	28

Índice de Figuras

Figura 1: Nivel de cumplimiento de las instituciones con relación a la inclusión laboral de PcD	30
Figura 2: Tipos de contratos que tienen las PcD.....	31
Figura 3: Tipos de contratos que tienen los sustitutos	31
Figura 4: Nivel de personas con discapacidad y sustitutos que laboran en las instituciones públicas	32
Figura 5: Comparación de inclusión laboral de las instituciones públicas de Loja, periodos 2021 - 2022	32
Figura 6: PcD que laboran en instituciones públicas y conocen más PcD en su entorno laboral	33
Figura 7: Resultados de los indicadores de igualdad sustantiva	37
Figura 8: Abusos que han sufrido las PcD.....	43
Figura 9: Discapacidad que predomina en las PcD que laboran en las instituciones públicas de Loja	43

Índice de Anexos

Anexo 1: Base de datos de las instituciones públicas de la ciudad de Loja, proporcionada por el CONADIS.....	61
Anexo 2: Oficios dejados vía presencial a las distintas instituciones de Loja, solicitando información relevante.....	68
Anexo 3: Información otorgada por el Ministerio del Trabajo, para la (figura 5) comparativa de inclusión laboral en los dos periodos 2021 / 2022.....	78
Anexo 4: Información otorgada por el observatorio ciudadano de discapacidades de la ciudad de Loja.....	82
Anexo 5: Encuestas en línea.....	91
Anexo 6: Evidencia de las entrevistas realizadas a personas con discapacidad que laboran en instituciones públicas de la ciudad de Loja.....	95
Anexo 7: Ejemplo de instituciones que especifican el tipo de contrato.....	123
Anexo 8: Instituciones que no especifican los tipos de contratos.....	123
Anexo 9: Instituciones donde existen más sustitutos que PcD.....	124
Anexo 10: Tabla comparativa de las instituciones públicas de la ciudad de Loja 2021 – 2022.....	124
Anexo 11: Fotos del observatorio ciudadano de discapacidades de la ciudad de Loja.....	125
Anexo 12: Foto con el mejor compañero de trabajo de investigación mi Señor Padre: Norman Guillermo Moreno Tandazo.....	127
Anexo 13: Certificado del abstract.....	128
Anexo 14: Oficio de aprobación del trabajo de Tesis.....	129

1. Título

“Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja, mayo 2021 – mayo 2022”

2. Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja, mayo 2021 – mayo 2022”, tiene como propósito identificar los niveles de inclusión que existen en el campo laboral en relación las personas con discapacidad y para ello se toma como evidencia empírica las instituciones públicas de la ciudad de Loja a partir de la información brindada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad y la Coordinación del Observatorio Ciudadano de Discapacidades. A partir de esta información se verifica el cumplimiento de lo que establece la norma con relación a la inclusión de personas con discapacidad (4%). Basándonos en una metodología mixta, con datos cuantitativos y cualitativos, se concluye que: El (6%) de 25 instituciones públicas de la ciudad de Loja cumplen con el artículo establecido en la Ley, identificando además que la inclusión laboral de personas con discapacidad tanto en términos legales como en sustantivos sigue siendo un proceso inconcluso en la Administración Pública generando incumplimiento e inconformidad por parte de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas.

Palabras claves: Inclusión laboral, personas con discapacidad, instituciones públicas, cumplimiento.

2.1. Abstract

The present research work entitled: "Labor Inclusion of People with Disabilities in the Public Sector of the City of Loja, May 2021 - May 2022", aims to identify the levels of inclusion that exist in the labor field in relation to people with disabilities and for this, empirical evidence is taken as public institutions of the city of Loja from the information provided by the National Council for Disability Equality and the Coordination of the Citizen Observatory of Disabilities. This information is used to verify compliance with the provisions of the law regarding the inclusion of people with disabilities (4%). Based on a mixed methodology, with quantitative and qualitative data, it is concluded that: (6%) of 25 public institutions in the city of Loja comply with the article established in the Law, also identifying that the labor inclusion of people with disabilities both in legal and substantive terms is still an unfinished process in the Public Administration generating noncompliance and nonconformity on the part of people with disabilities working in public institutions.

Keywords: Labor inclusion, people with disabilities, public institutions, compliance.

3. Introducción

La inclusión es un derecho en el que se valora la diversidad humana, fortaleciendo la aceptación de las diferencias individuales, aprendiendo a convivir, contribuir y construir igualdad de oportunidades. Desde esta perspectiva, inclusión y discapacidad son temas transversales que cruzan los estereotipos segmentales de la sociedad, su desafío más grande es romper el enfoque de “Personas especiales”, avanzando a nuevas oportunidades con la adquisición de recursos para personas con discapacidad, desasiendo barreras físicas, sociales y legales, y permitiendo una inclusión en todos los niveles, con cambios en políticas y legislación (Ministerio del Trabajo, 2005). Cisterna (2016) señala que inclusión laboral es la “acción que crea valor compartido entre personas con discapacidad y compañeros de trabajo, estableciendo responsabilidad social, (...) a sabiendas de que hay muchas brechas que cerrar y más oportunidades que tomar” (p.101). Una de las áreas donde se establece que estos principios deben cumplirse es el área laboral, con el fin que se cumplan los derechos de las personas.

La oferta laboral de Personas con Discapacidad (PcD) en las instituciones públicas de la ciudad de Loja es muy baja en relación con lo que impone la Ley, una problemática que podría explicarse por la ausencia de una verdadera política de inclusión en el sector público, como la mala interpretación y aplicación que se hace de estas disposiciones. Reconociendo la importancia del derecho de inclusión laboral de PcD, nace la selección de este tema de investigación, debido a que es una realidad latente en nuestra sociedad y no se le ha prestado la debida importancia, siendo además una responsabilidad crucial de la Administración Pública a través de la cual se determina el nivel de igualdad y cumplimiento de la norma.

Dicho estudio se desarrolló a través de la evidencia generada por las instituciones públicas de la ciudad de Loja, que en el periodo de estudio cuentan con una nómina superior a 25 servidores públicos o trabajadores. Donde la finalidad es determinar si existe inclusión laboral de personas con discapacidad en términos normativos, así como en términos sustantivos, ya que solo no basta con contratar a las personas con discapacidad, sino que lo importe también es como se está dando la inclusión dentro de las instituciones donde labora este grupo social. Para ello se ha realizado un análisis profundo tanto de las normativas que amparan la inclusión de las personas con discapacidad en el Sector Público, así como el estudio del contexto, ambiente y entorno laboral en el que se desenvuelven a diario.

Este proyecto plantea como objetivo principal “describir los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja en el periodo

mayo 2021- mayo 2022, para evaluar el cumplimiento de las condiciones de igualdad de esta población”, identificando el cumplimiento de la normativa en temas de inclusión laboral dentro de las instituciones del sector público; evaluando las condiciones en las cuales las personas con discapacidad ejercen su empleo y, finalmente determinando si el entorno de cumplimiento de la normativa laboral frente a las personas con discapacidad representa modelos de igualdad sustantiva.

Para lograr estos objetivos se desarrolló una metodología mixta, se recolectó información cualitativa (analizando el cumplimiento de las dos normas antes mencionadas con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja), y cuantitativa (valorando de forma numérica los resultados arrojados por parte de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas conforme a lo que establecen las Leyes en cuanto a ellos). Al mismo tiempo, tendrá un enfoque deductivo, partiendo desde aspectos generales acerca del tema de inclusión laboral, para ver si se comprueba que las personas con discapacidad que trabajan en las instituciones públicas de Loja, cumplan condiciones de inclusión, con estos resultados se plantearon las conclusiones y recomendaciones.

Entre los principales resultados destaca que solo el 6% de institución pública de la ciudad de Loja cumplen con inclusión laboral de PcD y el 67% no cumple, y el 27% restante de instituciones se ha respaldado en la Ley y reglamentos internos para no brindar información. Así mismo, se observa que gran parte de las PcD que laboran en instituciones públicas: son solteros; y han tenido experiencia laboral en instituciones privadas, aparte de que actualmente poseen un solo trabajo, la mayoría son hombres que trabajan en instituciones públicas, no reciben un seguro de vida; no se sienten cómodo en entorno laboral ni incluidos por no ser adecuado para ellos; no tienen accesibilidad en el entorno físico ni tecnológico. Gran parte se desempeñan solo en el área operativa, pese a que su preparación académica es de especialización; por otro lado, cuentan con jornada completa y salario mayor al básico, gran porcentaje laboran más de 5 años en su institución, pero, no cuentan con estabilidad laboral y no tienen los recursos necesarios para realizar sus funciones, además de que el 30% afirma haber sufrido abuso psicológico y 25% emocional, el 16% financiero.

4. Marco teórico

En este capítulo se desarrolla una revisión de la literatura que aborda el tema de inclusión y derechos laborales de las personas con discapacidad, tomando como referencia las principales contribuciones que hasta la fecha existen y que permiten establecer el aporte de esta investigación, como los antecedentes que se han construido en este tema.

4.1. Igualdad

La igualdad es un principio universal y derecho vital dentro de toda sociedad, para su definición se considera los diversos aportes de autores que reflexionan en torno a las implicaciones de este derecho dentro de la administración pública y en relación con la inclusión de los diversos sectores sociales dentro de las instancias de toma de decisión.

Sobre este tema se señala que: “Igualdad es un principio normativo que requiere la protección de las diferencias (...) es una norma, la cual requiere que se reduzcan las desigualdades” (Ruiz, 2010).

Visto desde otro punto, la igualdad es tomada como: “Un derecho objetivo y su eficiencia jurídica individual es un mero afecto reflejo, pues la igualdad (...) nunca puede llegar a tener (...) una pretensión individual”, evidentemente se trata de un aspecto normativo, al igual que un: “Derecho que reconoce, que las leyes se apliquen para todos, sin que las circunstancias personales sean fortaleza de privilegio alguno”; así como el “Derecho a no sufrir un trato arbitrario, directamente relacionado con la dignidad de la persona, cuyo respeto la establece como deber de todas las autoridades” (León, 1987).

Urbón (2021) en su entrevista del Congreso Nacional de Igualdad de Oportunidades de España, nos habla de la igualdad en el escenario administrativo, ella señala que la igualdad: “Al ser un derecho, debe ejecutársela por planes que son medidas adoptadas preves a un diagnóstico de situación (...) igualdad de trato y oportunidades (...) para eliminar la discriminación, en la administración pública, la ley obliga a contar con un plan de igualdad, con el objetivo de integrar este derecho en todas las acciones, reduciendo la desigualdad y prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieren de especial protección” (Urbón, 2021).

Mientras que la Comisión de Estudios Económicos para América Latina y el Caribe (CEPAL) muestra el significado de igualdad en la esfera de las políticas públicas, definiéndola como: “Obligación del Estado para con las sociedades, usando las herramientas de Políticas Públicas (PP) para impulsarla y transformar con ella mayores niveles de justicia y expresar a la vez la decisión política de avanzar en solucionar problemas de desigualdad y discriminación en la práctica, tratando de disminuir brechas sociales y a su vez garantizar derechos humanos en

contexto de plena igualdad, reconociendo las necesidades diferenciadas y protecciones específicas a través de dichas políticas públicas” (Valdés, 2014).

Considerando las definiciones de los distintos autores, se reconoce que la igualdad actúa como un principio normativo y un derecho objetivo, determinando que las personas con discapacidad pueden y deben ejercer este derecho que protege las diferencias y reconoce leyes para todos; en el campo de la Administración Pública (AP) está va tomando forma al tratar de materializar una política pública con el fin de eliminar la discriminación en la práctica, prestando atención a este grupo social de atención prioritaria, con PP que supriman brechas sociales, e impulsen mayores niveles de justicia y solucionen problemas de desigualdad, reconociendo las necesidades diferenciadas y garantizando derechos a PcD bajo condiciones de plena igualdad.

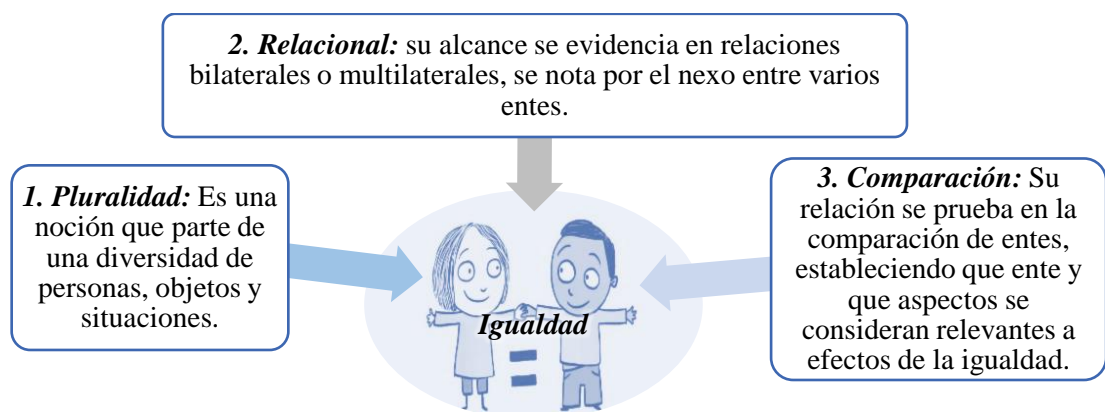
4.1.1. Dimensiones de la igualdad

Como se ha podido evidenciar, la igualdad es un principio y derecho fundamental, formando parte de los aspectos relevantes del seno de ordenamiento jurídico actual en una sociedad, es por ello que a continuación se abordarán aspectos básicos de la igualdad según la posición válida de dos autores.

En el libro “Dimensiones de la Igualdad” de Ludeño (2007) las dimensiones lógicas de este derecho son: 1) Dimensión plural, 2) Dimensión relacional y 3) Dimensión comparativa; donde se cumple la igualdad, si dos o más entes coinciden con estos tres aspectos (Ludeño, 2007), como se explica en la siguiente ilustración:

Ilustración 1:

Dimensiones de la igualdad



Fuente: (Ludeño, 2007)

La ilustración indica el razonamiento de igualdad en estos tres aspectos, demostrando que en la pluralidad operar procesos relacionales y comparativo, produciendo semejanzas y diferencias que se dan entre los entes de los que se predica la igualdad.

Por otro lado, Ottone (2014) cuenta con un punto de vista diferente, pero complementario, pues este autor señala cuáles serían las nuevas dimensiones de la igualdad dentro de una sociedad; desde esta propuesta se indica que para identificarlas y delimitarlas primero se debe tener en cuenta los conceptos de ciudadanía, cohesión social e igualdad dentro del campo de la sociología, “Vivimos en un mundo donde la cohesión social y la igualdad se encuentran en jaque ante las tendencias de la globalización, las TIC y la discriminación” señala el autor (pág., 18).

Ilustración 2:

Nuevas dimensiones de la igualdad según Ottone

Distribución al acceso a redes que constituyen el capital social y que promueven el empoderamiento, aquí interviene los derechos sociales y la nueva ciudadanía (con mayor poder de gestión y asociación).	1) Igualdad social			Es la distribución en acceso a la educación, conocimiento, e información y comunicación que tiende a abrir oportunidades de bienestar, aquí interviene: derechos sociales, culturales y ciudadanos.
	Es la distribución del acceso al bienestar que la sociedad puede suministrar de acuerdo a su desarrollo productivo / económico, aquí intervienen los derechos sociales y económicos.			
	4) Igualdad vinculante	Nuevas dimensiones de la Igualdad	2) Igualdad simbólica	
	3) Igualdad volitiva, también conocida como “verdad positiva”			
	Es la distribución en el control sobre la propia situación y el proyecto de vida mediante el poder de intervenir en lo que afecta el entorno en que se desenvuelve, este abarca los derechos civiles (poder, decidir) y derechos políticos (poder, incidir).			

Fuente: (Ottone, 2014)

Ottone (2014) señala cuatro desafíos de la igualdad: una igualdad social, simbólica, volitiva y vinculante, componentes relacionales entre sí, tomando en consideración el reparto social, la igualdad y los diferentes aspectos de la ciudadanía.

Estas dimensiones, que han señalado estos autores, permiten determinar que las PcD deben desenvolverse bajo una sociedad de igualdad que comprenda condiciones relacionales, comparativas, vinculantes, simbólicas, sociales, volitivas y plurales, impulsando una cohesión más sensible con este grupo social.

4.1.2. Tipos de igualdad

A lo largo del tiempo se ha tratado de identificar cuántos, y cuáles son los diferentes tipos de igualdad, es por ello que, a continuación, se han elegido los más relevantes de los distintos autores:

Carbonell (2003) en su libro “El Principio Constitucional de la Igualdad” identifica dos grandes tipos de igualdad que son:

1. ***Igualdad económica***: Esta se la puede definir de modo que determinada en términos de riqueza o ingreso (recursos con los que cuenta); y el bienestar de la persona, recursos que dispone el individuo para sus fines.
2. ***Igualdad política***: Relacionada con la democracia (forma de gobierno en la que todos son iguales en participación política) donde: “La comunidad puede participar en la formulación de normas jurídicas, que rigen dentro de esas comunidades y que todos son elegibles para ocupar cargos públicos” (Carbonell, 2003).

Por otro lado, Urbano y Guzmán (2014) menciona otros dos tipos de igualdad que son:

1. ***Igualdad de oportunidades***: Son las condiciones en que se encuentra una persona para poder obtener sus recursos y poder vivir bien, (...) este tipo de igualdad es relativa y dependiente del sistema económico, la cultura y la política de una sociedad.
2. ***Igualdad sustantiva***: Este tipo de igualdad pertenece al ámbito normativo y hace referencia a que todos los miembros de una comunidad deben ser tratados y valorados, en el sentido de que, una vida humana no tiene mayor o menor valor que otra, (...), ya que cree firmemente que los seres humanos son diferentes en sus contexturas físicas, sus talentos, personalidades, etc. (Urbano & Guzmán, 2014).

Estos tipos de igualdad permiten definir las maneras, teorías y técnicas en que un Estado puede aplicar este principio para las personas con discapacidad. Tomando en cuenta los tipos de igualdad de Carbonell y de Urbano y Guzmán, asociando: igualdad económica e igualdad de oportunidades, planteando la interrogante: ¿Las PcD cuentan con todos los recursos que necesitan y tienen un buen vivir?, así mismo juntando: igualdad política con igualdad sustantiva, cuestionándonos: ¿Las PcD son iguales en participación política y hasta qué punto las normas reflejan eso y permite que se cumpla este derecho en dicho grupo de atención prioritaria?

En este caso considero relevante el estudio de las igualdades tanto política como sustantiva, reconociendo que se trata de procedimientos que nos permiten observar la inclusión

y participación de las personas con discapacidad en el espacio legal, así como en términos de trato y valor social hacia este grupo social, ejes principales e indispensables hacia el cual se orienta el presente trabajo de investigación. Uno de los elementos relacionados con la igualdad sustantiva es la inclusión, la misma que se entiende como el pleno ejercicio de los derechos en los espacios públicos y privados, como se analiza a continuación.

4.2. Inclusión

Si bien es cierto, la inclusión es la actitud y acción de incluir sin discriminación alguna a personas con diferencias que tratan de ser parte de la esfera social que los rodea, es por ello que los siguientes autores, muestran sus puntos de vista frente a esta palabra trascendental.

La inclusión parte de un análisis legal, definiéndola como: “Aquel principio que prohíbe las prácticas discriminatorias, promueve la valoración de las diferencias, acoge la pluralidad y garantiza la igualdad de oportunidades”, de la misma manera se señala que la inclusión se puede analizar desde dos momentos: 1) La inclusión en el acceso: está tiene que ver con la admisión y estabilidad y; 2) La inclusión en proceso: entorno que en el que se desenvuelve, lugar donde comparte e intercambian saberes y conocimientos (Expósito, 2021).

Mientras que López (2014) define a la inclusión como la eliminación de barreras físicas, sociales y actitudinales de la sociedad, ya que es un derecho humano: la igualdad de oportunidades, este concepto de inclusión se relaciona con la participación en la vida social de personas con discapacidad (pág., 27).

Climent (2001) menciona que “La inclusión también se manifiesta con fuerza en otros aspectos como, la salud, la participación social y el ámbito laboral, es decir, la inclusión apunta a todas las esferas que de algún modo tienen que ver con la calidad de vida de las personas” (pág., 3), sin duda se inclina por un aspecto de bienestar y calidad, donde Cisterna (2016) muestran a la inclusión de PcD desde un punto laboral, la inclusión es: “Aquella acción de incluir a las PcD creando valor comparativo entre ellas y sus compañeros de trabajo, rompiendo paradigmas de acciones de beneficio personal y creando valor y responsabilidad social, (...) a sabiendas de que hay muchas brechas que cerrar y más oportunidades que tomar” (pág., 101).

Tomando en cuenta las definiciones de inclusión de estos autores, se determina que la inclusión es el principio que impide la discriminación, valora las diferencias, ampara la pluralidad y garantiza la igualdad de oportunidades, apuntando claramente a la inserción de PcD en los distintos ámbitos sociales, e intentando eliminar barreras físicas, sociales, culturales y políticas, y rompiendo paradigmas generales con el fin de conseguir una mayor participación de este grupo social.

4.2.1. Inclusión o integración de PcD

Inclusión e integración son palabras muy iguales semánticamente, pero no significan lo mismo, aun si tienen objetivos iguales como: la inserción de personas con discapacidad. Pues al no tener claro su significado, la gente usa “Inclusión” cuando está pensando en “Integración” y viceversa, pero, ¿cuál es la diferencia?, la siguiente tabla da respuesta a esta pregunta:

Tabla 1:

Diferencias entre inclusión e integración

<i>Diferencias entre inclusión e integración</i>	
<i>Inclusión</i>	<i>Integración</i>
Inserción total (sin preve preparación).	Inserción parcial y condicional (previa preparación).
Exige rupturas en los sistemas.	Pide autorizaciones a los sistemas.
Exige transformaciones profundas.	Se contenta con trasformaciones superficiales.
La sociedad se adapta a atender las necesidades de las personas con discapacidad.	Las personas con discapacidad se adaptan a las necesidades de los modelos de la sociedad.
Trae a dentro del sistema, los grupos excluidos, y paralelamente se transformen para que se vuelvan de calidad para todos.	Insertan a los sistemas, grupos excluidos que prueben que son aptos (aquí las cuotas pueden ser promotoras de inclusión).
No requiere disfrazar las limitaciones, porque ellas son reales.	Tienden a disfrazar las limitaciones para aumentar la posibilidad de inserción.

Fuente: (Werneck, 2015)

Según la presente tabla, Werneck (2015) señala seis diferencias principales entre estas dos palabras muy similares, donde a la hora de hablar y expresar el presente trabajo, nos permite identificar si las PcD están siendo ¿incluidas o integradas en la sociedad?, es importante observar estos desacuerdos, ya que esto evidencia de manera real la situación actual de las personas con discapacidad de la ciudad de Loja.

4.2.2. Desafíos de la inclusión de PcD

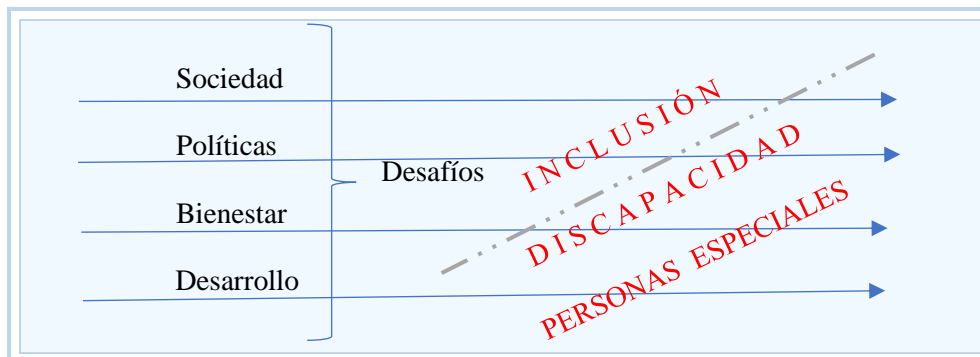
Como se ha reconocido, las condiciones de igualdad e inclusión se orientan a lograr que las personas con discapacidad logren ejercer sus derechos laborales, bajo la plena garantía de derechos respetados. Sin embargo, existen entornos en los que se presentan diversos desafíos, en especial relacionados con actos de discriminación en el ejercicio de sus derechos.

Las personas con discapacidad tienen derechos a la igualdad de oportunidades y a la plena inserción e inclusión social, pero llevar a la práctica este principio de inclusión a significado enfrentar desafíos existentes en una sociedad en vías de globalización, a

continuación, se presentan los segmentos más desafiantes de la inclusión de personas con discapacidad en la atmosfera social.

Ilustración 3:

Desafíos de inclusión a personas con discapacidad



Nota: Elaboración propia

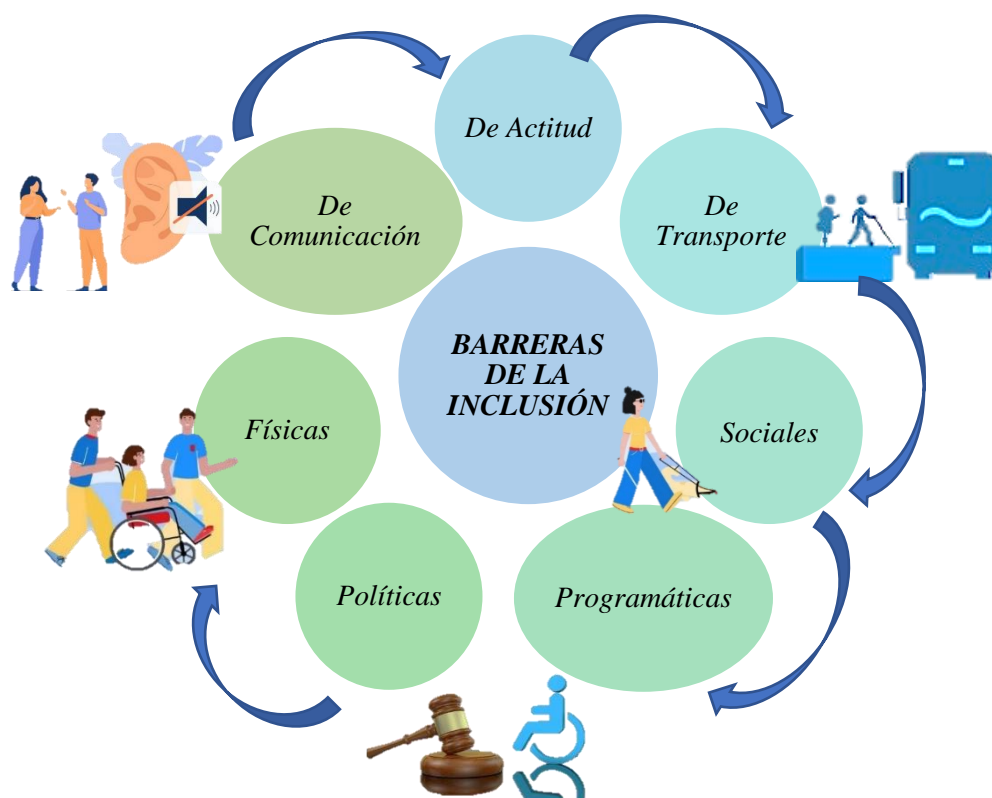
Inclusión y discapacidad son temas transversales que cruzan y desafían segmentos primordiales, he aquí, que la presente ilustración, muestra que su desafío más grande es romper el enfoque de “Personas especiales”, avanzando a nuevas oportunidades con la adquisición de recursos para personas con discapacidad, desasiendo barreras físicas, sociales y legales y permitiendo una inclusión en todos los niveles, con cambios en políticas y legislación (Ministerio del Trabajo, 2005).

Es importante mencionar que el punto de quiebre de alguno de estos cuatro segmentos, puede ser la grieta que va abriendo paso a una inclusión real de personas con discapacidad, evidenciando de manera real dos aspectos importantes: 1) ¿Las personas con discapacidad están ejerciendo sus derechos con plena libertad en la sociedad que los rodea? y, 2) ¿Se está poniendo un verdadero énfasis a la inclusión de PcD y los desafíos que le presenta su entorno sociedad?.

4.2.3. Barreras de la inclusión social

Para las personas con discapacidad, las barreras son frecuentes y tienen impacto en sus vidas, dificultan su desempeño o en ocasiones lo hacen imposible, estas son las siete barreras más comunes de las personas con discapacidad, a menudo son varias al mismo tiempo.

Ilustración 4:
Principales barreras de la inclusión



Fuente: (Centros para el control y la prevención de enfermedades, 2020)

Según el Centro Nacional de Defectos Congénitos y Discapacidades del Desarrollo de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) señala siete tipos de barreras de la inclusión, donde en la ilustración 4 se puede observar que una de ellas es la:

Barrera de comunicación: Esta es una barrera de audición, lectura, escritura o entendimiento, incluye, ej.: mensajes con letra pequeña, lenguaje técnico (lectores de pantallas).

Barreras actitudinales: Básicas, incluye estereotipos sociales (las personas piensan que este grupo no es sano, debido a su deficiencia), prejuicio y discriminación (lo que piensan la gente de la discapacidad, lo ven como tragedia personal, o algo que se debe prevenir o curar y como castigo).

Barrera de transporte: Aquí se obstruye la independencia y funcionalidad de una PcD, encierra la falta de trasportes accesibles para personas con deficiencias físicas, visuales o cognitivas.

Barrera social: Involucra el contexto en que las personas con discapacidad nacen, crecen, viven, aprenden, trabajan y envejecen, reduciendo su participación.

Barreras programáticas: Ofrecen una atención ineficiente de salud pública, estas incluyen la falta de equipos, e insuficiente tiempo para exámenes y procedimientos médicos; y a veces poca o ninguna comunicación con el paciente; y poco conocimiento o entendimiento de proveedores de las personas con discapacidad.

Barreras políticas: Falta de concientización del cumplimiento de leyes por parte del estado y la ciudadanía, negándoles la participación en programas y servicios del Estado como resultado de barreras físicas, y por ende privaciones de modificaciones razonables para realizar sus funciones en ámbitos laborales. Los factores en el medio son limitados por barreras físicas, pues estas presentan obstáculos estructurales del entorno, impidiendo el libre acceso de este grupo social, como: escaleras o curvas que impiden el uso de las aceras, o la inexistencia de quipos especiales para personas con discapacidad visual (Centro Nacional de Defectos Congénitos y Discapacidades del Desarrollo de los CDC, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2020).

El tema de las barreras de igualdad para PcD, es fundamental, ya que demuestra que este grupo social debe enfrentar diversos muros que se han ido formando con los estereotipos y prejuicios sociales, las etiquetas o sobrenombres que se les pone o incluso hasta el rechazo; en la actualidad existen leyes que los amparan y protegen, pero al observar las barreras que describe el Centro de Discapacidades, surge la inquietud: ¿De verdad se está brindando una amplia cobertura para derrumbar esas barreras y que exista una eficiente inclusión en los diferentes ámbitos de la sociedad donde se desenvuelven? O ¿Cada vez nace otra barrera que afecta su inclusión social?

4.3. Personas con discapacidad (PcD)

Las personas con discapacidad representan una porción de la sociedad y se encuentran presentes en ella, es por ello la necesidad de saber quiénes son y con qué derechos cuentan, a continuación, se señalará diferentes puntos de vista de autores:

La asociación sobre los derechos de las personas con discapacidad define a la discapacidad como la “Interacción entre las diferencias de las personas y las barreras de la sociedad”, donde hace mención que “Hasta que no se derriben dichas barreras, no habrá inclusión social” (UNPRPD, 2020).

Una de las definiciones de discapacidad es el: “Término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, indicado los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (La Caixa, 2001); así mismo se señala que “La

discapacidad es una cuestión de desarrollo, debido a que posee un vínculo bidireccional con la pobreza, la discapacidad puede aumentar el riesgo de pobreza y la pobreza puede aumentar el riesgo de discapacidad” (Avila, 2021).

Hernández, Castro, Belda y Barajas se alinean mucho con el concepto de OMS, pues en su artículo científico titulado: Deficiencia, discapacidad y minusvalía auditiva, describen a la Discapacidad como “Toda restricción o ausencia debida a una deficiencia de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano” (Hernández, Castro, Belda y Barajas, 2006).

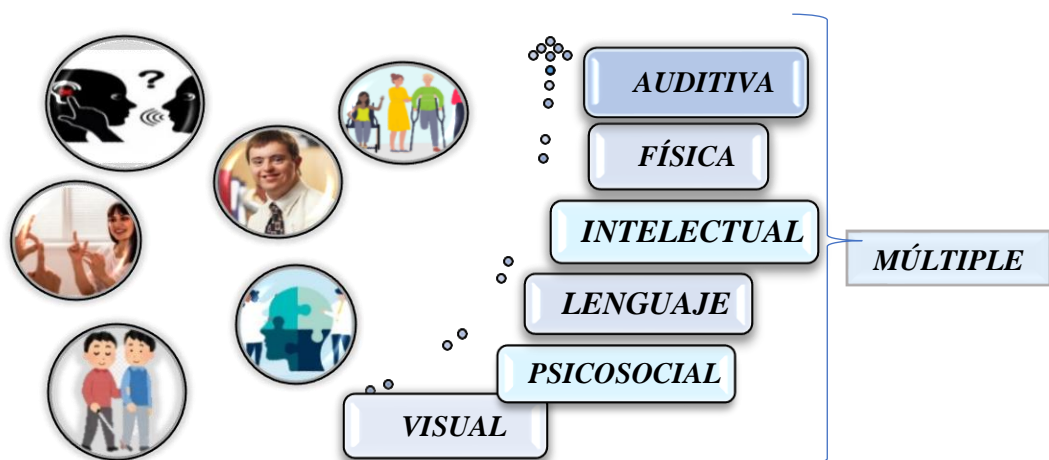
Las definiciones de discapacidad, apuntan a que esta es el déficit que tiene una persona en su cuerpo, restringiéndola en actividad y participación de la vida diaria dentro del margen de lo normal; es interesante analizarlo desde el punto de vista de los distintos autores, debido a que permite un panorama amplio de la inclusión de PcD en los distintos factores contextuales que los rodea. Señalando que se trata de personas para las cuales el Estado diseña políticas públicas que traten de asegurar sus plenos derechos en los diferentes ámbitos de la vida.

4.3.1. Tipos de discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud, más del 15% de la población mundial padecen una discapacidad, de hecho, se cree que no es un fenómeno tal lejano o ajeno como la sociedad suele verlo, pues en algún momento de la vida, podría aparecer o suceder algún tipo de discapacidad (CONADIS, 2015).

Según la Dirección Nacional de Discapacidades (DND, 2022) hay siete tipos de discapacidad, que se pueden manifestar en diferentes grados y maneras:

Ilustración 5:
Tipos de discapacidad en el Ecuador



Fuente: (Dirección nacional de discapacidades, 2022)

Como podemos observar en la ilustración, uno de los tipos de discapacidades es: Auditiva, donde Hernández señala que: “Es la pérdida completa o parcial para oír por uno o ambos oídos, y conllevando dificultad para comunicarse y desarrollar competencias diarias, profesionales o sociales” (Hernández, 2006); el segundo tipo de discapacidad es: La Física, este tipo de discapacidad impide o dificulta el libre movimiento de una persona y la plena funcionalidad, afectando el aparato locomotor, siendo visible en las extremidades del cuerpo y haciendo difícil su adaptación al entorno que lo rodea (Mimenza, 2021).

También se reconoce: La Intelectual, la misma que tiene su origen antes o después del nacimiento, esta discapacidad, implica limitaciones en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa; las personas que padecen este tipo de discapacidad se les dificulta aprender, comprender y comunicarse (Plena Inclusión, 2018), posterior a esta, se presenta: La de Lenguaje, que es la dificultad de la comunicación, desde el sonido hasta la incapacidad del mecanismo motor-oral para hablar o alimentarse, (Center for Parente Information & Resources, 2014).

La Psicosocial: Se deriva de la discapacidad mental y es invisible por no ser detectable, se la evidencia por la forma de razonar y pensar, careciendo de interacción con otros, dificultándosele la integración social, puede ser temporal o permanente (Voz Pro Salud Mental, 2021).

Discapacidad Visual: es la no percepción de la luz o reducción del campo visual bajo los términos: “Baja visión, debilidad visual o ceguera”, (Romo, 2022), y la discapacidad: Múltiple que según el ministerio de salud pública del Ecuador es la presencia de dos o más discapacidades (Ministerio de Salud Pública, 2018).

Es fundamental, reconocer el tipo de discapacidad que padecen este grupo de personas, ya que, al identificar su inhabilidad en su sistema motor, se obtendrá una mayor apertura y probabilidad de buscar los medios correctos de incorporación e inclusión en el círculo social que los rodea y permitirá con más facilidad la detección de barreras que aún deben ser eliminadas para cada tipo de discapacidad, con la finalidad de generar una plena igualdad de oportunidades, pues no se puede decir que las personas con discapacidad visual, tienen las mismas barreras que las personas que cuentan con discapacidad física o auditiva.

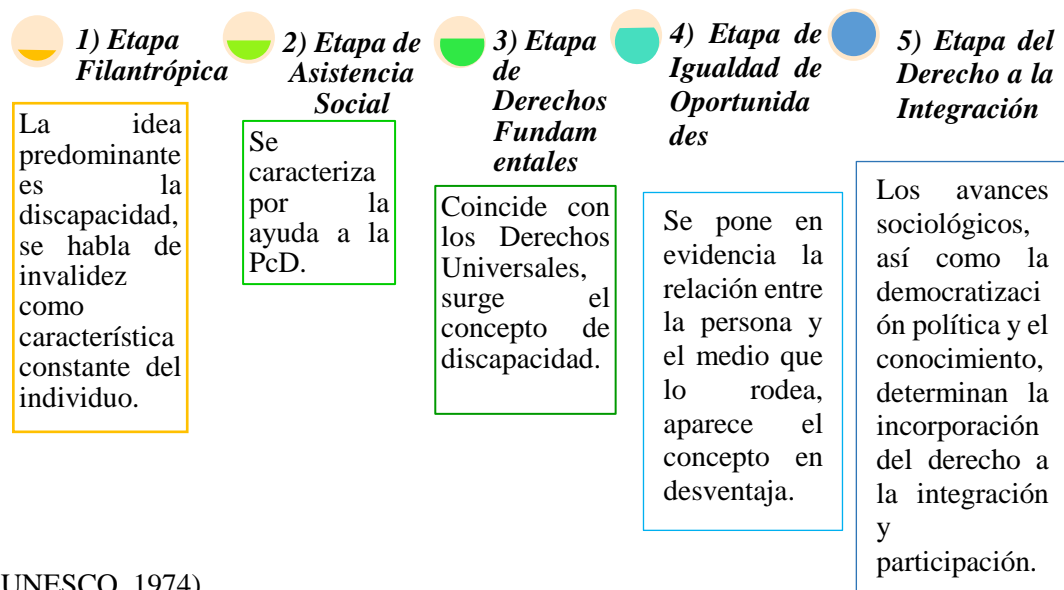
4.3.2. Etapas del proceso de rehabilitación de PcD

La rehabilitación es un conjunto de fases o etapas sucesivas de un fenómeno natural o una operación artificial, en este caso por discapacidad, por tanto, es fantasioso suponer

que la rehabilitación se la puede realizar de forma unipersonal, señalando que: se rehabilita a una persona, no a un órgano del cuerpo, pues en sus etapas se busca que la persona recupere funciones que ha perdido por diversas causas y cuya falta le impiden cumplir sus actividades diarias y papel social. Para el caso de las personas con discapacidad, el proceso de rehabilitación incluye las fases de reconocimiento de sus derechos de forma colectiva e individual, que se explica a continuación:

Ilustración 6:

Etapas del proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad



Fuente: (UNESCO, 1974)

Como se muestra en la ilustración, la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) señala estas etapas fundamentales como no excluyentes para el proceso de rehabilitación de las PcD, donde a partir de la etapa tres de rehabilitación, se ve una garantía de derechos para este grupo social, abriendo paso a la etapa cuatro que es la igualdad de oportunidades, evaluando y evidenciando el medio que los rodea, identificando cuáles serían las barreras que imposibilitan o ponen en desventaja a este grupo de personas a la hora de incluirse socialmente, y por último la fase cinco que es el Derecho a la Integración, esta incluye los avances sociológicos, así como la democratización de políticas públicas a su favor y ayuda a la determinación de la incorporación e inclusión del derecho a la integración y participación social, tanto en el ámbito público como privado (UNESCO, 1974).

Es importante observar este panorama de fases de rehabilitación para las personas con discapacidad, ya que ayuda a entender en qué etapa se encuentran las PcD que laboran en las instituciones públicas de la ciudad de Loja, por lo que la inclusión laboral de este grupo social es parte de los procesos de las etapas 4 y 5 junto con la integración y participación social,

promoviendo una sensibilización social para valorar las diferencias, acogiendo la pluralidad y garantizando la igualdad de oportunidades.

4.4. Discapacidad e inclusión laboral

El escenario laboral puede ser uno de los más excluyentes en cuanto a las personas con discapacidad, se trata de un entorno en el cual han sido muchos los obstáculos que se han podido reconocer y hacia el cual se han orientado una serie de políticas públicas. En este apartado se presenta una revisión de las principales problemáticas que se reconocen en este contexto a partir de los estudios realizados hasta la fecha.

Uno de los principales problemas es el contexto del desempleo, para el caso de Ecuador se indica que se trata de uno de los sectores de la población con tasas de desempleo elevadas, aún más cuando las personas tienen múltiples discapacidades, donde el obstáculo más difícil es el interés y la falta de colaboración por parte del Estado, instituciones públicas y empresas privadas, que no adaptan y adecuan apropiadamente la infraestructura física necesaria para un puesto laboral, así como la implementación de ayudas técnicas a las PcD (Guerra, Ramos, Subía, Carvajal y Borja, 2016)

Ecuador es uno de los principales países latinoamericanos, donde existe elevados índices de discapacidad, donde del 45% de PcD registradas en el CONADIS, el 55% que laboran poseen discapacidad física, 17% auditiva, 15% visual; cabe recalcar que aquellos porcentajes que se describen, no representan ni el 25% de PcD que se encuentran en edad de laborar, lo que demuestra que aún existe dificultades y retos tanto para el Gobierno como para la sociedad, (Espinoza y Gallegos, 2018).

En muchas instituciones públicas del país existe resistencia al decidir insertar personas con discapacidad en el campo laboral, pues esto ha venido representado parte de las barreras y obstáculos sociales ligados a condiciones de conducta, cultura, falta de sensibilidad y estereotipos laborales, donde se los considera incapaces poder realizar una función administrativa, operativa o productiva.

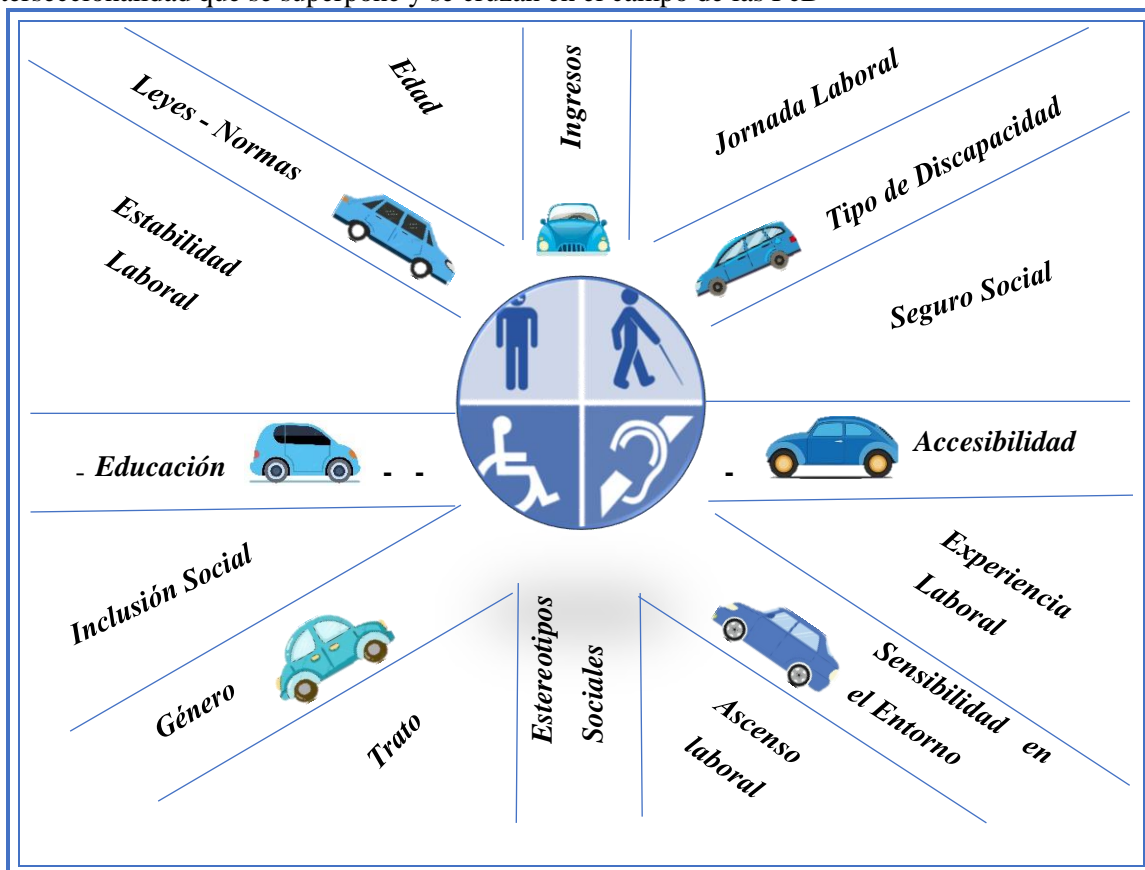
4.4.1. Interseccionalidad, discapacidad y desempleo

La esfera laboral de personas con discapacidad tiene una realidad bastante marginal, debido a que se trata de un ambiente difícil, ya que muy aparte de la discapacidad, existe la intervención de variables que complican la situación a la hora de buscar empleo, variables como: la Ley, la edad, el género, o tipo de discapacidad, estereotipos sociales de las PcD, trato, salario, entre otros; a continuación, Crenshaw utiliza el término interseccionalidad para describir y ver tal fenómeno.

La interseccionalidad es el “Término que capta el hecho de que los sistemas de opresión no son singulares, se superponen y se cruzan, de la misma manera que el poder lo hace” (...), donde el objetivo es identificar y abordar las categorías sociales y sus estructuras que llevan a la discriminación; pues tales estructuras son cada vez más notorias, debido al impacto que sufren ciertas personas particulares dentro de las estructuras marginales y subordinadas por lo que son, personas con discapacidad. Dicho grupo marginal no es escuchado en términos de identidad, y es ahí cuando la realidad entre categorización social discreta y estructuras empieza a ser más reconocida, tratando de reclamar una igualdad social (Crenshaw, 2016). En la siguiente gráfica se puede observar, cuáles son los elementos de interseccionalidad que se superponen y cruzan en el campo de la inclusión laboral de personas con discapacidad:

Ilustración 7:

Interseccionalidad que se superpone y se cruzan en el campo de las PcD



Nota: Elaboración propia

Como se puede ver en la ilustración, las personas con discapacidad se encuentran en el centro de varios caminos que se interceptan o superponen, pues: “Al estar de pie en medio de múltiples caminos de exclusión, es inevitable no ser golpeado por uno o varios de ellos” (Crenshaw, 2016).

Según Crenshaw, afirma que “La interseccionalidad se ha convertido en un concepto cada vez más familiar afuera, pues este término se ha llegado a utilizar para (...) los derechos humanos durante una década”. Además, señala que: “No existe un papel limitado para la interseccionalidad, pero si una limitada circulación dentro de la esfera de políticas públicas y discursos gubernamentales”, así mismo, la autora señala que para hablar de los sistemas que se cruzan, es fundamental tener una idea amplia y estructural del entorno que rodea a las personas afectadas, en este caso las PcD, pues dicho grupo social se encuentra sujeto a diversas formas de subordinación y estructuras de jerarquías sociales que todavía se encuentran en desarrollo (Crenshaw, 2016).

Actualmente, la interseccionalidad es un reto, ya que su complejidad se centra en la interacción con el poder y un desafío para el derecho al determinar “Cómo solucionarlo”, pues mantenerla en debates gubernamentales para definirla y desplegarla, refleja un nuevo desarrollo, y en caso de respuesta favorable y una intervención gubernamental, se crea una expectativa para ver si las intervenciones reflejan los enfoques convencionales de los problemas sociales o si la argumentación sobre la interseccionalidad encontrará una expresión sustantiva a través de PP específicas, es por ello que la ley es esencial para esta teoría, ya que ella incluye o aísla el privilegio; pues, es de conocimiento que la mayoría de los casos que implican discriminación interseccional no se abordan adecuadamente, debido a que no aborda en su totalidad las vulnerabilidades con las que cuenta cierto grupo de personas (Crenshaw, 2016).

En este trabajo se aplicará la lógica de la interseccionalidad como una teoría para clarificar el contenido sustantivo de este enfoque y explicar el nivel de cumplimiento que señala la norma de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

4.5 Marco normativo

Toda sociedad tiene una organización y una estructura en la que se generan y se respetan reglas normativas, es por ello que en este apartado se tocarán principios elementales que legislan los derechos de las personas con discapacidad, analizando la norma nacional e internacional que se relaciona directamente con los derechos laborales y con la protección a la igualdad de este grupo social.

4.4.2. Constitución de la República del Ecuador (CRE)

Dentro de la Constitución del Ecuador se encuentran artículos que hacen referencia a la inclusión de personas con discapacidad y a la protección del derecho de igualdad, como se lo indica a continuación:

Se garantiza a los ecuatorianos: “Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y un sistema de selección (...) transparente, incluyente, equitativo (...) que garantice su participación, con (...) igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad” (art. 61, inciso 7, Constitución de la República del Ecuador).

Sobre el derecho al trabajo, la norma suprema del país establece que:

“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 sus actividades. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición” (art. 330, Constitución de la República del Ecuador).

Es necesario resaltar que uno de los derechos es: “El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de las personas con discapacidad” (art. 16, inciso 4, Constitución de la República del Ecuador).

Otro derecho es él: “Trabajo (...) que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas” (art. 47, inciso 6, Constitución de la República del Ecuador)

Sobre todo, el Estado adoptará medida de: “Inclusión social (...) que fomenten su participación política, social (...) y económica; el desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento (...); y la garantía del pleno ejercicio de sus derechos (...) la Ley sancionará (...) cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de discapacidad” (art. 48, incisos 1-3-7, Constitución de la República del Ecuador).


Los elementos legales expuestos demuestran el compromiso y la responsabilidad por parte del Estado Ecuatoriano hacia este grupo de atención prioritaria, evidenciando que este trata de garantizar derechos que fomenten la inclusión social a las personas con discapacidad, pese a ello, se necesita saber ¿Cuánto se cumple de estas garantías en términos sustantivos?

4.4.3. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Es importante considerar la norma que regula las instancias del sector público, donde se determina que todas aquellas instituciones que se nombran en el art. 3 de esta Ley, cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de:


Ilustración 8:

Obligaciones de las instituciones públicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad




4%

Contratar o nombrar personas con discapacidad (...) de manera progresiva y hasta el 4% del total de servidores (...), asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades (...), dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.



FAMILIARES PUEDEN FORMAR PARTE DEL 4%

En caso de (...) discapacidad severa, las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública (...) una persona del núcleo familiar que (...) tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje.



EN CASO DE MUERTE, YA NO CONTARÁ DENTRO DEL 4%

En caso de muerte de la persona con discapacidad (...), se dejará de contar a esta, dentro del cupo del 4%.

Fuente: (art. 64, Ley Orgánica del Servicio Público)

No se disminuirá (...) bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad (...) a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinden a estos para resolver o equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales.

Tabla 2:

Multas y sanciones para las autoridades de las instituciones públicas que infrinjan la ley

Multas		
1ra Sanción	2da Sanción	3era Sanción
Si (...) se verificaré el incumplimiento (...) se impondrá a esta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general.	En caso de mantener el incumplimiento, se sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general.	Si habiendo sido sancionado por segunda ocasión la autoridad nominadora, y se mantuviere el incumplimiento, (...) esta constituirá causal de remoción o destitución.

Fuente: (art. 64, Ley Orgánica del Servicio Público)

Sobre el ingreso a un puesto público, la Ley determina que se efectuará mediante el concurso de méritos y oposición, (...) respecto a la inserción y accesibilidad en igualdad de

condiciones de trabajo remunerado de las personas con discapacidad (art. 65, Ley Orgánica del Servicio Público).

Sobre la carrera del servicio público se indica que se garantizará la estabilidad, ascenso y la promoción de (...) sus servidores (...) sin discriminación a las personas con discapacidad (art. 82, Ley Orgánica del Servicio Público).

Estos componentes normativos de la LOSEP exponen el compromiso de los servidores públicos, para con el Estado; por lo que dichos artículos señalan como debe ser la inclusión laboral de personas con discapacidad y la obligación que el sector público tienen con este grupo social, así mismo se menciona cuáles serían las sanciones si se incumpliere su incorporación, y como sería el ingreso al puesto público de una PcD y su carrera de servidor público.

4.4.4. Ley Orgánica de Discapacidades (LOD)

Para efectos del presente trabajo se ha tomado como definición de inclusión: “(...) 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 (...) y las medidas necesarias para su participación e inclusión plena y efectiva (...)” (art. 4, Ley Orgánica de Discapacidades).

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá (...) proporcionar los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuado o readecuado su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Para efecto del cálculo del porcentaje de inclusión laboral, se incluirán todos aquellos contratos que la Ley (...) no establezca de naturaleza estable o permanente (art. 47, Ley Orgánica de Discapacidad).

Dentro de esta misma norma, se regula el tema de los sustitutos, que son todos aquellos: Parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, (...) representantes legales o personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, (...) este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona con discapacidad. Para las o los sustitutos no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido (art. 48, Ley Orgánica de Discapacidades).

Las instituciones públicas (...) están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo para facilitar la participación de las personas con discapacidad (...).

Los servicios de capacitación profesional (...) deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación (art. 50, Ley Orgánica de Discapacidad).

Por otro lado, la LOD nos menciona que “Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la perfecta atención y trato a sus compañeros colaboradores y usuarios con discapacidad” (art. 54, Ley Orgánica de Discapacidad).

La LOD es otro cuerpo normativo que ampara los derechos de las personas con discapacidad, pues en estos dos artículos, indica la responsabilidad que tienen las instituciones públicas que empleen a personas con discapacidad, implementando los instrumentos técnicos y tecnológicos para la realización de sus actividades laborales.

4.4.4.1. Convención sobre los derechos de las PcD

Los estados partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:

- a) Sensibilizar a la sociedad (...) para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas y;
- b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad (...) (art. 8, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad).

Los Estados partes reconocen el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral, que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo (...), adoptando medidas pertinentes, (...) entre ellas:

Tabla 3:

Medidas para los estados miembros de la convención sobre los derechos de las PcD

✓ Prohibida la discriminación por motivos de discapacidad;	✓ Proteger los derechos de las personas con discapacidad (...) / e igualdad de condiciones con los demás;
✓ Asegurar que (...) puedan ejercer sus derechos laborales;	✓ Permitir que (...) tengan acceso efectivo a programas generales;
✓ Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional (...) en el mercado laboral	✓ Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
✓ Velar porque se realicen ajustes razonables (...) en el lugar de trabajo;	✓ Promover programas de rehabilitación.

Fuente: (art. 27, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad)

La convención sobre los derechos de personas con discapacidad es un cuerpo normativo internacional que ampara la jurisprudencia de las personas con discapacidad, se creó para que todos los estados miembros aboguen y cumplan con lo que señala los art. 8 y 27; Ecuador desde el año 2008 pasó a ser parte de este marco jurídico, pero, ¿Está cumpliendo con lo que se comprometió?

Con la revisión teórica planteada en este apartado se demuestra que el tema de la inclusión y la igualdad de las personas con discapacidad, constituye uno de los principales derechos y obligaciones del Estado, sin embargo, persisten las condiciones de desigualdad y exclusión que hace que este segmento de la población sea afectado en el libre y pleno ejercicio de sus derechos, uno de ellos: el derecho al trabajo. Si bien existe una amplia normativa nacional e internacional que garantiza los derechos de las personas con discapacidad, aún son muchas las barreras que enfrentan; en este sentido, la lógica de la interseccionalidad ayuda como un referente teórico que demuestra las limitaciones de la igualdad sustantiva. A continuación, se desarrolla el capítulo de metodología y de resultados donde se destacan los principales hallazgos de esta investigación.

5. Metodología

La metodología otorga una coherencia lógica en el presente trabajo de investigación y en los resultados que se vayan obteniendo en el transcurso del proyecto, ya que en este apartado se conjuga y definen las técnicas y procesos a emplear, todo esto con el fin de analizar e ir fundando conclusiones fiables en dicho estudio.

La metodología en términos generales “Es una disciplina que se ocupa de los principios, procedimientos, técnicas e instrumentos de conocimiento para descubrir la verdad y mostrarla”. (Bernal, 2010). Dentro de este punto se describirán las variables de estudio, muestra e instrumentos para la recopilación de la información.

5.1. Enfoque

La presente investigación se desarrollará a través de un enfoque deductivo, el cual permitirá partir desde aspectos generales acerca del tema de inclusión laboral para posteriormente ver si se comprueba en las personas con discapacidad que trabajan en las instituciones públicas de la ciudad de Loja, encaminando la investigación a posibles conclusiones acerca del cumplimiento de la normativa en la ciudad de Loja.

Dicha propuesta investigativa se desarrollará a través de datos mixtos, es decir, se trabajará con información de tipo cualitativa (analizando el cumplimiento sustantivo de las normas antes mencionadas con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja), y cuantitativa (valorando de forma numérica los resultados dados las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas conforme a lo que establecen las Leyes en cuanto a ellos).

5.2. Tipo de investigación

El presente estudio contará con un análisis de tipo descriptivo, el mismo que consiste en contar la situación real de las personas con discapacidad que laboran en instituciones públicas de la ciudad de Loja, dicha narrativa tendrá el fin de validar la normativa en función de la observación y percepción del fenómeno.

5.3. Técnicas de recolección de información

Para la recolección de información, se usarán dos tipos de instrumentos:

Entrevista: dirigida a las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas, dichas entrevistas contarán con preguntas cerradas y abiertas enfocadas a determinar el cumplimiento de lo que estipulan las normativas y la valoración del principio de igualdad sustantiva a través de salarios justos, trato adecuado, ambiente adecuado para desenvolverse, condiciones de empleo y de inclusión a partir del respeto a los derechos laborales. Se aplicaron

seis entrevistas a personas expertas en el campo de los derechos laborales y personas con discapacidad, entre ellos: un analista promotor laboral y orientador de PcD así mismo es coordinador y representante del Observatorio Ciudadano de Discapacidades de la ciudad de Loja, una trabajadora social y perito de las unidades de familia, juventud, niñez y adolescencia, y de violencia intrafamiliar en el Consejo de la Judicatura, un técnico del departamento de producción y comercio del Gobierno Provincial de Loja; un analista del área judicial de la coordinación zonal 7 del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES); una servidora con discapacidad del personal de centros médicos del Hospital del Día del IESS, y, una docente pública con discapacidad física.

Encuestas en línea: en función de la misma serie de preguntas de la entrevista, se aplicará encuestas a través de un cuestionario en línea a personas con discapacidad de las diferentes instituciones, con el propósito de conocer su percepción sobre la inclusión laboral de las entidades donde trabajan. Se respondieron setenta y tres encuestas en línea por parte de distintas PcD que laboran en instituciones públicas de la ciudad de Loja.

La recolección de datos que se ha mencionado se apoyará y clasificará según los aspectos generales que se han planteado acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad y todo esto basándose en las premisas direccionadas hacia la caracterización de la causa, con el fin de conseguir respuestas fiables y concisas de toda la población objetivo a estudiar.

El proceso de recolección de datos se lo desarrollará a partir de los siguientes elementos:

Data: Para la presente investigación, se recolectará datos de fuentes institucionales donde se logrará determinar conductas generales de estas lógicas de inclusión, así como también detalles que permitan caracterizar a la población objeto de estudio y conocer más sobre las condiciones en las cuales se genera la igualdad sustantiva. La data que se ha construido para este propósito incorpora información relacionada con:

Ilustración 9:

Data de la inclusión laboral de PcD



Nota: Elaboración Propia

Las fuentes que se consideran para el presente trabajo son de tipo primarias a través de las entrevistas a los principales involucrados; secundarias a través de la recolección de datos estadísticos y teóricos del CONADIS; y, terciarias: normativas y material bibliográfico, clasificando la información en función de cumplir los objetivos planteados y la valoración del propósito de la política pública de inclusión.

5.4. Población

A continuación, se expone la segmentación de la población a la cual se aplicará las entrevistas. Se precisa que para la recopilación de información se tomará en cuenta a todas las instituciones públicas de la ciudad de Loja donde se han incorporado personas con discapacidad y que son parte de la nómina, superando los 25 servidores públicos. Para este registro se considera la información proporcionada por el CONADIS y son:

Población de estudio

Tabla 4:
Población de estudio

Instituciones públicas de la ciudad de Loja, periodo mayo 2021 – mayo 2022	
Institución	Representantes
Municipio de Loja	Patricia Picoita
Universidad Nacional de Loja - UNL	Nikolay Aguirre
Ministerio de Inclusión Económica y Social - MIES	Juan Moreno
Ministerio de Transporte y Obras Públicas - MTOP	Eduardo Punín
Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables - MERNNR	Álvaro Sánchez
Ministerio del Trabajo	Renato Aguirre
Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda - MIDUVI	José Esparza
Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria - ARCSA	Fabian Castillo
Ministerio de Turismo - MT	Cristian Cabrera
Coordinación Zonal 7 de Educación	Camilo Espinosa
Gobernación de Loja	Fredy Bravo
Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca - MPCEIP	Gabriela Samaniego
BANECUADOR	Paula Álvarez
Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica - MAAE	Julián García
Hospital Isidro Ayora de Loja	Oswaldo Aguirre
Instituto Nacional de Patrimonio y Cultura - INPC	Soledad Plaza
Consejo Nacional Electoral - CNE	Luis Cisneros
Corporación Nacional de Telecomunicaciones - CNT	Mauricio Morocho
Empresa Eléctrica Regional del Sur - EERSSA	Nicolas Samaniego
Ministerio de Salud Pública - MSP	Oswaldo Aguirre
Corporación Eléctrica del Ecuador - CELEC	Juan Pablo Peña
Banco de Desarrollo del Ecuador - BDE	Eduardo Zárate
Ecu 911	Alex Estupiñán
Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación - SENESCYT	Milena Cárdenas
Agencia Nacional de Tránsito - ANT	Luis Peña
Total, de instituciones públicas en la ciudad de Loja - periodo mayo 2021 – mayo 2022	25 instituciones públicas

Fuente: (CONADIS, 2021 – Gobernación 2022)

Del registro del CONADIS se advierte que solo veinte cinco instituciones cuentan con un mínimo de 25 servidores públicos dentro de su nómina y catorce instituciones no cumplen con este requisito, por lo tanto, no son parte de la población de estudio. Es decir, se trabajará con el 64% a las que obedecerá la data a ejecutar y un 36% queda fuera, por razones de no contar con la base de la nómina de 25 servidores, o, por traslado de sede o eliminación o fusión de empresas públicas, por lo que no serán investigadas.

6. Resultados

Los siguientes resultados que se consiguieron mediante método (deductivo) y técnicas aplicadas (entrevistas y encuestas en línea) a PcD de las instituciones públicas de la ciudad de Loja, mismos, desarrollados a base de estadística descriptiva en función de a los objetivos:

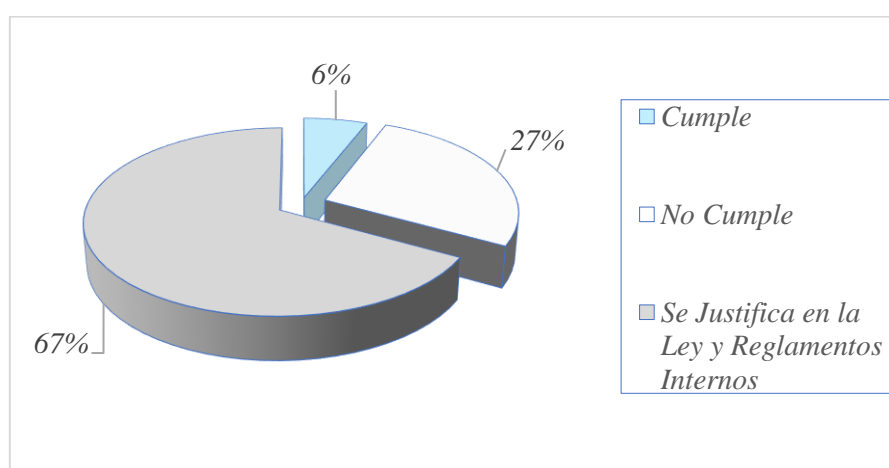
6.1. Objetivo específico 1: Identificar el cumplimiento de la normativa en temas de inclusión laboral a personas con discapacidad dentro de las instituciones del sector público.

Para abordar este objetivo, se ha referenciado la LOD y la LOSEP, normas nacionales, que señalan y establecen los porcentajes de participación de las personas con discapacidad en las instituciones del sector público de la ciudad, tomando como base los artículos 47 y 48 de la LOD, y el art. 64 de la LOSEP que sirven para efectos del cálculo de inclusión laboral.

De acuerdo a estos artículos, se han obtenido resultados significativos, mostrando en las gráficas la información recopilada, según lo que demanda el primer objetivo específico:

Figura 1:

Nivel de cumplimiento de las instituciones con relación a la inclusión laboral de PcD



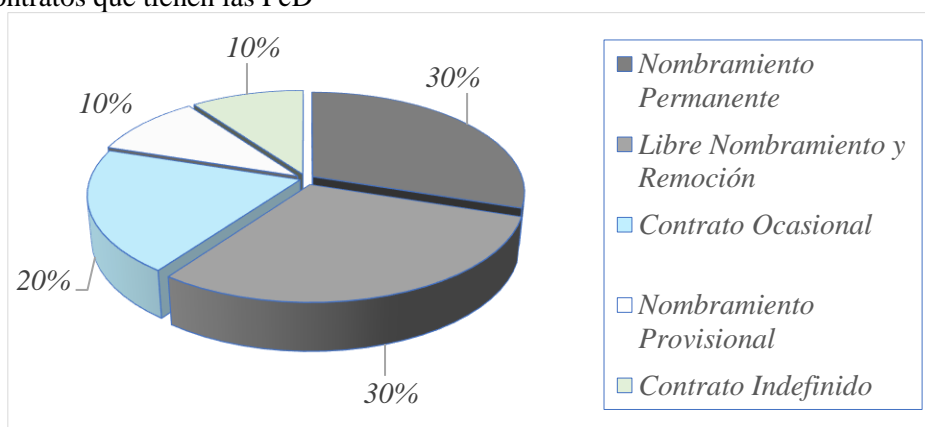
Fuente: (Observatorio ciudadano de discapacidades de la ciudad de Loja / Instituciones públicas de Loja, mayo 2021 – mayo 2022)

Como se puede observar, la gráfica, señala mediante cálculo de la exclusión de tipos de contrato dispuesto por el art. 47 de la LOD: el 6% de institución pública cumplen; el 67% no cumple y el 27% se justifican en la ¹CRE y demás reglamentos internos institucionales.

La siguiente gráfica muestra los tipos de contrato que tienen las personas con discapacidad en las instituciones públicas donde laboran, obteniendo los siguientes resultados:

¹ **CRE:** Art. 66, numeral 19: “Se reconoce y garantiza a las personas: el derecho a la protección de datos de carácter especial que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la Ley”

Figura 2:
Tipos de contratos que tienen las PcD

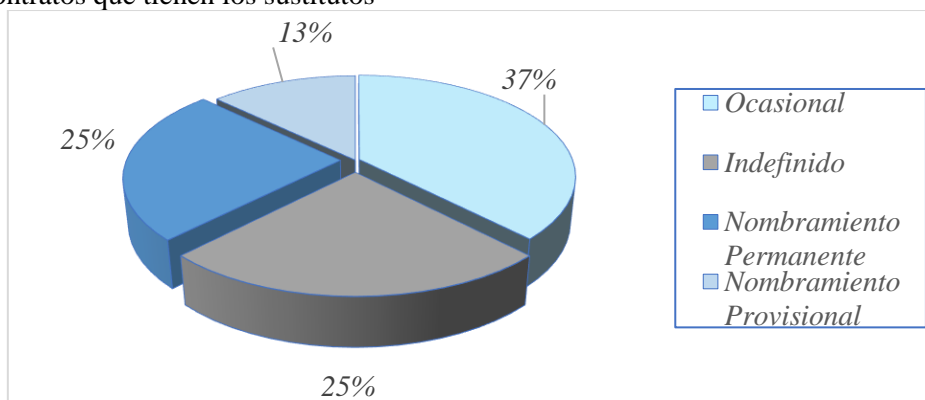


Fuente: (Observatorio ciudadano de discapacidades de la ciudad de Loja / Instituciones públicas de Loja, mayo 2021 – mayo 2022)

Al tabular las nóminas de servidores con discapacidad con sus respectivos tipos de contratos, se verifica en la gráfica que solo el 30% de PcD que laboraban en instituciones públicas de Loja cuentan con nombramiento permanente, mientras que el 70% tiene libre nombramiento, nombramiento provisional, o contrato ocasional e indefinido; tipos de contrato que no garantizan una estabilidad laboral.

Seguidamente, se presenta los resultados obtenidos de los tipos de contrato que poseen los sustitutos que laboran en las instituciones públicas de la ciudad de Loja:

Figura 3:
Tipos de contratos que tienen los sustitutos



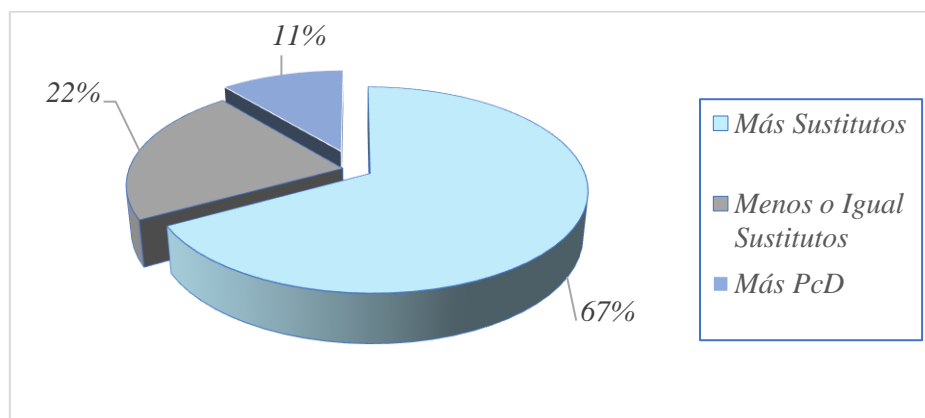
Fuente: (Observatorio ciudadano de discapacidades de la ciudad de Loja / Instituciones públicas de Loja, mayo 2021 – mayo 2022)

Por lo observado en la gráfica de los sustitutos, se verifica que solo el 25% cuentan con un trabajo estable – Nombramiento Permanente, mientras que solo el 75% no poseen estabilidad laboral, al tener solo nombramiento provisional, o contratos ocasionales o indefinidos.

La siguiente gráfica muestra el porcentaje de instituciones públicas que tienen más sustitutos que PcD laborando basándose en el artículo 48 de la LOD:

Figura 4:

Nivel de personas con discapacidad y sustitutos que laboran en las instituciones públicas



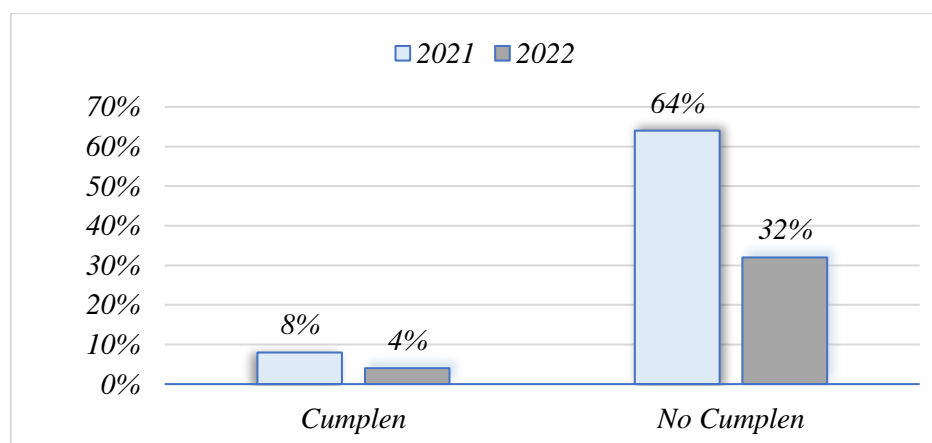
Fuente: (Observatorio ciudadano de discapacidades de la ciudad de Loja / Instituciones públicas de Loja, mayo 2021 – mayo 2022)

Es notable, según la gráfica, que existes más instituciones públicas con sustitutos que PcD laborando, por lo que no se cumple con el art. 64 de la LOD, y, solo un 11% de instituciones cuentan con más servidores con discapacidad que con sustitutos.

A continuación, se muestra una gráfica comparativa de las instituciones públicas de la ciudad de Loja en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad, entre el periodo 2021 y 2022.

Figura 5:

Comparación de inclusión laboral de las instituciones públicas de Loja, periodos 2021 - 2022



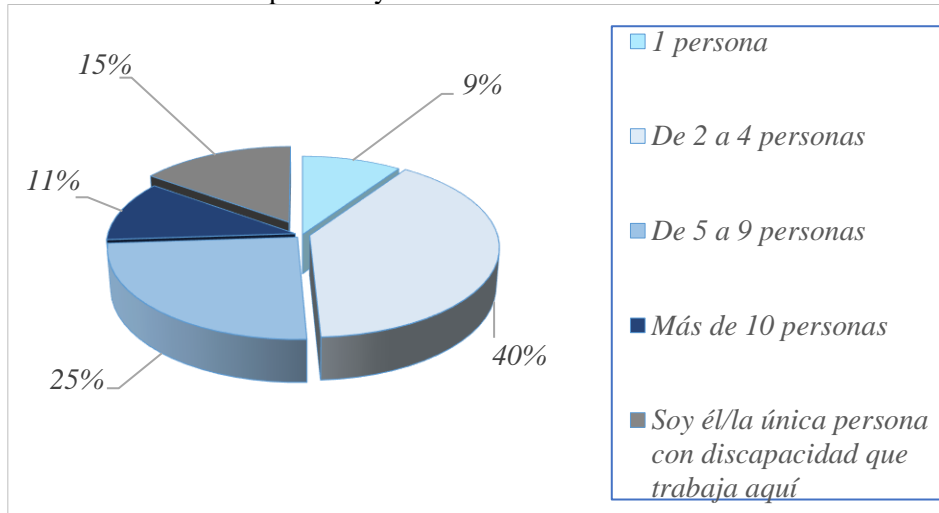
Fuente: (Observatorio ciudadano de discapacidades de la ciudad de Loja / Instituciones públicas de Loja, mayo 2021 – mayo 2022)

Esta gráfica muestra una comparación entre los periodos 2021 – 2022 sobre el tema de: inclusión laboral de PcD en las instituciones públicas de la ciudad de Loja, donde, en la información otorgada por el Ministerio del Trabajo: el 2021 fue el año donde existió el doble

de instituciones que practicaban la inclusión laboral, a comparación del 2022; por lo que podemos concluir que el 2021 ha sido el año con mayor inclusión, mientras que el 2022 es el año con menor inclusión, en resumen, la inclusión laboral es regresiva en lugar de progresivo en el último periodo.

Figura 6:

PcD que laboran en instituciones públicas y conocen más PcD en su entorno laboral



Fuente: (PcD / encuestas en línea, mayo 2021 – mayo 2022)

Al preguntar: ¿Cuántas PcD conoce en su entorno laboral?, el 40% señala conocer de 2 a 4 personas con discapacidad en su institución, el 25% de 5 a 9 colegas de trabajo con discapacidad, el 15% afirmaron ser la única persona con discapacidad que laboral ahí, mientras que el 11% conocen más de 10 personas con discapacidad en su trabajo y un 9% solo una persona que posee discapacidad en la institución que labora; evidenciando según la gráfica, que el 65% de PcD que trabajan en las instituciones públicas de la ciudad de Loja conocen entre 2 y 9 colegas con discapacidad en su entorno laboral.

6.2. Objetivo específico 2: Evaluar las condiciones en las cuales las personas con discapacidad ejercen su empleo.

Para el cumplimiento de este objetivo, se procedió a tomar resultados conseguidos a través de encuestas en línea realizadas a personas con discapacidad que trabajan en las distintas instituciones públicas de la ciudad de Loja, con la finalidad de que estas sean fidedignas y confiables, dichos resultados se los ha procedido a representar en gráficas, con el fin de una mejor comprensión y análisis.

La siguiente tabla como primer punto ofrece características personales de las PcD que han sido incluidas en espacios laborales del sector público, un tema relevante que permite determinar aquellas condiciones sociales que pueden tener mayor apertura a un campo laboral.

Tabla 5:
Aspectos generales de las PcD

<i>Variables de inclusión a las PcD en términos sustantivos</i>					
Género:	<i>Femenino:</i> 21%			<i>Masculino:</i> 80%	
Estado civil:	<i>Unión L.:</i> 12%	<i>Casado/a:</i> 30%	<i>Divorciado/a:</i> 5%	<i>Viudo/a:</i> 6%	<i>Soltero/a:</i> 47%
Preparación académica:	<i>Escuela:</i> 8%	<i>Bachillerato:</i> 11%	<i>Técnico:</i> 15%	<i>Universitario:</i> 10%	<i>Especialización</i> : 29% <i>Ninguno:</i> 4%
Experiencia laboral:	<i>Si:</i> 60%		<i>No:</i> 40%		<i>Inst. Públ.:</i> 47% <i>Inst. Priv.:</i> 53 %
Trabajos con los que cuenta actualmente:	<i>Uno:</i> 97%		<i>Dos:</i> 3%		<i>Más de dos:</i> 0%
Ha recibido asenso laboral:	<i>Si:</i> 33%		<i>No:</i> 67%		
Cuenta con seguro de vida:	<i>Si:</i> 37%		<i>No:</i> 63%		
Se siente cómodo en su trabajo:	<i>Si:</i> 44%		<i>No:</i> 56%		
Se siente incluido en la institución:	<i>Si:</i> 43%		<i>No:</i> 58%		
Tiene estabilidad laboral:	<i>Si:</i> 38%		<i>No:</i> 62%		
Cuenta con accesibilidad al entorno físico y tecnológico:	<i>Si:</i> 41%		<i>No:</i> 59%		
Tiene todos los recursos necesarios para realizar sus funciones:	<i>Si:</i> 38%		<i>No:</i> 62%		
Cuenta con un entorno laboral adecuado:	<i>Si:</i> 37%		<i>No:</i> 63%		
Área en la que labora:	<i>Gerencial:</i> 0%		<i>Administrativa:</i> 19%		<i>Operativa:</i> 81%
Jornada laboral:	<i>Completa:</i> 77%		<i>Media:</i> 22%		<i>Por Horas:</i> 1%
Salario:	<i>SBU (\$425):</i> 10%		<i>>SBU (\$425):</i> 85%		<i><SBU (\$425):</i> 6%
Tiempo que va laborando en la institución:	<i>Semanas:</i> 3%	<i>1 a 3 Mes:</i> 0%	<i>4 a 9 Mes:</i> 3%	<i>1 Año:</i> 12%	<i>1 a 3 Años:</i> 37% <i>>5 Años:</i> 45%

Fuente: (PcD / encuestas en línea, mayo 2021 – mayo 2022)

En cuanto a las características sociales, se destaca que las personas con discapacidad que laboran en las instituciones, la gran mayoría son hombres, solteros, con formación de tercer nivel.

En el campo laboral destaca que, gran parte de ellos cuenta con experiencia laboral en instituciones privadas, aparte de que actualmente poseen un solo trabajo, más del 50% ha señalado que las condiciones en las que desarrolla su trabajo no son las adecuadas, ya que se trata de trabajos no estables, con pocas posibilidades de ascenso laboral. De la misma manera, gran parte de las PcD que trabajan en instituciones públicas, se desempeñan en el área operativa, pese a que su preparación académica es de especialización, su jornada es completa y su salario mayor al básico (\$425 dólares americanos), la mayoría de servidores con discapacidad trabajan más de 5 años en su institución, sin embargo, luego de tantos años laborando ahí, afirman no contar con los recursos necesarios para realizar sus funciones.

6.3. Objetivo específico 3: Determinar si el entorno de cumplimiento de la normativa laboral frente a las personas con discapacidad representa modelos de igualdad sustantiva.

Para la realización del objetivo tres, se determinó primero los indicadores que midan la igualdad sustantiva, donde al tenerlos claros, se procedió a ejecutar seis entrevistas con preguntas cerradas y abiertas dirigidas a personas técnicas en el campo de los derechos laborales y PcD que laboran en instituciones públicas, determinadas a verificar el cumplimiento de lo que estipulan las normativas y la valoración del principio de igualdad sustantiva.

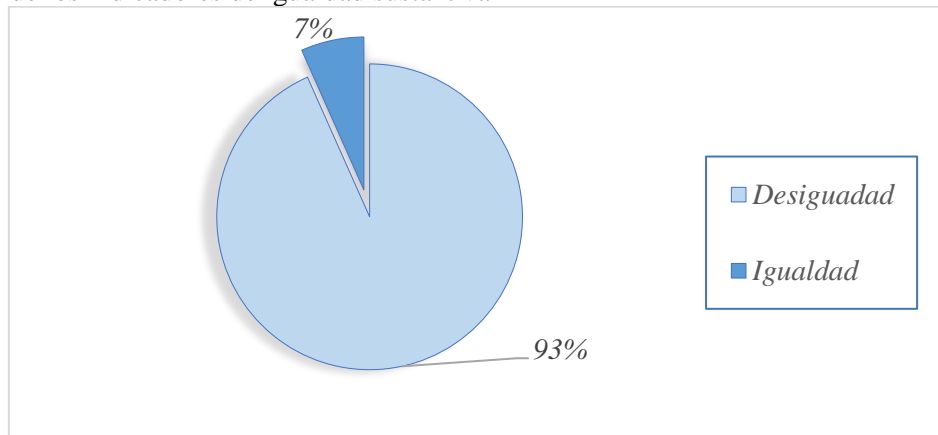
A continuación, se muestran los indicadores de igualdad sustantiva, en base a los artículos 4 y 330 de la CRE; 64 y 82 de la LOSEP; 4, 47, 50, y 54 de la LOD; y, 8 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, dando como resultados:

Tabla 6:
Indicadores de igualdad sustantiva

<i>Indicadores de igualdad sustantiva</i>	<i>(%)</i>					<i>Tiene o no tiene igualdad sustantiva</i>
	<i>Nombr. Perm.</i>	<i>Libr. Remoc.</i>	<i>Nombr. Y Contrat. Ocasio.</i>	<i>Nombr. Provisio.</i>	<i>Contrat. Indefini.</i>	
<i>Tipo de contrato:</i>	30%	30%	20%	10%	10%	<i>No tiene igualdad sustantiva</i>
<i>Asenso laboral:</i>	<i>Si ha tenido: 33%</i>		<i>No ha tenido: 67%</i>			<i>No tiene igualdad sustantiva</i>
<i>Trato inhumano, degradante o discriminación por razones de discapacidad:</i>	<i>Si ha tenido: 37%</i>		<i>No ha tenido: 63%</i>			<i>No tiene igualdad sustantiva</i>
<i>Satisfacción laboral:</i>	<i>Si está satisfecho: 43%</i>		<i>No está satisfecho: 58%</i>			<i>No tiene igualdad sustantiva</i>
<i>Capacitación:</i>	<i>Si ha sido capacitado: 34%</i>		<i>No ha sido capacitado: 66%</i>			<i>No tiene igualdad sustantiva</i>
<i>Estabilidad laboral:</i>	<i>Si tiene estabilidad: 38%</i>		<i>No tiene estabilidad: 62%</i>			<i>No tiene igualdad sustantiva</i>
<i>Comodidad laboral:</i>	<i>Si se siente cómodo: 44%</i>		<i>No se siente cómodo: 56%</i>			<i>No tiene igualdad sustantiva</i>
<i>Entorno laboral adecuado:</i>	<i>Si: 37%</i>		<i>No: 63%</i>			<i>No tiene igualdad sustantiva</i>
<i>Recursos:</i>	<i>Si cuenta con recursos necesarios: 38%</i>		<i>No cuenta con recursos necesarios: 62%</i>			<i>No tiene igualdad sustantiva</i>
<i>Inclusión laboral:</i>	<i>Si se siente incluido: 43%</i>		<i>No se siente incluido: 58%</i>			<i>No tiene igualdad sustantiva</i>
<i>Accesibilidad al entorno físico y tecnológico:</i>	<i>Si cuenta con accesibilidad: 41%</i>		<i>No cuenta con accesibilidad: 59%</i>			<i>No tiene igualdad sustantiva</i>
<i>Ingresos económicos:</i>	<i>SBU (\$425): 10%</i>	<i>>SBU (\$425): 85%</i>		<i>No tiene igualdad sustantiva</i>		<i>Tiene igualdad sustantiva</i>

Fuente: (PcD / encuestas en línea, mayo 2021 – mayo 2022)

Figura 7:
Resultados de los indicadores de igualdad sustantiva





Fuente: (PcD / encuestas en línea, mayo 2021 – mayo 2022)

Según la gráfica el 93% de personas con discapacidad que laboran en una institución pública se consideran en desigualdad sustantiva, mientras que con una mínima del 7% afirma tener igualdad sustantiva en su entorno laboral; dichos resultados son preocupantes debido a que la gran mayoría de los indicadores de igualdad sustantiva revelan resultados muy altos en desigualdad laboral, dando a entender que existen varios aspectos por mejorar y fortalecer.

Los entrevistados revelan su experiencia de trabajo, en cuanto a la realidad de la inclusión en su institución, dichos aspectos se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 7:
Inclusión en términos sustantivos

<i>Términos sustantivos de discusión para las PcD</i>	
<p><i>Instituciones públicas y el 4% de PcD</i></p> 	<p>La mayoría de PcD entrevistadas recalcan que la Ley demanda una inclusión del 4%, pero en las instituciones públicas no cumplen esto, debido a la:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de empatía por parte de las autoridades; 2. Excusas por falta de presupuesto para contratarlos, y cada año contratan personal ocasional sin discapacidad; 3. Poco interés en la parte humana, sobre todo con las PcD; 4. Estereotipos sociales. <p>Aseguran que: existe “Falta de empatía, desensibilización para cumplir este derecho que tenemos las PcD” (Entrevistado 1, 2022), por otro lado, el segundo entrevistado nos señala que: “Poco les interesa la parte humana, sobre todo con las PcD, hay compañeros con cuarto grado de profesión, maestrías, PHD, pero he visto con dolor que están de archivo, servicios generales, aun teniendo títulos académicos” (Entrevistado 2, 2022); mientras que la tercera entrevistada indica que: “Las instituciones tienen mal concepto de discapacidad, creen que una PcD no puede valerse por sí mismo; que no dan el 100%, sin tomar en cuenta que tenemos despiertos otros sentidos, otras habilidades y podemos dar más que una persona que se cree totalmente sana” (Entrevistado 3, 2022); el cuarto entrevistado revela que las instituciones: “No cumplen por desconocimiento de la ley” (Entrevistado 4, 2022); la quinta entrevistada nos manifiesta que: “Las instituciones no cuentan con presupuesto para un entorno accesible para PcD, ahí hay una limitación en contratación” (Entrevistado 5, 2022); y por último la sexta entrevistada menciona que las instituciones no contratan a PcD porque: “Se les dificulta trabajar con ellas, no están capacitados para trabajar con aquellas personas” (Entrevistado 6, 2022).</p>
<p><i>Inconvenientes de las PcD al presentar su carpeta</i></p> 	<p>Los mayores inconvenientes que tienen las PcD al momento de presentar su carpeta en una entrevista de trabajo son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No tener experiencia laboral; 2. Poca apertura para trabajar; 3. Estereotipos Sociales, (por su discapacidad, pensar que no son preparados, o que son vagos); 4. Baja autoestima (no tener confianza en uno mismo a la hora de presentar la carpeta); 5. Requisitos exigentes por parte de las instituciones; 6. No ayuda y pretextos. <p>Se preguntan: “¿Qué experiencia laboral van a tener si no dan el espacio y la oportunidad?” (Entrevistado 1, 2022); “Creen que por una discapacidad, no llegamos a las aulas universitarias, o nos regalaron notas; pero, los que tuvieron discapacidad, cambiaron la historia del mundo, ejem: Stephen Hawking, científico de los “Agujeros Negros”, Franklin Roosevelt, expresidente de EEUU y, una madre que tiene discapacidad severa, se levanta todos los días a preparar el desayuno</p>

para sus hijos, entonces esas mujeres son imprescindibles; esos estereotipos son de mentes cuadradas de algunas autoridades; la sociedad es así, mira un cuerpo bonito. En cambio, nosotros utilizamos prótesis, muletas, y eso es un factor de incompreensión para algunas autoridades” (Entrevistado 2, 2022); el tercer entrevistado asegura “Somos capaces para desarrollar cualquier trabajo” (Entrevistado 3, 2022); en este punto el cuarto entrevistado revela que “Muchas instituciones buscan un perfil de acuerdo al cumplimiento y directrices de requerimiento” (Entrevistado 4, 2022).

En los estereotipos sociales la mayoría respondió que son:

1. Desconocimiento del derecho de inclusión laboral de PcD;
2. Pensar que no son aptos para trabajar y si hay PcD preparados;
3. Mal rendimiento por su deficiencia física;
4. Irresponsabilidad apegándose a la discapacidad.

El primer entrevistado nos cuenta: “Hay un sin número de discapacidades no visibles, ahí es donde hay estos estereotipos y juzgan a la persona” (Entrevistado 1, 2022); por otro lado, el segundo entrevistado indica que: “En instituciones públicas, hay corrupción, ahí entran los amigos, el compadrazgo, y casi no entran por concurso de méritos y oposición, es de replay, pero es verdad, el Ministerio de Relaciones Laborales no tienen PcD, quienes fiscalizan, no viven en carne propia la discapacidad, en el 2012 teníamos un expresidente que era humano, solidario, donde se insertó muchas personas en instituciones públicas, pero llegaron Lenín y Lasso y no hace prevalecer ese derecho” (Entrevistado 2, 2022); otro comentario fue que: “No los contratan por pensar que su deficiencia física no permite el desarrollo del trabajo que vayan a hacer” (Entrevistado 4, 2022); el quinto entrevistado señala que: “Piensan que no va a cumplir con un horario o apegarse a la discapacidad y ser irresponsable, también la no accesibilidad al entorno, sobre todo para PcD auditiva, visual, que es lo más difícil en la inclusión laboral” (Entrevistado 5, 2022); finalizando con el comentario del sexto entrevistado, ellos piensan que: “No van a lograr trabajar a conciencia, o no puede cumplir cierta meta que tengas que cumplir” (Entrevistado 6, 2022).

Si hablamos de barreras de las PcD, en las entrevistas nos manifestaron que, la mayoría de barreras son:

1. Infraestructura inadecuada, (no rampas, no ascensor y si tienen, está sin funcionamiento, no aplicaciones para discapacidad visual, baños inaccesibles);
2. No tener accesibilidad en el entorno tecnológico;
3. Discriminación, rechazo y abuso emocional;
4. Despido sin motivos;

Aquí el primer entrevistado señala que donde él labora: “Se les dificulta a los usuarios acceder a nuestros servicios, en caso de una persona en silla de ruedas habría que hacer unas adecuaciones” también cuenta: “He recibido rechazo en el área laboral, dudaban de mis capacidades, me contrataron por cumplir el 4%, no por experiencia profesional, por obligación, si no hubiera ese derecho realmente no estuviéramos trabajando”, expresado: “Emocionalmente, hay momentos, cuando uno



promociona los servicios a empresas y no es bienvenida nuestra ayuda, no lo ven agradable, yo puedo recomendar 3 perfiles por vacante, pero hay empresas que no contratan, entonces ahí sí afecta emocionalmente porque uno hace su trabajo de la mejor manera para que lo incluyan, pero hay rechazos” (Entrevistado 1, 2022); el segundo entrevistado recalca: “El edificio tiene más de 40 años, no tienen ascensor, he estado rezagado de mi jefe y compañeros, no puedo subir gradas; eso dificulta que no nos contraten instituciones públicas, no existe accesibilidad, he sufrido la discriminación” (Entrevistado 2, 2022); y el tercero señala que deben: “Hacerse respetar y valer por nuestros derechos, los demás no pueden abusar de nosotros, a mí me despidieron y dije no, presente una acción de protección y la gané, sirvió como jurisprudencia a nivel nacional y provincial y si eran despedidos de esa manera les tuvieron que reintegrar” (Entrevistado 3, 2022).

Al hablar de ambiente laboral, los entrevistados señalaron:

1. No tener todas las herramientas; para los de discapacidad visual, no contar con Jaws;
2. No buena relación con el jefe;
3. Sentirse insatisfechos;
4. Salud ocupacional no ayuda;
5. No hay accesibilidad al director ni a autoridades; y tienen infraestructura inadecuada.

El primer entrevistado señala: “Pocos cuentan con todas las herramientas, muchos se quejan; para los de discapacidad visual no hay sensibilidad, ellos necesitan JAWS: que es una aplicación lectora de pantallas”, también recalca que a las PcD: “Hay que prepararlas, capacitarlas, unas necesitan ayuda emocional,”(Entrevistado 1, 2022); el segundo entrevistado manifiesta que en su ambiente laboral: “No tengo una buena relación con mi jefe, he discutido por el tema de la accesibilidad, no tener un ascensor que vale \$80.000, cuando su presupuesto es de 30 - 40 millones, yo utilizo prótesis y muletas,” aparte de que: “Compañeros con títulos, tienen sueldos básicos; se debe cambiar la mentalidad y prevalecer la palabra de solidaridad”, así mismo afirma no contar con “Impresora, yo imprimo aparte, la Ley dice que se debe acondicionar a la PcD y que toda su área sea accesible, aquí por ejemplo no tengo baño, tengo que salir” (Entrevistado 2, 2022); mientras que el tercero señala que el edificio donde labora: “No es funcional, es como venir al Lorenzo Ponce, dónde meten locos en un cajón blanco, sin ventanas, sin ventilación y se reclama a salud ocupacional, que consideren el entorno y nos manifiestan que necesitamos privacidad para las entrevistas”, así mismo expone que “Los seres humanos al ocupar un puesto alto, creemos ser intocables, que podemos hacer, deshacer y maltratar a personas que estén bajo nuestros servicios” (Entrevistado 3, 2022);

La motivación es un tema fundamental en todo trabajo, aunque los resultados revelan que:

1. No hay motivación para la mayoría de PcD que trabajan en instituciones públicas;
2. No desarrollo en otras áreas; ni rotación de funciones; no se cumple la Ley de promoción o aspiración a un ascenso en las PcD;
3. Discriminación en recalificación de puestos;



PcD y la motivación



4. No cuentan con seguro social;
5. No capacitación; ni se valora el talento humano;
6. Existen inconvenientes con la autoridad.

El primer entrevistado insiste en que: “La misma Ley recalca la promoción y la aspiración a un acenso, pero rara vez ocurre en el sector público, la gran mayoría no lo cumple, por el hecho de no querer reconocer un salario extra” (Entrevistado 1, 2022); el segundo señala: “No hay motivación en mi trabajo” y también mencionó sobre la discriminación: “En la recalificación de puestos, a mí no me recalificaron, no me subieron el sueldo y a todos les ha subido” (Entrevistado 2, 2022); y el tercero nos dice que: “Lamentablemente aquí no se valora el talento humano” (Entrevistado 3, 2022).

Dentro de los tipos de contrato se recalca los siguientes inconvenientes:

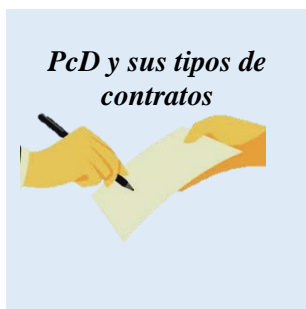
1. No se llama a concurso interno para nombramiento indefinido;
2. Servir más de 4 años y seguir con contrato provisional.

El primer entrevistado nos recalca que: “En el Servicio Público son pocos los que tienen nombramiento, la mayoría se encuentran con contrato ocasional o temporal, pues es más político, la Ley dice que si una persona tiene contrato ocasional o nombramiento provisional tiene derecho a participar en un concurso de nombramiento de méritos y oposición, pero no lo hacen interno, sino que llaman a concurso externo” (Entrevistado 1, 2022); mientras que el quinto entrevistado nos cuenta su experiencia: “Soy una persona con contrato provisional, no ha habido un concurso en donde he podido ingresar, entonces yo cuento con contrato provisional” (Entrevistado 5, 2022)

Al hablar de desempleo señalan que:

1. En Loja, el 20% de las PcD tienen empleo y el 80% desempleo;
2. Causas: no culminar estudios, o, no tener experiencia laboral.

“Actualmente, existen bastantes personas con discapacidad que no tienen trabajo, los motivos son no culminar sus estudios y no han podido tener experiencias laborales, entonces en Loja se considera que un 20% tienen un trabajo, el 80% desempleo” (Entrevistado 1, 2022); el segundo entrevistado nos indica que: “Solo el cantón Loja hay 6.500 PcD, no llegamos ni 150 personas que trabajan, hay un 70% que pide un grito desesperado por tener trabajo, lamentablemente instituciones públicas no cumplen, yo quiero felicitar también a las privadas que están cumpliendo con el 4% como la Ley demanda en su artículo 47” (Entrevistado 2, 2022); el quinto entrevistado nos señala: “A nivel de asociación de PcD física, que estoy involucrada directamente, diría que de los compañeros laboralmente activos, existe un porcentaje que están desempleados” (Entrevistado 5, 2022).



PcD desempleadas



Fuente: (PcD / encuestas en línea, mayo 2021 – mayo 2022)

Es notorio que existe una inclusión muy baja en términos sustantivos, señalando que existe falta de empatía por parte de las autoridades, excusas para contratarlos, poco interés en la parte humana, estereotipos sociales y poca apertura para trabajar, baja autoestima, muchos requisitos por parte de las instituciones, trabas, pretextos, corrupción, infraestructura inadecuada, (no tener rampas, ni ascensor, ni tecnología para las diferentes discapacidades), no acceso en el entorno físico ni tecnológico, discriminación, rechazo, abuso emocional, despidos sin motivos, no tener todas las herramientas, sentirse insatisfechos, no desarrollarse en otras áreas, no tener rotación de funciones, no contar con seguro social, no valoran el talento humano, no llamar a concurso interno para nombramiento permanente, aun después de servir más de 4 años; comprobando una vez más que se cumple la teoría de la interseccionalidad, rescatando que falta de inclusión va más allá de la Ley o la norma, sino más bien existen otros factores tanto visibles como invisibles que atropellan a los derechos de las PcD en su entorno laboral.

6.4. Objetivo general: Describir los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja en el periodo mayo 2021- mayo 2022, para evaluar el cumplimiento de las condiciones de igualdad de esta población.

Evaluando el cumplimiento de las condiciones de igualdad, en función de variables legales de inclusión laboral en las instituciones de estudio, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 8:

Tipo de trato, satisfacción laboral y capacitaciones

<i>Aspectos sustantivos de inclusión laboral a PcD</i>		
<i>Buen trato por parte de su jefe:</i>	<i>Si: 47%</i>	<i>No: 53%</i>
<i>Buen trato por parte de sus compañeros de trabajo:</i>	<i>Si: 48%</i>	<i>No: 52%</i>
<i>Ha recibido trato inhumano, degradante o discriminación por razones de discapacidad:</i>	<i>Si: 37%</i>	<i>No: 63%</i>
<i>Tiene satisfacción laboral:</i>	<i>Si: 43%</i>	<i>No: 58%</i>
<i>Ha recibido capacitaciones:</i>	<i>Si: 34%</i>	<i>No: 66%</i>

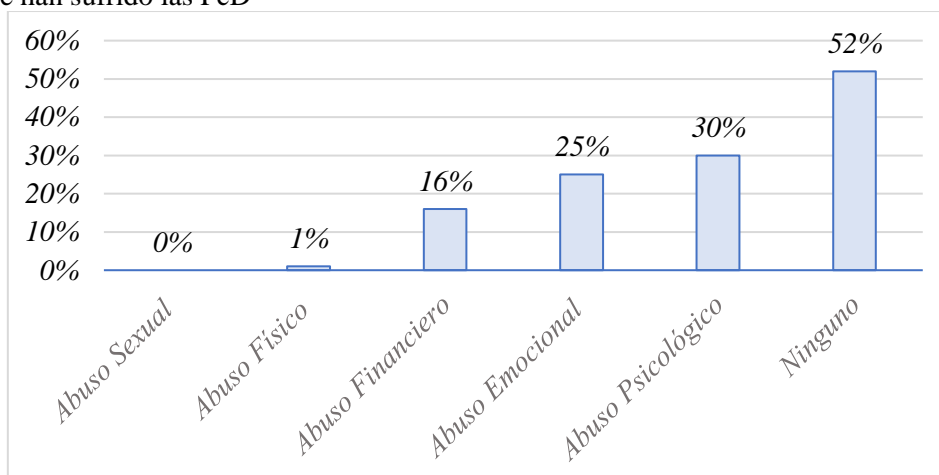
Fuente: (PcD / encuestas en línea, mayo 2021 – mayo 2022)

Al hablar del trato de los jefes y compañeros de trabajo hacia las PcD que laboran con ellos, se reveló que más del 50% no tienen un buen trato por parte de sus autoridades y compañeros de trabajo; el 37% de PcD mencionan haber tenido trato inhumano, degradante o discriminatorio por motivo de discapacidad; así mismo el 58% afirma no sentirse satisfecho en su trabajo, y una de las razones de insatisfacción es que el 66% señala no recibir capacitaciones por parte de la institución pública donde laboran.

Para buenos procesos de inclusión, es importante tratar de eliminar los distintos tipos de abusos que se puedan reportar, como los que afirman haber vivido este grupo social y son:

Figura 8:

Abusos que han sufrido las PcD

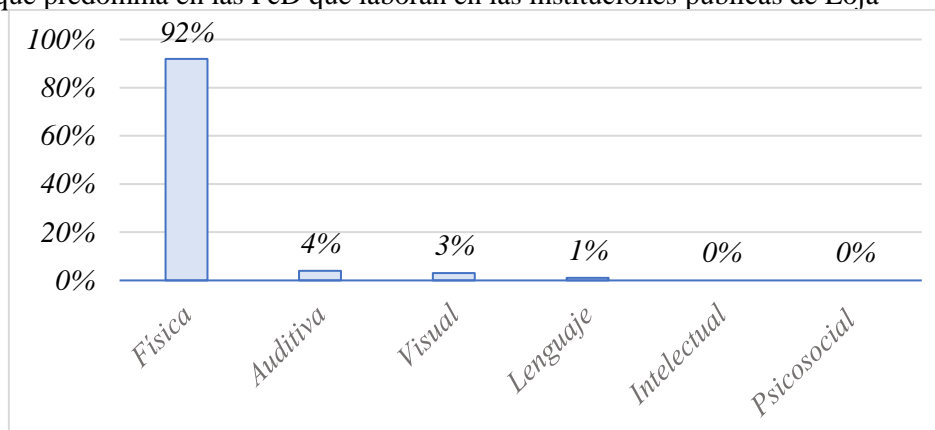


Fuente: (PcD / encuestas en línea, mayo 2021 – mayo 2022)

En cuanto a los tipos de abuso que han sufrido las PcD en las instituciones de trabajo, se indica que el 52% no ha sufrido ningún tipo de abuso, mientras que el 72% afirma haber sufrido abuso psicológico emocional financiero y físico y ninguno ha sufrido abuso sexual.

Figura 9:

Discapacidad que predomina en las PcD que laboran en las instituciones públicas de Loja



Fuente: (PcD / encuestas en línea, mayo 2021 – mayo 2022)

Al hablar de los tipos de discapacidad que posee la población de estudio, se arrojan resultados que: el 92% de las personas encuestas posee una discapacidad física, el 4% discapacidad auditiva, 3% discapacidad visual, el 1% discapacidad de lenguaje y 0% discapacidad psicológica e intelectual, observando claramente que casi el 100% de las PcD que contratan las instituciones públicas de la ciudad de Loja, poseen una discapacidad física.

7. Discusión

Una vez realizada la investigación, se procedió al análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja, periodo mayo 2021 – mayo 2022; donde para efectos del presente trabajo se asumirá como inclusión la siguiente definición: “(...) 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 (...) y las medidas necesarias para su participación e inclusión plena y efectiva (...)” (art. 4, Ley Orgánica de Discapacidades).

Posterior a esta definición, se realizó la interpretación de resultados basados en los tres objetivos específicos y un objetivo general, todos determinados por métodos y metodologías de investigación, y a partir de todo esto se procedió a la elaboración de las pertinentes discusiones:

- ***Objetivo específico 1: Identificar el cumplimiento de la normativa en temas de inclusión laboral a personas con discapacidad dentro de las instituciones del sector público.***

Para la discusión del primer objetivo específico se toma como base lo que establecen los artículos: 47 y 48 de la LOD, y 64 de la LOSEP.

En dichos artículos, se manifiesta claramente que las instituciones públicas deben contratar personas con discapacidad hasta el 4% por cada 25 servidores públicos que laboren en la institución, donde al cálculo de inclusión se lo debe realizar excluye todos aquellos contratos de naturaleza no estables ni permanentes, donde los sustitutos no deben pasar el 50% del personal con discapacidad contratado, estos artículos sirvieron como base fundamental para: 1) Verificar si todas las instituciones públicas de la ciudad de Loja que superaban la nómina de 25 servidores públicos cumplen las leyes que hablan de inclusión laboral; 2) Evaluar el nivel de inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas; y 3) Comprobar si la inclusión laboral de PcD es progresiva o regresiva entre el 2021 y 2022.

Dicho esto y, una vez identificadas todas las instituciones públicas de Loja que superan la nómina de 25 servidores públicos, con sus resultados analizados, se registra que: 1) La gran mayoría de instituciones no cumplen con las Leyes al hablar de inclusión laboral y por ende no cumplen con los tres artículos antes señalados; 2) El nivel de inclusión laboral de personas con discapacidad es demasiado bajo, tanto, que solo el 6% de instituciones cumplen con 4% de inclusión, algunas instituciones al tratar de ajustar y llegar con el porcentaje mínimo legal

contratan más sustitutos que PcD, y; la misma Ley es excluyente con este grupo social, pues, el art. 47 de la LOD excluye los contratos que no sean de naturaleza permanente o estable y de eso calcula el 4% que demanda el art. 64 de la LOSEP, haciendo de esto una “inclusión laboral muy limitada” como dice un servidor público con discapacidad entrevistado: “¡Hecha la Ley, hecha la trampa!”.

Donde el cálculo se lo debería realizar sacando el 4% de todos los tipos de contratos, incluyendo más PcD en el mercado laboral, ahí si se diera el pleno derecho de inclusión laboral a las PcD. 3) En la (Figura 5) se ha comparado la inclusión laboral entre los periodos 2021 y 2022, obteniendo como resultados que el 2021 tubo doble de inclusión laboral de PcD que el 2022, siendo una diferencia del 50% se concluye que: la inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de Loja es regresiva, por aspectos como: una mala interpretación o tergiversación de la Ley, prejuicios o estereotipos sociales o simplemente falta de empatía y sensibilización por parte de las autoridades para con este grupo social.

➤ ***Objetivo específico 2: Evaluar las condiciones en las cuales las personas con discapacidad ejercen su empleo.***

Seguidamente, y con respecto al segundo objetivo, al evaluar las condiciones en que trabajan las PcD en las instituciones públicas de Loja, se obtuvieron resultados a través de encuestas en línea donde posterior a ello fueron analizados, llevando a cabo la siguiente discusión: Gran parte de la población de estudio no cuentan con el derecho de igualdad tomando como referencia la definición del autor León, igualdad es El: “Derecho a no sufrir un trato arbitrario, cuyo respeto es el deber de todas las autoridades” (León, 1987), así mismo Urbón señala que la igualdad “Debe practicarse por medidas previas a un diagnóstico (...) otorgando igualdad de trato y oportunidades (...) su objetivo es dar atención a situaciones que requieren de especial protección”.

El Ministerio del Trabajo nos brindó información del año 2021, mostrando resultados bajos en temas de inclusión laboral de PcD, pero al comparar su tabla de resultado con el periodo 2022, se pudo observar que la inclusión laboral ha tenido un retroceso del 50%, y con estos resultados, se procedió a evaluar las condiciones laboral de este grupo social, recopilando información a través de encuestas a personas con discapacidad que laboren en instituciones

públicas, donde nos comentaron que en su área de trabajo: el 53% ha tenido experiencia laboral en el sector privado, deduciendo que el mercado de trabajo del sector público no ha dado apertura a personas con discapacidad en las instituciones de la ciudad de Loja, el 45% señalan que han prestado sus servicios más de 5 años y el 37% de 1 a 3 años; sin embargo, el 62% indica no tener estabilidad laboral, ni ascensos, ni rotación de funciones en todo el tiempo que han prestado sus servicios en la institución, el 81% afirma trabajar solo en el área operativa, aun teniendo títulos de especialización, el 56% testifica no sentirse cómodos, ni incluidos un 58%.

Otro inconveniente es no poseer accesibilidad al entorno físico ni tecnológico, no poseen un entorno adecuado, ni los recursos necesarios para realizar sus funciones, tampoco cuentan con seguro de vida y han sufrido abusos como: 30% psicológico, 25% emocional, y el 16% financiero.

Con estos resultados y con lo que definen la Leyes Nacionales de inclusión en los artículos 4 y 330 de la CRE; 64 y 82 de la LOSEP; y 4, 47, 50 y 54 de la LOD se deduce que si existen medidas de inclusión para PcD por parte del Estado, pero estas no demuestran ser plenas ni efectivas en las instituciones públicas de la ciudad de Loja, pues las respuestas obtenidas en la (Tabla 6) y la (Figura 5) son de suma importancia, debido a que dejan constancia de las condiciones, obstáculos y barreras a las que se enfrentan las PcD en su entorno laboral.

Se concluye que la mayoría de PcD se encuentra en medio de condiciones que hacen difícil el ejercicio libre y voluntario de sus funciones en su lugar de trabajo; revelando una inclusión en condiciones negativa, la teoría de Crenshaw usa el término de interseccionalidad asemejándose a la realidad que viven las PcD que laboran en la ciudad de Loja, donde dicha teoría se reduce en: “Ver el fenómeno de los sistemas que se sobreponen y cruzan (...), identificando y abordando categorías sociales y estructuras que llevan a la discriminación”, dicha teoría y los resultados obtenidos, identifican vías que interceptan a las PcD que están en el centro de un mercado laboral limitado; pues: “Al estar de pie en medio de múltiples caminos de exclusión, es inevitable no ser golpeado por una o varias vías” (Crenshaw, 2016).

- ***Objetivo específico 3: Determinar si el entorno de cumplimiento de la normativa laboral frente a las personas con discapacidad representa modelos de igualdad sustantiva.***

En la discusión del objetivo anterior ya hemos definido lo que es la inclusión, es por ello que ahora definiremos el concepto de discapacidad e igualdad sustantiva; discapacidad es él: “Término que incluye déficit, limitación de actividades y restricción de participación, indicando aspectos negativos de interacción entre individuo (con una condición de salud) y factores contextuales (ambientales y personales)” (La Caixa, 2001), mientras que igualdad sustantiva Urbano y Guzmán (2014) señalan que se refiere a que: “(...) todos los miembros de una comunidad deben ser tratados y valorados, (...) una vida humana no tiene mayor o menor valor que otra, (...) los seres humanos son diferentes en sus contexturas físicas, sus talentos y personalidades, esto (...) en términos del ámbito normativo”.

Dicho aquellas definiciones, para evaluar el cumplimiento de este objetivo se han tomado variables normativas para comprobar si existe una igualdad sustantiva, demostrando diversos desafíos diarios, especialmente relacionados con actos de discriminación; llevar a la práctica el principio de inclusión como derecho e igualdad sustantiva para este grupo social ha significado enfrentar retos existentes en la atmosfera laboral de las instituciones públicas de Loja.

Tenido claro todo esto, y con un resultado del 93% que aseguran no tener igualdad sustantiva (Figura 7), las entrevistas muestran resultados como: Si existe inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas, pero, lo hacen solo por cumplir, pues un servidor con discapacidad física afirma que lo han contratado “por cumplir el 4%, no por experiencia profesional, fue por obligación, si no hubiera ese derecho realmente no estuviéramos trabajando”.

Por otro lado, los entrevistados afirmaron que: “Existe falta de empatía por parte de las autoridades, poco interés en la parte humana sobre todo con las PcD, falta de ayuda, pretextos o trabas, los tachan de: no aptos para trabajar por su deficiencia física y por ende mal rendimiento laboral, los señalan como irresponsables apegados a la discapacidad, aparte de que en su entorno laboral no cuentan con accesibilidad en el entorno físico ni tecnológico, sufren rechazo, discriminación, abuso emocional, han sido despedidos sin motivos, no cuentan con todas las herramientas para desenvolverse, no tienen una buena relación con sus jefes, han pedido ayuda al departamento de salud ocupacional y este no responde, han palpado los estereotipos sociales hacia ellos, han tenido baja autoestima (sin tener confianza en ellos mismos a la hora de presentar su hoja de vida).

Así mismo, han visto y vivido la corrupción, cuentan con infraestructura inadecuada (la gran mayoría asegura no tener rampas, ni ascensor, ni baños inadecuados, ni tecnología específica para sus discapacidades, como la discapacidad visual), sentirse insatisfechos, no se les ha permitido desarrollarse en otras áreas, ni tener rotación de funciones, testifican que “no valorar el talento humano”, y reclaman el no haberlos llamado a concurso interno para nombramiento permanente, aun después de servir más de 4 años, Entre otras”, la lista es larga y podría continuar, es por ello que inclusión, parte de un análisis legal y sustantivo como dice Expósito (2021) la inclusión es él: “Principio que prohíbe las prácticas discriminatorias, promueve valorar las diferencias, acoge la pluralidad y garantiza la igualdad de oportunidades, (...) analizándola desde dos momentos: 1) En el acceso: que es admisión y estabilidad y 2) En el proceso: entorno que en el que se desenvuelve, lugar donde comparte e intercambian saberes y conocimientos” (Expósito, 2021).

Con estas respuestas podemos concluir que la inclusión se hace notar en términos legales, pero, es casi nula en términos sustantivos, comprobando una vez más el cumplimiento de la teoría de la interseccionalidad, debido a que la inclusión va más allá de la Ley o la norma, pues está envuelve otros factores tanto visibles como invisibles que se sobreponen o atropellan a los derechos que poseen las personas con discapacidad dentro de su entorno laboral. Carbonell (2003) señala: “Igualdad sustantiva e igualdad de oportunidades, permiten observar la participación de las personas con discapacidad en el espacio laboral, donde el elemento relacionado con la igualdad sustantiva es la inclusión, que es el pleno ejercicio de los derechos en los espacios públicos”.

Al igual que en el objetivo anterior, la teoría de Crenshaw (2016) nos ayudó a entender la inclusión en términos sustantivos, pero, ya no desde el punto vista de los caminos pueden interceptar a las PcD; sino más bien la PcD golpeada por distintos caminos; perspectiva respondida desde su experiencia laboral, preguntándonos después de ver todas estas variables de atropello a las PcD: ¿Qué caminos de exclusión con más frecuencia los golpean?, y luego de eso, ¿Qué otra vía de exclusión los golpeará?, así mismo al hablar de los sistemas que se cruzan, es fundamental tener una idea amplia y estructural del entorno laboral que rodea a este grupo de personas, representando un reto y un desafío para la normativa y los derechos que poseen, es por ello que la ley es esencial para esta teoría, ya que ella incluye o aísla el poder y el privilegio.

- **Objetivo general:** *Describir los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja en el periodo mayo 2021- mayo 2022, para evaluar el cumplimiento de las condiciones de igualdad de esta población.*

Finalmente, para el objetivo general se tomó como base la representación de los procesos de inclusión laboral de las PcD en el sector público de la ciudad de Loja, evaluando el cumplimiento de las condiciones de igualdad de esta población que impone la Ley y preguntando ¿Cuántos de estos procesos legales de igualdad se han cumplido en las instituciones?

Al hablar de procesos de inclusión de personas con discapacidad, (UNESCO, 1974) señala cinco procesos para incluirlos: “1) Etapa filantrópica: identifica la discapacidad como característica constante del individuo; 2) Etapa de asistencia social: ayudar a las PcD; 3) Etapa de derechos fundamentales: surgen los derechos universales; 4) Etapa de igualdad de oportunidades: relación entre PcD y el medio que las rodea, aparece la desventaja; y 5) Etapa del derecho a la integración: avances sociológicos, democratización y conocimiento de políticas de inclusión”

Dichas etapas son fundamentales para el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad; en la ciudad de Loja, se puede observar que de las 5 etapas unas se cumplen y otras no:

1) En la primera etapa, si se identifica la discapacidad del individuo por parte del Ministerio de Salud;

2) Si existe ayuda, pero es muy mínima, las entrevistas señalan que existe “Desensibilización”, “Poco les interesa la parte humana, sobre todo las PcD”, “Lamentablemente aquí no se valora el talento humano”;

3) En la etapa tres, si cuentan con derechos, pero recalcan que: “Existe falta de empatía para cumplir este derecho que tenemos las PcD”,

4) Aquí no se evidencia una igualdad de oportunidades, empezando por el medio que rodea a este grupo social, ya que el 93% de PcD que laboran en una institución pública se consideran en desigualdad sustantiva, dando a entender que existen varios aspectos por mejorar y fortalecer para incluirlos en el ambiente laboral que los rodea;

5) Y en esta última etapa, si existe el derecho de integración, pero con un nivel muy bajo, empezando por la misma ley, ya que él calcula del 4% de inclusión se lo realiza solo de

contratos estables y permanentes, aparte de que los entrevistados señalan: “He recibido rechazo en el área laboral, me contrataron por cumplir el 4%, por obligación, si no hubiera ese derecho, no estuviera trabajando”, “Es de replay, pero el mismo Ministerio de Relaciones Laborales no tiene PcD”.

Es por ello que los resultados de este objetivo dan respuesta a la pregunta eje de investigación que es: ¿De qué manera se cumple el principio de inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad?, pues al hablar de igualdad sustantiva, más del 50% de personas con discapacidad que trabajan en el sector público señalan no tener buen trato por parte de sus jefes y compañeros, el 37% ha recibido trato inhumano, degradante o discriminatorio por motivo de discapacidad, el 58% no se encuentra satisfecho en su trabajo, finalizando con el 66% que señala no haber recibido capacitación alguna por parte de la institución pública donde laboran (Tabla 9).

Así mismo, al preguntar a los encuestados ¿Cuál es la discapacidad que más predomina en su ambiente laboral?, el 92% respondió discapacidad física (Figura 9); que es la que “Dificulta el libre movimiento de una persona y la plena funcionalidad, afectando el aparato locomotor y haciendo difícil su adaptación al entorno que lo rodea” (Mimenza, 2021).

Tomando como referencia las etapas 3, 4 y 5; y con base en los resultados de las encuestas en línea, se concluye que: existen barreras que imposibilitan o ponen en desventaja a este grupo de personas a la hora de incluirse laboralmente en instituciones públicas de la ciudad de Loja, y a su vez, para evaluar el cumplimiento de las condiciones de igualdad de esta población.

Así mismo, para la ejecución de este objetivo se ha tomado en consideración la teoría de Crenshaw (2016) que habla de la interseccionalidad; pero, ahora como un todo, desde el punto de vista de la persona con discapacidad que se encuentra en el centro rodeado por varias vías de exclusión, y como un tercero que identifica los distintos caminos que interceptan o se sobreponen en el entorno laboral de este grupo social en las instituciones públicas de la ciudad de Loja.

8. Conclusiones

Basándose en los análisis de resultados y la deducción de información, se define las siguientes conclusiones, conforme a cada objetivo de investigación:

1. En el periodo mayo 2021 – mayo 2022 se evidencia el creciente incumplimiento de las normas en temas de inclusión laboral por la mayoría de instituciones públicas de la ciudad, aparte de que contratan más sustitutos que personal con discapacidad, condiciones que nos permiten advertir que los procesos de exclusión se generan por el incumplimiento de la norma, así como por la tergiversación de la misma. Para el caso particular de Loja se evidencia un retroceso en temas de inclusión laboral.
2. Sobre las condiciones en las cuales las PcD ejercen su empleo, se detecta que la mayoría poseen un ambiente inadecuado, dificultando el cumplimiento y desenvolvimiento de sus responsabilidades laborales. Gran parte de personas con discapacidad que tiene empleo no cuenta con las herramientas necesarias, son varias las limitaciones que dificultan el ejercicio libre y voluntario de sus funciones, como: maltrato, estereotipos sociales, no ascenso, incomodidad en su de trabajo, donde las condiciones de inclusión en términos sustantivos no se cumplen satisfactoriamente. Estos resultados muestran que más de la mitad no ejerce su empleo bajo condiciones plenas de inclusión, ya que persisten los problemas en el trato desigualitario, obstáculos y barreras.
3. Es evidente el incumplimiento y la falta de interés de la las autoridades frente a la normativa de inclusión laboral de personas con discapacidad, tanto en el ámbito normativo como en términos sustantivos. Los resultados expuestos reflejan desigualdad como: inestabilidad laboral, estereotipos institucionales al momento de contratar a personas con discapacidad, baja motivación e incomodidad, nula experiencia laboral, ni promoción laboral. Se ha identificado también la falta de recursos para sus funciones, así mismo como abusos psicológicos, emocionales y físicos dentro de su entorno laboral; y trato inadecuado por razones de discapacidad. Estas condiciones hacen de la inclusión un aspecto limitado y nada efectivo para las personas con discapacidad en el espacio laboral.
4. Existen procesos legales de inclusión como el que establece la obligatoriedad de contrato a personas con discapacidad, pero, estos son muy excluyentes en términos legales, debido a que el cálculo de “inclusión” es mínimo y subjetivamente muestra

insatisfacción por parte de las personas con discapacidad dentro de las instituciones donde laboran. A través de la teoría de la interseccionalidad se logra reconocer que existen diversas formas de vulnerar los derechos de las personas con discapacidad, las mismas que pueden volverse más evidentes por condición de trato, formación académica, tipo de discapacidad, etc.

5. La teoría de la interseccionalidad aborda y cubre una realidad bastante marginal que es la esfera laboral de las personas con discapacidad en el sector público, observando un ambiente donde interviene variables que complican la realidad de sus derechos de este grupo social, donde dicho término describe el fenómeno latente en sus vidas.
6. El principio de inclusión laboral para las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de Loja, no se cumple, ni legalmente, ni sustantivamente, demostrando una insatisfacción laboral y la falta de apoyo en la institución, aparte de que existe un retroceso del 50% de inclusión laboral en el sector público de la ciudad de Loja.

9. Recomendaciones

Luego de haber establecido las conclusiones respectivas, se recomienda los siguientes parámetros:

1. A la Asamblea Nacional, reformar el art. 47 de la LOD, aumentando en el primer párrafo que se emplee ha PcD, pero: “jornada completa / 240 horas laborales” esta reforma estará orientada a mejorar las condiciones laborales en términos de estabilidad y salario, ya que actualmente existe un porcentaje significativo de personas que está contratada a media jornada o por horas; por otro lado, en el mismo artículo el último párrafo, se ha propuesto la eliminación de la parte que hace mención al cálculo del porcentaje de inclusión laboral: “(...), se excluirán todos aquellos contratos que la Ley no establezca de naturaleza estable o permanente”, para que exista una inclusión plena, se debe tomar como parte del cálculo “Todos los tipos de contrato del personal que trabaja en una institución”, para así abrir más plazas de trabajo a las PcD y con ello lograr que la Ley sea más incluyente.
2. A la administración pública, sugerir una reforma de la LOD involucrándose y siendo partícipe del “Observatorio Ciudadano de Discapacidades de la Ciudad de Loja” fomentando el respeto de los derechos y dignidad de las personas con discapacidad, así como luchar contra los estereotipos y prejuicios sociales y alentar oportunidades de empleo y la promoción de este grupo social en el mercado laboral.
3. Al GAD Municipal de la ciudad de Loja, promover campañas motivacionales y de sensibilización hacia las instituciones públicas y la sociedad en general de la ciudad de Loja, con la finalidad de que estas conozcan la existencia de un mercado de PcD preparadas con potencial para desarrollarse en distintas áreas, logrando así una mayor inclusión laboral de PcD y reduciendo la brecha entre el conocimiento y desconocimiento de lo que la Ley ordena con respecto a este grupo social.
4. Al Observatorio Ciudadano de Discapacidades junto al Ministerio del Trabajo de la ciudad de Loja, realizar controles anuales y asegurar el cumplimiento de la normativa; generar un registro sobre el cumplimiento de las instituciones públicas, dando cada último mes una rendición de cumplimiento por parte de las instituciones, junto con las sanciones correspondientes a aquellas que no cumplen con el porcentaje señalado.

5. A las instituciones públicas de la ciudad de Loja, solicitar más presupuesto para asegurar los ajustes necesarios, habilitando los espacios y ambientes laborales, asegurando la accesibilidad de las PcD y dando cumplimiento a las leyes que amparan los derechos de las PcD. Así mismo, orientar, guiar y capacitar a las PcD, para fortalecer sus aptitudes y facultades idóneas, al igual que promover programas de rehabilitación con la finalidad de que estas den un buen desempeño laboral en su trabajo y se cumpla el derecho de ascenso o promoción laboral.

10. Bibliografía

- Adirón, F. (2005). *¿Qué es la inclusión? la diversidad como valor*. (A. Couret, trad.) Brasil: academia: accelerating the world's research. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36789451/que_es_la_inclusion-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1655074971&Signature=ZLqB6-YqDaJwK0qaiSnTS8e6ia~D8IxZhPLo368fZTQb8hYG~lLO2kTON4hLiRHGe025RG0iDFbGvW7Lh09bh3Hyd6j5CXcpv8KvXP0JdtXqDK5zkw4HH497EZQVxntbxyfwkoMm
- Amate, E. A. E. (2006). *Discapacidad todo loque debemos saber*. (E. E. Vásquez, Ed.) Washinton, D.C, Estados Unidos. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bnf6zhhwfDQC&oi=fnd&pg=PT11&dq=discapacidad+&ots=t_Yx1QrkoC&sig=X2w68Su3O3muebWIjcrILNzUD9s#v=onepage&q=discapacidad&f=false
- Barzola, M. A. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. *Espacios*, Vol. 39, pág. 1-12. Obtenido de <http://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Carbonell, M. (2003). *El principio constitucional de igualdad*. Departamento federal, Departamento Federal, México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Obtenido de <http://www.derechopenalened.com/libros/el-principio-constitucional-de-igualdad-miguel-carbonell.pdf#page=9>
- Center for parente information & resources. (2014). *Trastornos del habla y lenguaje*. Parent center hub, 1. Obtenido de www.parentcenterhub.org: <https://www.parentcenterhub.org/lenguaje/>
- Centro nacional de defectos congénitos y discapacidades del desarrollo de los CDC, (2020). *Centros para el control y la prevención de enfermedades*. CDC.gov. Obtenido de CDC.gov: <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-barriers.html#:~:text=Las%20barreras%20sociales%20tienen%20que,entre%20las%20personas%20con%20discapacidades>.

CEPAL. (2010). *CEPAL*. Obtenido de CEPAL:
<https://dds.cepal.org/bpsnc/programa?id=177#:~:text=El%20Bono%20Joaqu%C3%A Dn%20Gallegos%20Lara,de%20la%20persona%20con%20discapacidad.>

Cisterna, I. C. (2016). *Beneficios de la inclusión: una perspectiva organizacional*. Experiencias y desafíos sobre educación superior inclusiva, (pág. 100-117). Obtenido de <file:///C:/Users/Inspiron/Downloads/Dialnet-BeneficiosDeLaInclusion-5610321.pdf>

Climent, G. (2001). *Inclusión y sistema educativo*. In actas de III Congreso la atención a la diversidad en el sistema educativo, 1-10 pág. Obtenido de <https://campus.usal.es/~inico/actividades/actasuruguay2001/1.pdf>

CONADIS. (2015). *Manual de atención en derechos de personas con discapacidad en la función judicial*. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/Manual-atencion-discapacidades.pdf>

Crenshaw, K. (2016). *Interseccionalidad (Vol. V.4)*. Chicago, Illinois, Estados Unidos. Obtenido de <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Intersectionality%20interview%20with%20Kimberle%20Crenshaw%20and%20patricia%20schulz.pdf>

Dirección nacional de discapacidades – DND. (2022). *Salud*. Obtenido de www.salud.gob.ec: <https://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-discapacidades/#:~:text=se%20considera%20persona%20con%20discapacidad,ejercer%20una%20o%20m%C3%A1s%20actividades>

Ecuador, Constitución de la República del Ecuador (CRE), decreto legislativo 0, registro oficial 449 de 20-oct-2008, pág. 28, https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Ecuador, Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), registro oficial suplemento 796 de 25-sep-2012, pág. 21, <https://www.eeasa.com.ec/content/uploads/2020/10/Ley-Organica-de-Discapacidades.pdf>

Ecuador, Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), registro oficial suplemento 294 de 06-oct.- 2010, pág. 32,

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf

Ecuador, Norma Técnica para Medición de Clima Laboral del Servicio Público, registro oficial suplemento 277 de 05 – jul - 2018, acuerdo ministerial 138, pág. 5 y 6, art. 19, art. 23, file:///C:/Users/Inspiron/Documents/Respaldos/Downloads/bibliografia/NORMA%20T%C3%89CNICA%20PARA%20MEDICICI%C3%93N%20DE%20CLIMA%20LABORAL%20.pdf

Expósito, G. B. (2021). *El valor de la inclusión. Un estudio sobre las políticas educativas y prácticas inclusivas en Argentina*. Revista de educación, 1-16 pág. Obtenido de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/158075/CONICET_Digital_Nro.50f8e460-93d0-467e-bf63-ed24701e2780_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Hernández E. R. (2022). *Instituto para ciegos*. Obtenido de [instituto paraciegos.org](http://institutoparaciegos.org): <http://institutoparaciegos.org/acerca/>

La Caixa. (2001). *Discapacidad e inclusión social*. En M. Á. Colectivo Loé Carlos Pereda, discapacidad e inclusión social (Órganos de gobierno de la obra social "la Caixa" ed.). España. Obtenido de www.colectivoioe.org: <https://www.colectivoioe.org/uploads/87bc098a6f562c6b23ecab8453c5f44708ee0711.pdf>

León, J. M. (1987). *La igualdad como derecho publico subjetivo*. Revista de administración pública, (114), 179-198. Obtenido de file:///C:/Users/Inspiron/Downloads/Dialnet-LaIgualdadComoDerechoPublicoSubjetivo-16947%20(1).pdf

López, D. M. (2014). *Inclusión social de personas con discapacidad física*. Raco, pág. 36-35. doi:[http://dx.doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2012/4\).110.03](http://dx.doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2012/4).110.03)

Ludeño, A. E. (2007). *Dimensiones de la igualdad (2da edición ed.)*. (R. G.-T. Sastre, Ed.) Madrid, España: DYKINSON. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr&id=0ZYMB9Syhu8C&oi=fnd&pg=PA11&dq=que+es+la+igualdad&ots=T0Jn2id5gz&sig=fHrvWpvLsnJoYKC3kLxeI6NqU-A#v=onepage&q=que%20es%20la%20igualdad&f=false>

- Naciones Unidas, convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Asamblea general - 03-may-2008, pág. 10 y 12, https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf, (art. 8, art. 27)
- Melero, M. L. (2007). *La ética y la cultura de la diversidad en la escuela inclusiva*. Universidad de Málaga, 1-17 pág. Obtenido de <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/7765/33194385.pdf>
- Mimenza, O. C. (2021). *Tipos de discapacidad física (y características)*. Psicología y mente, 1. Obtenido de psicologiamente.com: <https://psicologiamente.com/salud/tipos-de-discapacidad-fisica>
- Ministerio de Salud Pública. (2018). *Manual de calificación de la discapacidad*. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/Manual_Calificaci%C3%B3n-de_Discapacidad_2018.pdf
- Ministerio del Trabajo, (2005). *"Inclusión social, discapacidad y políticas públicas"*. (C. Bañados, Ed.) Chile: Litografía Valente. doi:92-806-3938-2
- Ottone, E. (2004). *Las nuevas dimensiones de la igualdad*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), 40., 40, pág. 155-177. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R08064-5.pdf>
- Ottone, E. (2014). *Las nuevas dimensiones de la igualdad*. Revista IIDH, Vol. 40, 1-22 pág. doi:<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r08064-5.pdf>
- Guerra, P. C. R. (2016). *Inclusión de personas con discapacidad en el medio*. Revista científica y tecnológica UPSE, Vol. III, pág. 8-14. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7347/1/UPSE-RCT-2016-Vol.3-No.2-002.pdf>
- Plena Inclusión. (2018). *Plena Inclusión*. Obtenido de www.plenainclusion.org: <https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/recurso/discapacidad-intelectual/>

- Ruíz, J. A. (2010). *Comisión estatal electoral Nuevo León*. Obtenido de comisión estatal electoral Nuevo León:
https://www.ceenl.mx/educacion/documentos/CEPXVIII_MH2.pdf
- Torres, C. X. (2012). *La década de las discapacidades*. En C. N. Oportunidades, la década de las discapacidades (pág. 1-60). Ecuador. Obtenido de CONADIS:
<https://drive.google.com/file/d/0Bxl4LLo2QyyJS2g1VXdoQ0hiaVk/view?resourcekey=0-LtslFqoKI36zcv-YFTx4pw>
- UNPRPD. (2020). *Presentación de los resultados del Proyecto*. Montevideo, Uruguay. Obtenido de www.paho.org: <https://www.paho.org/es/documentos/presentacion-resultados-proyecto-discapacidad>
- Urbano-Guzmán, M. C. (2014). *El concepto de igualdad en algunas teorías contemporáneas de la justicia*. Revista criterio libre jurídico, 11(1), 123-139., 1-17 pág. Obtenido de <file:///C:/Users/Inspiron/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeIgualdadEnAlgunasTeoriasContemporaneas-7830028.pdf>
- Urbón, E. F. (2021). *Congreso nacional de igualdad de oportunidades*. vía YouTube. doi:<https://www.youtube.com/watch?v=uRqR2hUJeEk>
- Valdés, M. C. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género*. Santiago de Chile, Región Metropolitana, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). doi:978-92-1-121865-7
- Hernández, V. F. C. (2006). *Deficiencia, discapacidad y minusvalía auditiva*. Revista electrónica de audiología, Vol. 3, pág 1-14. doi:<https://doi.org/10.51445/sja.auditio.vol3.2006.0035>
- Hernández, V. F. C. (2006). *Deficiencia, discapacidad y minusvalía auditiva*. Auditio spanish journal of audiology, Vol. 3, 14. doi:<https://doi.org/10.51445/sja.audio.vol.3.2006.0035>
- Voz pro salud mental. (2021). *Discapacidad psicosocial*. Voz pro-salud mental, 1. Obtenido de www.vozprosaludmental.org.mx:
<https://www.vozprosaludmental.org.mx/post/discapacidad-psicosocial>

Fuentes, X. E. F. (2021). *Revisión teórica del modelo social de discapacidad*. Research articles, Vol. 9, *SPE(1)*, 1-18 pág. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.898>

11. Anexos

Anexo 1:

Base de datos de las instituciones públicas de la ciudad de Loja, proporcionada por el CONADIS

EJECUTIVO						
	INSTITUCIÓN		REPRESENTANTE	CARGO	CORREO	
1	MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS MTOP	MGS.	Eduado Patricio Punin Burneo	Subsecretario Regional Zona 7 MTOP, solo de Loja	faltamirano@mtop.gob.ec	https://www.obraspublicas.gob.ec/direccion-provincial-de-loja-con-director-encargado/#:~:text=Israel%20Villavencio%20Garc%C3%ADa%2C%20es%20el,y%20Obras%20P%C3%BAblicas%20
2	MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS MTOP	Ing.	Eduardo Enrique Orellana Ochoa	Director Distrital de Transporte y Obras Públicas de Loja	eorellana@mtop.gob.ec	
3	Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables / MERNNR	Ing.	SANCHEZ ROMERO ALVARO MIGUEL	Coordinador Zonal Sur E - coordinador zonal 7	alvaro.sanchez@recursosyenergia.gob.ec	https://www.recursosyenergia.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/b1-Directorio-de-la-Institucion%CC%81n-abril-2022.pdf
4	Secretaría Técnica Planifica Ecuador	Ing.	Galo Oswaldo Costa de los Reyes	Director Zonal de Planificación - 7	gcosta@planificacion.gob.ec	https://www.google.com/search?q=Galo+Oswaldo+Costa+de+los+Reyes++Secretaria%C3%ADa+T%C3%A9cnica+Planificaci%C3%B3n+de+la+Zona+7+de+Loja&rlz=C3131C1mwbkP-
5	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA / MSP	Mgs.	Isabel María del Cisne Cueva	Coordinadora Zonal 7 - Salud	isabel.cuerva@misp7.gob.ec	https://www.google.com/search?q=Isabel+Mar%C3%ADa+del+Cisne+Cueva+Coordinadora+Zonal+7+de+Salud+MSP&rlz=C3131C1mwbkP-
6	Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca / MPCEIP	Mgs.	María Gabriela Samaniego Morillo	Director Zonal 7	rpazmino@produccion.gob.ec / msamaniego@produccion.gob.ec	https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/03/Literal_b1-Directorio_de_la_institucion-1.pdf
7	MINISTERIO DE TURISMO / MT	Mgs.	AGUIRRE CEDILLO MARIA ROSA	Directora Zonal 7	maria.aguirre@turismo.gob.ec	https://www.google.com/search?q=Tania+del+Pilar+Sarmiento+Tamayo++MT+representante+Loja&source=hp&rlz=C3131C1mwbkP-
8	MINISTERIO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA / MIDUVI	Arq.	Esparza Jose Luis	Coordinador General Regional 7	jlesparza@miduvi.gob.ec	https://www.google.com/search?q=Jose+Luis+Esparza+Coordinador+General+Regional+7+de+Loja&rlz=C3131C1mwbkP-
9	Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria - ARCSA / ARCSA	Mgs.	CASTILLO RUALES FABIAN ANIBAL	Coordinadora Zona 7	fabian.castillo@controlsanitario.gob.ec	https://www.controlsanitario.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/03/Literal_b1-Directorio-de-la-institucion-1.pdf
10	Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana / MREMH	Mgs.	Rita Marcela Salazar Monteros	Coordinador Zonal 7 - Machala	rsalazar@cancilleria.gob.ec	https://www.google.com/search?q=Rita+Marcela+Salazar+Monteros&q=MREMH+Rita+Marcela+Salazar+Monteros&rlz=C3131C1mwbkP-

11	MINISTERIO DE EDUCACIÓN / MINEDUC	Mgs.	Camilo Alfonso Espinosa Pereira	Coordinador Zonal De Educación, Zona 7	zona7@educacion.gob.ec	https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/04/literal_b1-
12	DIRECCION PROVINCIAL DE EDUCACION DE LOJA	Mgs	Abad Astudillo Karina Elizabeth	Directora Distrital 11D01-Loja-Educación.	carmita.armijos@educacion.gob.ec	https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/04/literal_b1-
13	MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONOMICA Y SOCIAL / MIES	Dr.	Juan Carlos Moreno Jaramillo	Coordinador Zonal 7	jose.ordonez@inclusion.gob.ec	https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/01/mies-cz-7-2021-0001-r.pdf
14	SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA / SERCOP	Ing.	Bertha Estefanía Jara Rodríguez	Coordinadora Zonal 7, Encargada	estefania.jara@sercop.gob.ec	https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2021/04/dgcp-0271-
16	Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica/ MAATE	Ing.	Julian Enrique Garcia Bumeo	Director Zonal 7	julian.garcia@ambiente.gob.ec	https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/01/Plan-Anual-de-Contrataciones-PAC-
17	GOBIERNACIÓN	Ing.	Quezada Moreno Patricio Geovani	Gobernador	patricio.quezada@ministeriodegobierno.gob.ec	https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-
19	Secretaría del Deporte / SD	Ing.	LARREÁTEGUI MOROCHO JOSE LUIS	Coordinador Zonal 7	jllarreategui@deporte.gob.ec	https://www.deporte.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/05/
20	Secretaría de Derechos Humanos / SDH	Mgs.	Carmen Raquel Barreto Arias	Directora Zonal 6	carmen.barreto@derechoshumanos.gob.ec	gBSgQIRhgAUJMGWJIKYMMMLaAFwAHgAgAGWAogBrQOSAQUwLjEuMZgBAK
	Secretaría de Derechos Humanos / SDH	Dra.	Mónica del Carmen Fierro Montalvo	Especialista de Oficina Técnica 7	monica.fierro@derechoshumanos.gob.ec	https://www.gestionderiesgos.gob.ec/
21	Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias / SNGRE	Mgs.	Medardo Alberto Serrano Amaya / BENAVIDES ROJAS MARIO FABIAN	Coordinador Zonal 7 de Gestión de Riesgos / DIRECTOR ZONAL DE GESTIÓN DE RIESGOS ZONA 7	coordinacion_zonal7@gestionderiesgos.gob.ec / mario.benavides@gestionderiesgos.gob.ec	https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/05/
22	Registro Civil Identificación y Cedulación / DIGERCIC	Mgs.	Freddy Lenin Salvador Tomasech / CORREA JARAMILLO MERCEDES MELANIA	Coordinador Zonal 7	freddy.salvador@registrocivil.gob.ec / mercedes.correa@registrocivil.gob.ec	https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/04/
24	MINISTERIO DE CULTURA Y PATRIMONIO / MCYP	Lic.	Jorge Darwin Gutierrez Duran	Director Ejecutivo Teatro Benjamín Carrión Mora de Loja, Delegado	jgutierrez.tloja@culturaypatrimonio.gob.ec	https://www.google.com/search?q=ivl CYP+Jorge+Darwin+Gutierrez+Duran+2022&q=QOB-V-+INMFEVbLDk+Q2A
25	Secretaría Técnica de Gestión Inmobiliaria del Sector Público / SETEGISP	Mgs.	Ana Isabel Andrade Durazno	Coordinadora Zonal 6 Y 7, Encargada	ana.andrade@inmobiliar.gob.ec	https://www.google.com/search?source=univ&tbn=isch&q=SETEGISP+Ana+Isabel+Andrade+Durazno+2022&fir=i4f
27	SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL / SECAP	Ing.	Maria José Espinosa Rojas	Directora Zonal 7	mj.espinosa@secap.gob.ec	
28	DIRECCIÓN NACIONAL DE REGISTRO DE DATOS PÚBLICOS / DINARDAP	Lic.	Marco Bernardo Avellan Valverde	Director Regional Zona No. 7 - Machala	marco.avellan@dinardap.gob.ec	
29	Ministerio del Trabajo	Dr.	Franco Leonardo García Celi	Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Loja	renato_aguirre@trabajo.gob.ec	

30	<u>SERVICIO DE RENTAS INTERNAS SRI</u>	Eco.	Stalin de Jesús Calva Rodríguez	Director Zonal 7	sjcalva@sri.gob.ec	
31	<u>INSTITUTO NACIONAL DE PATRIMONIO CULTURAL INPC</u>	Mgtr	Espinoza Ordóñez Delia Yodalia	Directora Técnica Zonal 7	delia.espinoza@patrimoniocultural.gob.ec	
32	<u>AGENCIA DE REGULACION Y CONTROL DE ENERGÍA Y RECURSOS NATURALES NO RENOVABLES/ ARCERNNR</u>	Ing.	Juan Carlos Berru Cabrera	Coordinador Zonal 7 El Oro	c.benalcazar@controlrecursosyenergia.gob.ec	
33	<u>AGENCIA DE REGULACION Y CONTROL DE ENERGÍA Y RECURSOS NATURALES NO RENOVABLES/ ARCERNNR</u>	Abg.	EGUIGUREN BURNEO JOSE IGNACIO	Director Distrital Loja	jose.equiguren@controlrecursosyenergia.gob.ec	
34	<u>Director Provincial de IESS Loja</u>	Mgs.	Hernán Ricardo Bueno Arévalo	Director Provincial de IESS Loja	hbuenoa@iess.gob.ec	
35	<u>Agencia Nacional de Regulación y Control de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial / ANT</u>	Mgs.	Luis Alfonso Peña	Director Provincial De Loja	juan.maldonado@ant.gob.ec	
36	<u>Ministerio de Agricultura y Ganadería / MAG</u>	Dr.	OJEDA PIEDRA JEAN WENSLEY	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 2 DEC. 601 DIRECCION DISTRIITAL 11D01	joejeda@mag.gob.ec/	
38	<u>AGROCALIDAD</u>	Doc.	Freddy Cueva Castillo	Director Distrital Tipo B (E)	edi.chamba@agrocalidad.gob.ec	
39	<u>SERVICIO NACIONAL DE ADUANA DEL ECUADOR SENA</u>	Abg.	Luis Alfredo Cosios Sarmiento / CUEVA ACARO JENNY LILIANA	Director Distrital de Loja	lcosios@aduana.gob.ec/ jcueva@aduana.gob.ec	https://www.aduana.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/b1_DirectorioDeLaInstitucion.pdf
41	<u>INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA IEPS</u>	Dra.	Salazar Cueva Rolando Sigifredo	Directora Zonal 7	rolando.salazar@ieps.gob.ec	
42	<u>EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL DEL SUR EERSSA</u>	Dr.	Jorge Patricio Muñoz Vizhfiay	Presidente Ejecutivo	jmunoz@eerssa.gob.ec	https://www.eerssa.gob.ec/eerssa/lotaip/2022/abril/b1_El_Directorio_EERSSA_ABRIL_2022.pdf
43	<u>BANECUADOR</u>	Ing.	Paula Álvarez Loaiza	Gerente Provincial	Edgar.Guerra@banecuador.fin.ec	
44	<u>CELEC EP - GENSUR</u>	Mgs.	Hermel Anibal Flores Maldonado	Gerente GENSUR - CELEC EP	hermel.flores@celec.gob.ec	
45	<u>BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR BDE</u>	Mgs.	Kevin Marlow Jiménez Villavicencio	Gerente de Sucursal	Kevin.Jimenez@bde.fin.ec	
46	<u>CORPORACIÓN FINANCIERA NACIONAL CFN (se va a fucionar con Ban Ecuador, la van a dar</u>	Mgs.	Zarate Castro Jorge Eduardo	Gerente Sucursal Regional de Loja	mapolo@cfn.fin.ec	

47	<u>HOSPITAL PROVINCIAL ISIDRO AYORA LOJA</u>	Dr.	Robert Paul Salcedo Cuadrado	Gerente del Hospital General "Isidro Ayora"	paul.salcedo@hial.gob.ec	
48	<u>CORPORACION NACIONAL DE TELOCUMUNICACIONES CNT</u>	Abg.	Victor Santiago Rohoden Condoy	Gerente Comercial 7 CNT	victor.rohoden@cnt.gob.ec	
49	<u>CORREOS DEL ECUADOR</u>					
50	<u>ECU-911 LOJA</u>	Abg.	Milena Soledad Cardenas Herrera	Jefe de Centro Operativo Local Ecu 911 Loja	milena.cardenas@ecu911.gob.ec	
51	<u>CONADIS</u>	Dra.	Lorena Alexandra Reinoso Camnoverde	Analista de Transversalización y Participación 2 - Loja	lorena.reinoso@consejodiscapacidades.gob.ec	
52	<u>MANUELAS</u>	Sra.	Geomara Marisol Torres Gallardo	Coordinadora Proyecto "Mision las Manuelas"	gmtorres@todaunavida.gob.ec	
53	<u>DEFENSORÍA DEL PUEBLO</u>	Dra.	Mariana Cueva Guerrero	Delegada Provincial Loja	mcueva@dpe.gob.ec	
54	<u>Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología / SENESCYT</u>	Arq.	Bustamante Armijos Ángel Roberto	Coordinadora Zonal de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación Zonal 7	arbustamante@senescyt.gob.ec	https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/04/literal-b1-Directorio-de-la-institucion.pdf
55	<u>Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes / SNAI</u>		Jessica Verónica Cevallos Jiménez	Responsable UDI Zona 7	jessica.cevallos@atencionintegral.gob.ec	
56	<u>Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores SNAI</u>	Lic.	Santiago Torres Rivera	Director del Centro Privados de la Libertad de Loja	santiago.torres@atencionintegral.gob.ec	
57	<u>Instituto Nacional de Estadística y Censos</u>	Ing	Franco Leonardo Díaz Guzmán	Responsable de Gestión de la Oficina Técnica de Loja	franco_diaz@inec.gob.ec	
58	<u>Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional</u>	Mgs.	Digna Paccha Suing	Técnica Territorial CNII	dignapaccha@igualdad.gob.ec	
59	Subsecretaría de Migración	Ing	Héctor Julio Salazar Cueva	Responsable del Servicio de Apoyo Migratorio y las Unidades de Control Migratorio de las	hector.salazar@ministeriodegobierno.gob.ec	
60	<u>Gobernación</u>	<u>Ing.</u>	Ing. Mario José Mancino Valdivieso	Gobernador de la Provincia de Loja	mario.manciano@gobernacionloja.gob.ec	
61	<u>UNL</u>		nicolay Aguirre	Decano		

AUTORIDADES						
	INSTITUCIÓN		REPRESENTANTE	CARGO	CORREO	

1	FUERZAS ARMADAS	Cornl.	Luis Alfonso Martínez Berrazueta	Comandante de la Brigada de Infantería Motorizada Nro. 7 LOJA	ayudantia7biloja@hotmail.com	
2	POLICÍA NACIONAL	Cornl.	William Posso Mejía	Comandante de la Zona N° 7	cp3.smop@policia.gob.ec	
3	POLICÍA NACIONAL	Cornl.	Jorge Renato Cevallos Nuñez	Comandante de la Subzona Loja Nro. 11	smoploja@gmail.com	
4	POLICÍA JUDICIAL	Tcnl.Dr.	Carlos Eduardo Ortega Tapia	Teniente Coronel Jefe de la Policía Judicial	carlosortegapolis101@gmail.com	
6	OBISPO	Padre	Walter Jeova Heras Segarra	Obispo de Loja	secreprin2014@gmail.com	
7	PASTORAL CARITAS	Padre	Henry Armijos	Pastoral Caritas		
8	FISCALÍA	Dr.	Rodrigo Galván	Fiscal Provincial	galvana@fiscalia.gob.ec	
9	JUDICATURA		María Cristina Guerrero	Judicatura		
10	PREFECTURA DE LA PROVINCIA DE LOJA	Ing.	Rafael Dávila Eguez	Prefecto	info@prefectura Loja.gob.ec , " prefectura " < prefectura@prefectura Loja.gob.ec >.	
11	COOPERATIVA DE TRANSPORTES LOJA	Dr.	Polibio Ernan Vélez Cabrera	Presidente de la Cooperativa Loja	polo.1971@hotmail.es	
12	Instituto Tecnológico Superior Loja		¿averiguar quien es?			
12	UNL	Phd.Dr.	Nicolay Aguirre Mendoza	Rector de las UNL	rector@unl.edu.ec	
13	UTPL	Phd. Dr	Santiago Acosta Aidé	Rector de la UTPL	rectorado@utpl.edu.ec	
14	BANCO DEL PACÍFICO	Ing.	Rodica Lucía Zaragocin Figueroa	Gerente Banco Pacífico	rzaragoc@pacifico.fin.ec	
15	Plan Binacional de Desarrollo de la Región Fronteriza	Ing.	Fernando Iñiguez Celi / PBDRF	Director Ejecutivo del Plan Binacional de Desarrollo de la Región Fronteriza, Capítulo Ecuador	niniguez@cancilleria.gob.ec	
16	Cruz Roja Ecuatoriana Junta Provincial Loja	Lic.	Eduardo Román Luna	Presidente de la Cruz Roja Ecuatoriana Junta Provincial de Loja	jploja@cruzroja.org.ec	
17	Defensoría Pública	Dra.	María Cristina Meneses Sotomayor	Defensora Pública Provincial de Loja, Encargada	mmeneses@defensoria.gob.ec	
18	Corporación de Ferias de Loja CFL	Econ.	Diego Lara León	Director Ejecutivo de Corporación de Ferias de Loja	info@cfloja.org	

19	Consejo de la Judicatura	Mgs.	Dolores Mabel Yamunaque Parra	Directora Provincial de Consejo de la Judicatura Loja	dolores.yamunaque@funcionjudicial.gob.ec	
20	Super Intendencia de Compañías	Dr.	Rodrigo Leonardo Carpio Jaramillo	Intendente de la Super Intendencia de Compañías	rcarpioj@supercias.gob.ec	
21	Cuerpo de Bomberos de Loja	Abg	Maria Elisa Chicaiza Cruz	Directora Administrativo (E) del Cuerpo de Bomberos de Loja	mchicaiza@loja.gob.ec	fcguaman@loja.gob.ec
22	Centro de Apoyo Social Municipal de Loja CASMUL	Dra	Cecilia Moscoso	Presidenta del CASMUL	ctmoscoso@loja.gob.ec	cycanar@loja.gob.ec
24	Registro de la Propiedad del Cantón Loja	Dra.	Enith Silvania Salcedo Paladinez	Registradora de la propiedad del Cantón Loja	regproloja@registropropiedadcantonloja.gob.ec	
25	Registro Mercantil					
26	Consejo Nacional Electoral	Abg.	Luis Cisneros Jaramillo	Director de la delegación Provincial Electoral de Loja	luiscisneros@cne.gob.ec	
27	UCOT	Cml.	Paul Aguilar Sotomayor	Jefe de la Unidad de Control Operativo de Tránsito	paulpoliciasotomayor@hotmail.com	


ALCALDES DE LA PROVINCIA DE LOJA

Nro.	CANTÓN		ALCALDE	CELULAR	CORREO	TELÉFONO
1	Loja	Ing.	Jorge Arturo Bailón Abad	983601495/0972581597	alcaldia@loja.gob.ec	2570407*109*114
2	Catamayo	Abg.	Gilbert Armando Figueroa Agurto	993187243	armafigue@hotmail.com ; alcaldiagadcatamayo@gmail.com	2676565*305
3	Calvas	Sosc.	Alex Sigifredo Padilla Torres	994569963	info@gobiernocalvas.gob.ec alex.padilla@gobiernocalvas.gob.ec	2687501, 2687663
4	Pindal		German Vicente Sánchez González	982865672	m_pindal@yahoo.es	2553392, 2553572
5	Gonzanamá	Ing.	Norman Omar Espinoza Luna	981274035	municipiogonzanama@gmail.com	2664109, 2664113, 2664468

6	Macará	Dr.	Alfredo Eduardo Suquilanda Valdivieso	991696950	informacion@municipiomacara.gob.ec alfredosuquilanda@hotmail.com	072694071, 072694219
7	Saraguro	Ing.	Andrés Fernando Muñoz Silva	986922443	municipio@saraguro.gob.ec	2200037*0, 2200100
8	Paltas	Sr.	Jorge Luis Feijoo Valarezo	969408356	alcaldiapaltas2019@gmail.com	2683158, 2683085
9	Sozoranga		Romeo Francisco Moreno	994709734	msozoran@yahoo.com.mx	2660114*0
10	Celica	Ing.	Oswaldo Vicente Román Calero	985257203	gadcelica@gmail.com	2657044 *22
11	Chaguarpamba	Ing.	Darwin Esmith Díaz Campoverde	999308759	gadchaguarpamba@outlook.es	2600214*100*101
12	Espíndola	Ing.	Sonia Maria Jiménez Jiménez	999308759	gadmunicipalespindola@outlook.com	265-3264*0
13	Olmedo	Dr.	Klever Antonio Sánchez Armijos	992085064	gadolmedo-2019@hotmail.com gad.olmedo@molmedo.gob.ec	2650066/2650067
14	Puyango	Ing.	José Hernán Encalada Elizalde	991076405	gobiernoadmdepuyango@gmail.com	2680119*201
15	Quilanga	Lic.	Malvin Fredy Cueva Rojas	991310297	municipioquilanga@gmail.com alfredopardorojas@hotmail.es	255 4225*102/255 4252
16	Zapotillo	Ing.	Oliver Efren Vidal Sarango	982859223	munzapotillo@gmail.com	2647117/

Anexo 2:

Oficios dejados vía presencial a las distintas instituciones de Loja, solicitando información relevante



OBSERVATORIO CIUDADANO
Vigilancia del Cumplimiento de Políticas Públicas
de Discapacidad de la Provincia de Loja

Of. Nro. 015-OCDL-2022
Loja, 22 de Junio del 2022

Señor
Julián Enrique García Burneo
Director Zonal 7 del Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica
Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Observatorio Ciudadano de Vigilancia del Cumplimiento de Políticas Públicas de Discapacidades de la provincia de Loja.

Por medio del presente, me permito informar que de acuerdo con la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, los Observatorios Ciudadanos son mecanismos de participación de la ciudadanía y de organizaciones sociales, y tendrán por objetivo realizar diagnósticos, informes y reportes con independencia y criterios técnicos, con el fin de:

- ✓ Impulsar,
- ✓ Evaluar,
- ✓ Monitorear y
- ✓ Vigilar el cumplimiento de políticas públicas.

Actualmente, nos encontramos realizando un diagnóstico de la situación laboral de las personas con discapacidad, y por ese motivo le solicitamos de la manera más comedida nos brinde información del personal que labora en el Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica de Loja de la provincia de Loja, cumpliendo los siguientes parámetros:

- ✓ Número total de trabajadores y servidores públicos que tienen contrato permanente e indefinido.
- ✓ Número de trabajadores y servidores públicos con contrato provisional, ocasional, eventual y de temporada.
- ✓ Nómina de todos los trabajadores y servidores públicos que tienen discapacidad.
- ✓ Y nómina de los trabajadores y servidores públicos que son sustitutos laborales y que cuenten con el aval del Ministerio de Trabajo.

Por la atención prestada a la presente, le anticipo mi sincero agradecimiento de consideración y respeto.
Atentamente,

RENE FRANCO
ABAD ALBAN
Ing. René Franco Abad Albán
Coordinador del Observatorio Ciudadano de VPP de Discapacidades de Loja
CI: 1104265580

RENE FRANCO ABAD
ALBAN
2022.06.22 14:17:49
-05'00'
2022.001.20117

cc: Consejo de Participación Ciudadana y Control Social – Delegación Provincial de Loja

Contactos:
Celular: 09-9487-6262 Mail: observatorio@discapacidadde Loja.gub.ec

22-06/22
A. 38



Of. Nro. 015-OCDL-2022
Loja, 22 de Junio del 2022

Señor Magister
Camilo Alfonzo Espinosa Pereira
Coordinador Zonal de Educación Zona 7
Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Observatorio Ciudadano de Vigilancia del Cumplimiento de Políticas Públicas de Discapacidades de la provincia de Loja.

Por medio del presente, me permito informar que de acuerdo con la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, los Observatorios Ciudadanos son mecanismos de participación de la ciudadanía y de organizaciones sociales, y tendrán por objetivo realizar diagnósticos, informes y reportes con independencia y criterios técnicos, con el fin de:

- ✓ Impulsar,
- ✓ Evaluar,
- ✓ Monitorear y
- ✓ Vigilar el cumplimiento de políticas públicas.

Actualmente, nos encontramos realizando un diagnóstico de la situación laboral de las personas con discapacidad, y por ese motivo le solicitamos de la manera más comedida nos brinde información del personal que labora en el Ministerio de Educación de Loja de la provincia de Loja, cumpliendo los siguientes parámetros:

- ✓ Número total de trabajadores y servidores públicos que tienen contrato permanente e indefinido.
- ✓ Número de trabajadores y servidores públicos con contrato provisional, ocasional, eventual y de temporada.
- ✓ Nómina de todos los trabajadores y servidores públicos que tienen discapacidad.
- ✓ Y nómina de los trabajadores y servidores públicos que son sustitutos laborales y que cuentan con el aval del Ministerio de Trabajo.

Por la atención prestada a la presente, le anticipo mi sincero agradecimiento de consideración y respeto.
Atentamente,

RENE FRANCO ABAD ALBAN
2022.06.22 14:15:59
-05'00"
ABAD ALBAN 2022.001.20117

Ing. René Franco Abad Albán
Coordinador del Observatorio Ciudadano de VPP de Discapacidades de Loja
CJ: 1104265580

Ministerio de Educación
COORDINACIÓN ZONAL DE ZONA 7
CALLE EL ORO LOJA ZARABACH
HORA 15:13
FECHA 22 JUN 2022 #235

cc: Consejo de Participación Ciudadana y Control Social – Delegación Provincial de Loja

Contactos:
Celular: 09-9487-6262 Mail: observatorio.discapacidad.loja@gmail.com



Of. Nro. 016-OCDL-2022
Loja, 22 de Junio del 2022

Señor Ph.D.
Nicolay Aguirre
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Observatorio Ciudadano de Vigilancia del Cumplimiento de Políticas Públicas de Discapacidades de la provincia de Loja.

Por medio del presente, me permito informar que de acuerdo con la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, los Observatorios Ciudadanos son mecanismos de participación de la ciudadanía y de organizaciones sociales, y tendrán por objetivo realizar diagnósticos, informes y reportes con independencia y criterios técnicos, con el fin de:

- ✓ Impulsar,
- ✓ Evaluar,
- ✓ Monitorear y
- ✓ Vigilar el cumplimiento de políticas públicas.

Actualmente, nos encontramos realizando un diagnóstico de la situación laboral de las personas con discapacidad, y por ese motivo le solicitamos de la manera más comedida nos brinde información del personal que labora en la Universidad Nacional de Loja, cumpliendo los siguientes parámetros:

- ✓ Número total de trabajadores y servidores públicos que tienen contratos o nombramientos: permanentes e indefinidos.
- ✓ Número de trabajadores y servidores públicos con contratos o nombramientos: provisionales, ocasionales, eventuales y de temporada.
- ✓ Nómina de todos los trabajadores y servidores públicos que tienen discapacidad.
- ✓ Y nómina de los trabajadores y servidores públicos que son sustitutos laborales y que cuenten con el aval del Ministerio de Trabajo.

Por la atención prestada a la presente, le anticipo mi sincero agradecimiento de consideración y respeto.
Atentamente,

RENE FRANCO Firmado digitalmente por
RENE FRANCO ABAD ALBAN
ABAD ALBAN Fecha: 2022.06.22 09:24:07
-05'00'

Ing. René Franco Abad Albán
Coordinador del Observatorio Ciudadano de VPP de Discapacidades de Loja
CI: 1104265580

RECIBIDO
FECHA: 23-06-2022
HORA: 16:10:06
RESPONSABLE: [Firma]



cc: Consejo de Participación Ciudadana y Control Social – Delegación Provincial de Loja

Contactos:
Celular: 09-9487-6262 Mail: observatorio.discapacidad.loja@gmail.com



Of. Nro. 014-OCDL-2022
Loja, 21 de Junio del 2022

Señora Ingeniera
Paula Alvarez Loaiza
Gerente Provincial de BANEQUADOR
Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Observatorio Ciudadano de Vigilancia del Cumplimiento de Políticas Públicas de Discapacidades de la provincia de Loja.

Por medio del presente, me permito informar que de acuerdo con la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, los Observatorios Ciudadanos son mecanismos de participación de la ciudadanía y de organizaciones sociales, y tendrán por objetivo realizar diagnósticos, informes y reportes con independencia y criterios técnicos, con el fin de:

- ✓ Impulsar,
- ✓ Evaluar,
- ✓ Monitorear y
- ✓ Vigilar el cumplimiento de políticas públicas.

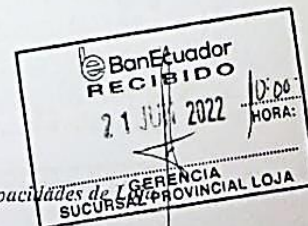
Actualmente, nos encontramos realizando un diagnóstico de la situación laboral de las personas con discapacidad, y por ese motivo le solicitamos de la manera más comedida nos brinde información del personal que labora en BANEQUADOR en la provincia de Loja, cumpliendo los siguientes parámetros:

- ✓ Número total de trabajadores y servidores públicos que tienen contrato permanente e indefinido.
- ✓ Número de trabajadores y servidores públicos con contrato provisional, ocasional, eventual y de temporada.
- ✓ Nómina de todos los trabajadores y servidores públicos que tienen discapacidad.
- ✓ Y nómina de los trabajadores y servidores públicos sustitutos laborales que cuenten con el aval del Ministerio de Trabajo.

Por la atención prestada a la presente, le anticipo mi sincero agradecimiento de consideración y respeto.
Atentamente,

RENE FRANCO Firmado digitalmente por
RENE FRANCO ABAD ALBAN
Fecha: 2022.06.21 12:24:05
-05'00'
ABAD ALBAN

Ing. René Franco Abad Albán
Coordinador del Observatorio Ciudadano de VPP de Discapacidades de la Provincia de Loja
CI: 1104265580



cc: Consejo de Participación Ciudadana y Control Social - Delegación Provincial de Loja

Contactos:

Celular: 09-9487-6262 Mail: observatorio.discapacidad.loja@gmail.com



Of. Nro. 015-OCDL-2022
Loja, 21 de Junio del 2022

Señor Magister
Castillo Rúales Fabian Aníbal
Coordinador Zonal 7 de la Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia
Sanitaria
Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Observatorio Ciudadano de Vigilancia del Cumplimiento de Políticas Públicas de Discapacidades de la provincia de Loja.

Por medio del presente, me permito informar que de acuerdo con la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, los Observatorios Ciudadanos son mecanismos de participación de la ciudadanía y de organizaciones sociales, y tendrán por objetivo realizar diagnósticos, informes y reportes con independencia y criterios técnicos, con el fin de:

- ✓ Impulsar,
- ✓ Evaluar,
- ✓ Monitorear y
- ✓ Vigilar el cumplimiento de políticas públicas.

Actualmente, nos encontramos realizando un diagnóstico de la situación laboral de las personas con discapacidad, y por ese motivo le solicitamos de la manera más comedida nos brinde información del personal que labora en Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria de Loja de la provincia de Loja, cumpliendo los siguientes parámetros:

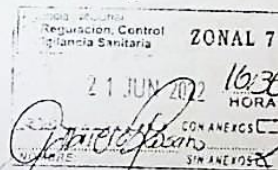
- ✓ Número total de trabajadores y servidores públicos que tienen contrato permanente e indefinido.
- ✓ Número de trabajadores y servidores públicos con contrato provisional, ocasional, eventual y de temporada.
- ✓ Nómina de todos los trabajadores y servidores públicos que tienen discapacidad.
- ✓ Y nómina de los trabajadores y servidores públicos que son sustitutos laborales y que cuenten con el aval del Ministerio de Trabajo.

Por la atención prestada a la presente, le anticipo mi sincero agradecimiento de consideración y respeto.
Atentamente,

RENE FRANCO Firmado digitalmente por
ABAD ALBAN RENE FRANCO ABAD ALBAN
Fecha: 2022.06.21 12:49:42
-05'00'

Ing. René Franco Abad Albán
Coordinador del Observatorio Ciudadano de VPP de Discapacidades de Loja
CI: 1104265580

cc: Consejo de Participación Ciudadana y Control Social – Delegación Provincial de Loja



Contactos:
Celular: 09-9 187-6262 Mail: observatorio.ciudadano@loja.gub.ek



OBSERVATORIO CIUDADANO

Vigilancia del Cumplimiento de Políticas Públicas de Discapacidad de la Provincia de Loja

Of. Nro. 015-OCDL-2022
Loja, 22 de Junio del 2022

Señora Magister

María Gabriela Samaniego Morillo

Director Zonal 7 del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y

Pesca

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Observatorio Ciudadano de Vigilancia del Cumplimiento de Políticas Públicas de Discapacidades de la provincia de Loja.

Por medio del presente, me permito informar que de acuerdo con la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, los Observatorios Ciudadanos son mecanismos de participación de la ciudadanía y de organizaciones sociales, y tendrán por objetivo realizar diagnósticos, informes y reportes con independencia y criterios técnicos, con el fin de:

- ✓ Impulsar,
- ✓ Evaluar,
- ✓ Monitorear y
- ✓ Vigilar el cumplimiento de políticas públicas.

Actualmente, nos encontramos realizando un diagnóstico de la situación laboral de las personas con discapacidad, y por ese motivo le solicitamos de la manera más comedida nos brinde información del personal que labora en el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca de la provincia de Loja, cumpliendo los siguientes parámetros:

- ✓ Número total de trabajadores y servidores públicos que tienen contrato o nombramiento permanente e indefinido.
- ✓ Número de trabajadores y servidores públicos con contrato provisional, ocasional, eventual y de temporada.
- ✓ Nómina de todos los trabajadores y servidores públicos que tienen discapacidad.
- ✓ Y nómina de los trabajadores y servidores públicos que son sustitutos laborales y cuentan con el certificado avalado por el Ministerio de Trabajo.

Por la atención prestada a la presente, le anticipo mi sincero agradecimiento de consideración y respeto.

Atentamente,

RENE FRANCO
ABAD ALBAN

Firmado digitalmente por
RENE FRANCO ABAD ALBAN
Fecha: 2022.06.22 15:57:07
+05'00'

Ing. René Franco Abad Albán
Coordinador del Observatorio Ciudadano de VPP de Discapacidades de Loja
CI: 1104265580

cc: Consejo de Participación Ciudadana y Control Social – Delegación Provincial de Loja
Contactos:

Celular: 09-9487-6262 Mail observatoriodecapacidad@emati.com

Recibido
22-06-2022
16:50



Of. Nro. 017-OCDL-2022
Loja, 22 de Junio del 2022

Señora Magister
Cedillo María Rosa
Directora Zonal 6 del Ministerio de Turismo
Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Observatorio Ciudadano de Vigilancia del Cumplimiento de Políticas Públicas de Discapacidades de la provincia de Loja.

Por medio del presente, me permito informar que de acuerdo con la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, los Observatorios Ciudadanos son mecanismos de participación de la ciudadanía y de organizaciones sociales, y tendrán por objetivo realizar diagnósticos, informes y reportes con independencia y criterios técnicos, con el fin de:

- ✓ Impulsar,
- ✓ Evaluar,
- ✓ Monitorear y
- ✓ Vigilar el cumplimiento de políticas públicas.

Actualmente, nos encontramos realizando un diagnóstico de la situación laboral de las personas con discapacidad, y por ese motivo le solicitamos de la manera más comedida nos brinde información del personal que labora en el Ministerio de Turismo de la provincia de Loja, cumpliendo los siguientes parámetros:

- ✓ Número total de trabajadores y servidores públicos que tienen contrato o nombramiento permanente e indefinido.
- ✓ Número de trabajadores y servidores públicos con contrato provisional, ocasional, eventual y de temporada.
- ✓ Nómina de todos los trabajadores y servidores públicos que tienen discapacidad.
- ✓ Y nómina de los trabajadores y servidores públicos que son sustitutos laborales y cuentan con certificado avalado por el Ministerio de Trabajo.

Por la atención prestada a la presente, le anticipo mi sincero agradecimiento de consideración y respeto.
Atentamente,

RENE FRANCO
ABAD ALBAN

Firmado digitalmente por RENE
FRANCO ABAD ALBAN
Fecha: 2022.06.22 16:01:21 -05'00'

Ing. René Franco Abad Albán
Coordinador del Observatorio Ciudadano de VPP de Discapacidades de Loja
CJ: 1104265580

cc: Consejo de Participación Ciudadana y Control Social – Delegación Provincial de Loja

Contactos:

Celular: 09-9487-6262 Mail: observatorio.discap@cdl.loja.gub.ec

Recibido
22/06/2022
16:40
RENE FRANCO ABAD ALBAN
Coordinador del Observatorio Ciudadano de VPP de Discapacidades de Loja



Of. Nro. 015-OCDL-2022
Loja, 12 de Julio del 2022

Señor. Dr.
Oswaldo Aguirre Valdivieso
Gerente del Hospital Isidro Ayora de Loja
Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Observatorio Ciudadano de Vigilancia del Cumplimiento de Políticas Públicas de Discapacidades de la provincia de Loja.

Por medio del presente, me permito informar que de acuerdo con la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, los Observatorios Ciudadanos son mecanismos de participación de la ciudadanía y de organizaciones sociales, y tendrán por objetivo realizar diagnósticos, informes y reportes con independencia y criterios técnicos, con el fin de:

- ✓ Impulsar,
- ✓ Evaluar,
- ✓ Monitorear y
- ✓ Vigilar el cumplimiento de políticas públicas.

Actualmente, nos encontramos realizando un diagnóstico de la situación laboral de las personas con discapacidad, y por ese motivo le solicitamos de la manera más comedida nos brinde información del personal que labora en el Hospital Isidro Ayora de Loja de la provincia de Loja, cumpliendo los siguientes parámetros:

- ✓ Número total de trabajadores y servidores públicos que tienen contrato permanente e indefinido.
- ✓ Número de trabajadores y servidores públicos con contrato provisional, ocasional, eventual y de temporada.
- ✓ Nómina de todos los trabajadores y servidores públicos que tienen discapacidad.
- ✓ Y nómina de los trabajadores y servidores públicos que son sustitutos laborales y que cuenten con el aval del Ministerio de Trabajo.

Por la atención prestada a la presente, le anticipo mi sincero agradecimiento de consideración y respeto.

Atentamente,

RENE
FRANCO
ABAD ALBAN
2022.07.12 11:45:59
-05'00"
2022.001.20142

Ing. René Franco Abad Albán
Coordinador del Observatorio Ciudadano de VPP de Discapacidades de Loja
CI: 1104265580

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
HOSPITAL GENERAL ISIDRO AYORA LOJA
GESTIÓN DOCUMENTAL
FECHA 12-7-2022
HORA 12:407 ANEXOS... INQ...
PÉREZ OCHOA TORIANO
RESPONSABLE

cc: Consejo de Participación Ciudadana y Control Social - Delegación Provincial de Loja

Contactos:

Celular: 09-9487-6262 Mail: observatorio.discapacidad.loja@gmail.com



Of. Nro. 031-OCDL-2022
Loja, 11 de Julio del 2022

Estimada Lic.
María Soledad Plaza
Coordinadora Zonal 7 del Instituto Nacional de Patrimonio y Cultura
Ciudad.-

Fecha:	12-07-2022
Hora:	11:10 am
Recibido:	
Secretaría Regional Z-7	

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Observatorio Ciudadano de Vigilancia del Cumplimiento de Políticas Públicas de Discapacidades de la provincia de Loja.

Por medio del presente, me permito informar que de acuerdo con la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, los Observatorios Ciudadanos son mecanismos de participación de la ciudadanía y de organizaciones sociales, y tendrán por objetivo realizar diagnósticos, informes y reportes con independencia y criterios técnicos, con el fin de:

- ✓ Impulsar,
- ✓ Evaluar,
- ✓ Monitorear y
- ✓ Vigilar el cumplimiento de políticas públicas.

Actualmente, nos encontramos realizando un diagnóstico de la situación laboral de las personas con discapacidad, y por ese motivo le solicitamos de la manera más comedida nos brinde información del personal que labora en el Instituto Nacional de Patrimonio y Cultura de la provincia de Loja, cumpliendo los siguientes parámetros:

- ✓ Número total de trabajadores y servidores públicos que tienen contrato permanente e indefinido.
- ✓ Número de trabajadores y servidores públicos con contrato provisional, ocasional, eventual y de temporada.
- ✓ Nómina de todos los trabajadores y servidores públicos que tienen discapacidad.
- ✓ Y nómina de los trabajadores y servidores públicos que son sustitutos laborales y que cuenten con el aval del Ministerio de Trabajo.

Por la atención prestada a la presente, le anticipo mi sincero agradecimiento de consideración y respeto.
Atentamente,

RENE FRANCO Firmado digitalmente por
ABAD ALBAN RENE FRANCO ABAD ALBAN
Fecha: 2022.07.11 11:14:45
-05'00'

Ing. René Franco Abad Albán
Coordinador del Observatorio Ciudadano de VPP de Discapacidades de Loja
CI: 1104265580

cc: Consejo de Participación Ciudadana y Control Social – Delegación Provincial de Loja



Of. Nro. 033-OCDL-2022
Loja, 11 de Julio del 2022

Señor Econ.
Cristian Cabrera
Coordinadora Zonal 6 del Ministerio de Turismo
Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Observatorio Ciudadano de Vigilancia del Cumplimiento de Políticas Públicas de Discapacidades de la provincia de Loja.

Por medio del presente, me permito informar que de acuerdo con la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, los Observatorios Ciudadanos son mecanismos de participación de la ciudadanía y de organizaciones sociales, y tendrán por objetivo realizar diagnósticos, informes y reportes con independencia y criterios técnicos, con el fin de:

- ✓ Impulsar,
- ✓ Evaluar,
- ✓ Monitorear y
- ✓ Vigilar el cumplimiento de políticas públicas.

Actualmente, nos encontramos realizando un diagnóstico de la situación laboral de las personas con discapacidad, y por ese motivo le solicitamos de la manera más comedida nos brinde información del personal que labora en la *Coordinación Zonal 6 del Ministerio de Turismo*, y se detalle por provincia cumpliendo los siguientes parámetros:

- ✓ Número total de trabajadores y servidores públicos que tienen contrato permanente e indefinido.
- ✓ Número de trabajadores y servidores públicos con contrato provisional, ocasional, eventual y de temporada.
- ✓ Nómina de todos los trabajadores y servidores públicos que tienen discapacidad.
- ✓ Y nómina de los trabajadores y servidores públicos que son sustitutos laborales y que cuenten con el aval del Ministerio de Trabajo.

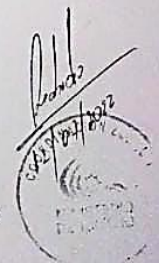
Por la atención prestada a la presente, le anticipo mi sincero agradecimiento de consideración y respeto.

Atentamente,

RENE FRANCO Firmado digitalmente por
ABAD ALBAN RENE FRANCO ABAD ALBAN
Fecha: 2022.07.11 11:52:02
-05 00'

Ing. René Franco Abad Albán
Coordinador del Observatorio Ciudadano de VPP de Discapacidades de Loja
CI: 1104265580

cc: Consejo de Participación Ciudadana y Control Social -- Delegación Provincial de Loja



Contactos:

Celular: 09-9487-6262 Mail: observatorio.discapacidad.loja@gmail.com

Anexo 3:

Información otorgada por el Ministerio del Trabajo, para la (figura 5) comparativa de inclusión laboral en los dos periodos 2021 / 2022



Ministerio del Trabajo

Oficio Nro. MDT-DRTSPL-2021-3379-O

Quito, D.M., 09 de septiembre de 2021

Asunto: Atención Carta Ciudadano Nro. CIUDADANO-CIU-2021-51918 Solicitud de información de parte del Observatorio Ciudadano de vigilar el cumplimiento de las Políticas Públicas de Discapacidades de la provincia de Loja.

Señor Ingeniero
René Franco Abad Albán
En su Despacho

De mi consideración:

En atención a la Carta Ciudadano Nro. CIUDADANO-CIU-2021-51918 de 3 de septiembre de 2021, suscrita por el Ing. René Franco Abad Albán, Coordinador del Observatorio Ciudadano de Vigilar el Cumplimiento de las Políticas Públicas de Discapacidad de la Provincia de Loja, en el cual solicita: "(...) le solicitamos de la manera más comedida nos proporcione con la información de manera general el número total de trabajadores y servidores públicos que laboran actualmente en cada una de las instituciones públicas de la provincia de Loja, y además se nos detalle el número total de los trabajadores que tienen contrato permanente, los trabajadores con contrato ocasional, los trabajadores que tienen discapacidad y los sustitutos laborales de cada una de las instituciones públicas de Loja (...)"

Al tenor de los requerimientos formulados, esta Cartera de Estado por medio de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios ha generado la información y esta Dirección Regional se permite poner a su conocimiento lo detallado a continuación. No obstante, se precisa que los numerales 2 y 3 se atenderán una vez que la Subsecretaría de Calidad en el Servicio Público en virtud de sus competencias, analice, genere y remita a este Despacho la información solicitada.

Requerimiento	Número de Servidores
1. Información de manera general el número total de trabajadores y servidores públicos que laboran actualmente en cada una de las instituciones públicas de la provincia de Loja.	25.496
2. Detalle del número total de los trabajadores que tienen contrato permanente en las instituciones públicas de Loja.	Por entregar
3. Detalle del número de trabajadores con contrato ocasional en las instituciones públicas de Loja.	Por entregar
4. Detalle del número de trabajadores que tienen discapacidad en las instituciones públicas de Loja.	540

Dirección: Bolívar y Rocafuerte (Edif. GEOMIL)
Código Postal: 110108 / Loja - Ecuador
Teléfono: 593-7-2571-503 www.trabajo.gob.ec

mandado electrónicamente por Qúipux

 **Gobierno** | Juntos
del Encuentro | lo logramos

1/4

Oficio Nro. MDT-DRTSPL-2021-3379-O

Quito, D.M., 09 de septiembre de 2021

5. Detalle del número de trabajadores sustitutos laborales en cada una de las instituciones públicas de Loja.	
Instituciones Públicas con servidores sustitutos	Número de Sustitutos
DIRECCION DISTRITAL 11D01-LOJA-EDUCACION	31
MUNICIPIO DE LOJA	27
DIRECCION DISTRITAL 07D02 - MACHALA - EDUCACION	17
HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL ISIDRO AYORA	12
COORDINACION ZONAL 7-SALUD	7
DIRECCION DISTRITAL 11D06 CALVAS GONZANAMA QUILANGA EDUCACION	7
COORDINACION ZONAL 7-MIES	7
DIRECCION PROVINCIAL DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA LOJA	4
HOSPITAL GENERAL MANUEL YGNACIO MONTEROS	4
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA	4
DIRECCION DISTRITAL 11D05 - ESPINDOLA - SALUD	3
COORDINACION ZONAL DE EDUCACION, ZONA 7	2
GOBERNACION DE LA PROVINCIA DE LOJA	2
DIRECCIÓN DISTRITAL 11D01-LOJA-LOJA-MTOP	2
DIRECCION DISTRITAL 11D07-MACARA-SOZORANGA-EDUCACION	2
DIRECCION DISTRITAL 11D03-CHINCHIPE-PALANDA-EDUCACION	2
DIRECCION DISTRITAL 11D03-PALTAS-EDUCACION	2
DIRECCION DISTRITAL 11D09-ZAPOTILLO-SALUD	1
GOBIERNO PROVINCIAL DE LOJA	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON GONZANAMA	1
DIRECCION DISTRITAL 11D04-CELICA-PINDAL-PUYANGO-EDUCACION	1
DIRECCION DISTRITAL 11D05-ESPINDOLA-EDUCACION	1
ORQUESTA SINFONICA DE LOJA	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON CHAGUARPAMBA	1
DIRECCION DISTRITAL 11D06 CALVAS GONZANAMA QUILANGA MIES	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL INTERCULTURAL DE SARAGURO	1

Dirección: Bolívar y Rocafuerte (Edif. GEOMIL)
Código Postal: 110108 / Loja - Ecuador
Teléfono: 593-7-2571-503 www.trabajo.gob.ec

ido electrónicamente por Qúipux

Oficio Nro. MDT-DRTSPL-2021-3379-O

Quito, D.M., 09 de septiembre de 2021

DIRECCION DISTRITAL 11D06-CALVAS-GONZANAMA-QUILANGA-SALUD	1
DIRECCION DISTRITAL 11D04 - CELICA - PINDAL - PUYANGO - SALUD	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON PALTAS	1
DIRECCION DISTRITAL 11D02 CATAMAYO CHAGUARPAMBA OLMEDO EDUCACION	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON ZAPOTILLO	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CATAMAYO	1
DIRECCION DISTRITAL 11D09 - ZAPOTILLO - EDUCACION	1
DIRECCION DISTRITAL 11D08-SARAGURO-EDUCACION	1
Total general	152
Fuente: MSP-IESS-MEF Corte: Julio 2021	

Se reitera que mediante un alcance de información se remitirá la información de los numerales 2 y 3, una vez que se cuente con la misma.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Abg. Franco Leonardo García Celi

DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE LOJA

Referencias:

- MDT-DRTSPL-2021-4856-EXTERNO

Copia:

Señor
Andrea Katherine Jimenez Gaona

Señorita Abogada
María Alejandra Cevallos Cordero
Directora de Atención a Grupos Prioritarios

Señor Ingeniero
Andrés Esteban Proaño Vázquez
Asistente de Atención a Grupos Prioritarios



Ministerio del Trabajo

Oficio Nro. MDT-DRTSPL-2021-3379-O

Quito, D.M., 09 de septiembre de 2021

Señor Abogado
Henry Giovanni Valencia Camba
Subsecretario de Calidad en el Servicio Público

bm

Anexo 4:

Información otorgada por el observatorio ciudadano de discapacidades de la ciudad de Loja



Ministerio del Trabajo

Oficio Nro. MDT-DRTSPL-2021-3430-O

Quito, D.M., 13 de septiembre de 2021

Asunto: Atención Carta Ciudadano Nro. CIUDADANO-CIU-2021-53242 Solicitud de información de inclusión laboral de parte del Observatorio Ciudadano de Vigilar el cumplimiento de las Políticas Públicas de Discapacidades de la provincia de Loja.

Señor Ingeniero
René Franco Abad Albán
En su Despacho

En atención a la Carta Ciudadano Nro. CIUDADANO-CIU-2021-53242 de 10 de septiembre de 2021, suscrita por el Ing. René Franco Abad Albán, Coordinador del Observatorio Ciudadano de Vigilar el Cumplimiento de las Políticas Públicas de Discapacidad de la Provincia de Loja, en el cual solicita: "(...) por medio del presente le solicitamos de la manera más comedida nos proporcione con la siguiente información: el número total de los trabajadores y servidores públicos que tienen contrato permanente de cada una de las instituciones públicas de la provincia de Loja, el número de los trabajadores y servidores públicos con contrato ocasional de cada una de las instituciones públicas de la provincia de Loja, y el número de los trabajadores y servidores públicos que tienen discapacidad de cada una de las instituciones públicas de la provincia de Loja. (...)"

Con Oficio Nro. MDT-DRTSPL-2021-3379-O, 9 de septiembre de 2021, (adjunto anexo) suscrito por esta autoridad regional, puso en su conocimiento la información proporcionada por la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, y bajo el cual se encuentran atendidos los siguientes requerimientos:

Requerimiento	Número de Servidores
1. Información de manera general el número total de trabajadores y servidores públicos que laboran actualmente en cada una de las instituciones públicas de la provincia de Loja.	25.496
4. Detalle del número de trabajadores que tienen discapacidad en las instituciones públicas de Loja.	540
5. Detalle del número de trabajadores sustitutos laborales en cada una de las instituciones públicas de Loja.	Detalladas 34 instituciones con un total de 152 servidores sustitutos (adjunto anexo)

Así mismo, en el Oficio referido se comunicó que se encuentran por atender los numerales 2 y 3 que corresponden a otra Unidad Administrativa de esta Cartera de Estado, y que al momento nos encontramos a la espera de la información requerida.

Dirección: Bolívar y Rocafuerte (Edif. GEOMIL)
Código Postal: 110108 / Loja - Ecuador
Teléfono: 593-7-2571-503 www.trabajo.gob.ec

ado electrónicamente por Qúipux



1/3

Oficio Nro. MDT-DRTSPL-2021-3430-O

Quito, D.M., 13 de septiembre de 2021

Requerimiento	Número de Servidores
2. Detalle del número total de los trabajadores y servidores que tienen contrato permanente en cada una de las instituciones públicas de Loja	Por entregar – Subsecretaría de Calidad
3. Detalle del número de trabajadores y servidores públicos con contrato ocasional en cada una de las instituciones públicas de Loja.	Por entregar – Subsecretaría de Calidad

Bajo lo expuesto, me permito indicar que se realizará el alcance de información pertinente, una vez que se cuente con la misma.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Abg. Franco Leonardo Garcia Celi
DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE LOJA

Referencias:
- MDT-DRTSPL-2021-5044-EXTERNO

Anexos:
- mdt-drtspl-2021-3379-o_rspta._usuario.pdf
- informacion_loja0882720001631553629.xls

Copia:
Señor
Andrea Katherine Jimenez Gaona

Señorita Abogada
María Alejandra Cevallos Cordero
Directora de Atención a Grupos Prioritarios

Señor Ingeniero
Andres Esteban Proaño Vazquez
Asistente de Atención a Grupos Prioritarios

Señor Abogado
Henry Giovanni Valencia Camba
Subsecretario de Calidad en el Servicio Público



Ministerio del Trabajo

Oficio Nro. MDT-DRTSPL-2021-3430-O

Quito, D.M., 13 de septiembre de 2021

bm

Dirección: Bolívar y Rocafuerte (Edif. GEOMIL)
Código Postal: 110108 / Loja - Ecuador
Teléfono: 593-7-2571-503 www.trabajo.gob.ec

ado electrónicamente por Qúipux



3/3

Solicitud de información Observatorio Ciudadano Vigilar el cumplimiento de las Políticas Públicas de Discapacidades de la Provincia de Loja.

1. Antecedentes.-

Mediante correo electrónico del 8 de septiembre de 2021 el Subsecretario de Calidad en el Servicio Público, Abg. Henry Valencia, en calidad de Administrador del Sistema Informático Integrado de Talento Humano – SIITH, solicitó a la Dirección de Control Técnico de la Gestión del Talento Humano, como administrador funcional del módulo de Registro de Información, se analice el requerimiento y la disponibilidad de la información, solicitada por la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, unidad que indicó lo siguiente:

“Con la finalidad de analizar y dar atención a las solicitudes adjuntas para su atención, sírvase determinar si se cuenta con la información que se requiere desde el Observatorio Ciudadano de Vigilar el cumplimiento de las Políticas Públicas de Discapacidades de la provincia de Loja: Información de manera general el número total de trabajadores y servidores públicos que laboran actualmente en cada una de las instituciones públicas de la provincia de Loja.

- *Detalle del número total de los trabajadores que tienen contrato permanente en las instituciones públicas de Loja.*
- *Detalle del número de trabajadores con contrato ocasional en las instituciones públicas de Loja.*
- *Detalle del número de trabajadores que tienen discapacidad en las instituciones públicas de Loja.*
- *Detalle del número de trabajadores sustitutos laborales en cada una de las instituciones públicas de Loja.”*

Mediante GLPI 153644 del 8 de septiembre de 2021, la Dirección de Control Técnico de la Gestión del Talento Humano solicitó a la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación, la generación del reporte de acuerdo a la información solicitada.

El reporte fue entregado el 9 de septiembre para el análisis respectivo, por la administración funcional del Módulo de Registro de Información – SIITH.

2. Base Legal:

Ley Orgánica de Servicio Público – LOSEP.

El artículo 52 literal g), de la Ley Orgánica de Servicio Público publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 294 de 6 de octubre de 2010, última fecha de modificación: 09 de diciembre de 2020, determina: *“De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: g) Mantener actualizado y aplicar obligatoriamente el Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones elaborado por el Ministerio del Trabajo.”* (Lo resaltado me pertenece).

REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

El artículo 133 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, publicado mediante Registro Oficial Suplemento 418 de 01 de abril de 2011, última fecha de modificación: 20 de noviembre de 2020, indica: “...**La responsabilidad sobre la información registrada en este sistema será estrictamente de las UATH institucionales**, y la administración y consecuente custodia de la misma estará a cargo del Ministerio del Trabajo. La inobservancia y/o violación de las mencionadas disposiciones conllevará responsabilidades administrativas, civiles o penales a que hubiere lugar”. (Lo resaltado me pertenece).

NORMA TÉCNICA PARA EL USO DEL SISTEMA INFORMÁTICO INTEGRADO DEL TALENTO HUMANO Y REMUNERACIONES – SIITH

La Norma Técnica para el uso del Sistema Informático Integrado de Talento Humano y Remuneraciones - SIITH, publicada en Registro Oficial 8 de 05 de junio de 2013, en su artículo 6 señala: “**La UATH institucional será la responsable de la información y los reportes que el SIITH genere por efecto de su operación.**”, misma que en sus numerales 2), 4), y 5) establece lo siguiente:

2) *“Mantener actualizado el sistema con la información requerida de todos los servidores y servidoras y producir reportes con la periodicidad que se necesitare;*

4) *Realizar el ingreso de información referente a todos los regímenes de personal de las y los servidores y obreros públicos, para lo cual deberá observar las características especiales y el contenido de sus propias leyes y normas pertinentes;*

5) *Mantener absoluta certeza y veracidad sobre la información que se ingrese o registre en el sistema;...*”

3. Análisis técnico.-

En virtud de la normativa antes detallada, es importante resaltar que la responsabilidad de la información registrada en el Módulo de Registro de Información – SIITH es únicamente de las Unidades de Talento Humano Institucionales, razón por la cual, la información presentada en este documento, obedece al ingreso y actualización de cada institución.

En este sentido, y posterior al análisis de la información, la Dirección de Control Técnico de la Gestión del Talento Humano, en calidad de administrador funcional del Módulo de Registro de Información, detalla exclusivamente la información registrada por las Unidades de Administración de Talento Humano, de acuerdo a lo solicitado.

- **Información de manera general: número total de trabajadores y servidores públicos que laboran actualmente en cada una de las instituciones públicas de la provincia de Loja.**

El total de servidores registrados en el Módulo de Registro de Información en las instituciones ubicadas en la provincia de Loja es de 14.442, de acuerdo al siguiente detalle:

Institución Homologada	Número de servidores
AGENCIA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y MEDICINA PREPAGADA	12
AGENCIA DE REGULACIÓN Y CONTROL FITO Y ZOOSANITARIO AGROCALIDAD	34
AGENCIA NACIONAL DE REGULACION Y CONTROL DEL TRANSPORTE TERRESTRE TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	17
AGENCIA NACIONAL DE REGULACION, CONTROL Y VIGILANCIA SANITARIA - ARCSA	39
BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR B.P.	40
BANECUADOR B.P.	140
CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMIN CARRION	13
CONSEJO NACIONAL ELECTORAL	21
CORPORACION FINANCIERA NACIONAL	12
CUERPO DE BOMBEROS DE ALAMOR CANTON PUYANGO	1
CUERPO DE BOMBEROS DE CHAGUARPAMBA	1
CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTON OLMEDO - LOJA	1
CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTON SARAGURO	10
CUERPO DE BOMBEROS MUNICIPAL DE MACARA	1
DEFENSORIA DEL PUEBLO	8
DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL IDENTIFICACION Y CEDULACION	52
DIRECCION NACIONAL DE REGISTRO DE DATOS PUBLICOS	6
EMPRESA PUBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO DE CALVAS EP EMAPAC	8
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON CALVAS	142
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON PALTAS	41
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON SOZORANGA	2
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON ZAPOTILLO	19
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CATAMAYO	3
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE ESPINDOLA	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PUYANGO	53
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON CELICA	3
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON CHAGUARPAMBA	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON MACARA	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON OLMEDO	93
GOBIERNO AUTONOMO MUNICIPAL DEL CANTON GONZANAMA	82
INSTITUTO DE FOMENTO A LA CREATIVIDAD Y LA INNOVACION	64
INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA	11
INSTITUTO NACIONAL DE PATRIMONIO CULTURAL	21
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA	131
MINISTERIO DE CULTURA Y PATRIMONIO	10
MINISTERIO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA MIDUVI	17
MINISTERIO DE EDUCACION	7985
MINISTERIO DE GOBIERNO	160
MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL	473
MINISTERIO DE SALUD PUBLICA	2857
MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PUBLICAS	91
MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICION ECOLOGICA	141
MINISTERIO DEL TRABAJO	40
MUNICIPIO DE LOJA	69
PROCURADURIA GENERAL DEL ESTADO	14
REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTON LOJA	33
SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS	19
SECRETARIA DE EDUCACION SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION	92
SECRETARIA NACIONAL DE PLANIFICACION	16
SERVICIO DE RENTAS INTERNAS	83
SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACION PROFESIONAL	25
SERVICIO INTEGRADO DE SEGURIDAD ECU 911	75
SERVICIO NACIONAL DE GESTION DE RIESGOS Y EMERGENCIAS	37
SERVICIO PUBLICO PARA PAGO DE ACCIDENTES DE TRANSITO	1
SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑIAS, VALORES Y SEGUROS	16
SUPERINTENDENCIA DE CONTROL DEL PODER DE MERCADO	4
SUPERINTENDENCIA DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL, USO Y GESTION DEL SUELO	5
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA	1095
Total general	14442

- **Detalle del número total de los trabajadores que tienen contrato permanente en las instituciones públicas de Loja; y detalle del número de trabajadores con contrato ocasional en las instituciones públicas de Loja.**

En el módulo de Registro de Información, de acuerdo a su naturaleza, contempla varios catálogos correspondientes a modalidad contractual, como se detalla a continuación.

Modalidad contractual	# Servidores
CÓDIGO DE TRABAJO	959
CONTRATO SERVICIOS OCASIONALES	3066
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	151
NOMBRAMIENTO	19
NOMBRAMIENTO PERMANENTE	6272
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	775
REGIMEN ESPECIAL	3
(en blanco)	3197
Total	14442

Como se puede observar en el cuadro antes descrito, existen 3.197 registros que no contemplan información de modalidad contractual, debido a que las instituciones no ingresan a su totalidad la información del puesto.

Adicional, existen 27 registros duplicados, los mismos que responden a servidores que trabajan en dos instituciones diferentes, esto debido a que posiblemente contemplan modalidad de pluriempleo.

- **Detalle del número de trabajadores que tienen discapacidad en las instituciones públicas de Loja.**

De acuerdo a lo ingresado por las Unidades de Talento Humano, en el Módulo de Registro de Información – SIITH, se evidencia 179 servidores con discapacidad como se detalla a continuación:

Institución	# Servidores con discapacidad
AGENCIA DE REGULACIÓN Y CONTROL FITO Y ZOOSANITARIO	1
AGROCALIDAD	1
AGENCIA NACIONAL DE REGULACION Y CONTROL DEL TRANSPORTE TERRESTRE TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	1
AGENCIA NACIONAL DE REGULACION, CONTROL Y VIGILANCIA SANITARIA - ARCSA	1
BANCO DE DESARROLLO DEL ECUADOR B.P.	1
BANEQUADOR B.P.	4
CORPORACION FINANCIERA NACIONAL	1
DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL IDENTIFICACION Y CEDULACION	1
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON CALVAS	5
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON PALTAS	2
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PUYANGO	2
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON OLMEDO	2
GOBIERNO AUTONOMO MUNICIPAL DEL CANTON GONZANAMA	4
INSTITUTO NACIONAL DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA	1
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA	2
MINISTERIO DE EDUCACION	88
MINISTERIO DE GOBIERNO	2
MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL	6
MINISTERIO DE SALUD PUBLICA	29
MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PUBLICAS	2
MINISTERIO DEL AMBIENTE, AGUA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA	4
MINISTERIO DEL TRABAJO	1
MUNICIPIO DE LOJA	1
REGISTRO DE LA PROPIEDAD DEL CANTON LOJA	1
SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS	1
SECRETARIA DE EDUCACION SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION	1
SERVICIO DE RENTAS INTERNAS	1
SERVICIO INTEGRADO DE SEGURIDAD ECU 911	3
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA	11
TOTAL	179

- **Detalle del número de trabajadores sustitutos laborales en cada una de las instituciones públicas.**

De acuerdo a lo ingresado por las Unidades de Talento Humano, en el Módulo de Registro de Información – SIITH, existen 37 servidores sustitutos, como se detalla a continuación:

Institución	# Servidores sustitutos
CENTRO DE SALUD TIPO A OLMEDO (11D02-Z7) MSP	1
CONSERVATORIO SUPERIOR SALVADOR BUSTAMANTE CELI	1
COORDINACION ZONAL 7 MIES	1
COORDINACION ZONAL DE EDUCACION 7	3
COORDINACION ZONAL DE SALUD 7 MSP	4
DIRECCION DISTRITAL DE EDUCACION DEL DISTRITO CELICA 11D04	2
DIRECCION DISTRITAL DE EDUCACION DEL DISTRITO GONZANAMA 11D06	1
DIRECCION DISTRITAL DE EDUCACION DEL DISTRITO LOJA 11D01	6
DIRECCION DISTRITAL DE TRANSPORTE Y OBRAS PUBLICAS DE LOJA	1
DIRECCION ZONAL 7 LOJA	1
GOBERNACION DE LA PROVINCIA DE LOJA	4
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON CALVAS	1
HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL ISIDRO AYORA MSP	6
SUBCENTRO SALUD LAURO GUERRERO (11D03-Z7) MSP	1
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA	2
ZONA 7 CENTRO MULTIPLE DE LOJA	2
Total	37

4. Conclusiones.

Sobre la base de lo expuesto, y en consideración a la normativa legal que regula la materia es importante señalar que, el Sistema Informático Integrado de Talento Humano tiene su ámbito de aplicación para las entidades del sector público, por lo que la información corresponde a la desagregación solicitada para dicho sector, dejando a salvo los siguientes aspectos:




- ✓ Existen varias entidades del sector público que gozan de autonomía administrativa y financiera que de acuerdo a su conveniencia institucional han adoptado la resolución de no registrar su información de talento humano en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano – SIITH y respecto de las cuales no reposa información en este Ministerio
- ✓ La información que se remite es aquella consignada por las respectivas UATHs institucionales de forma que la Dirección de Control Técnico de la Gestión del Talento Humano no asume la responsabilidad sobre su actualidad o veracidad siendo responsabilidad de cada entidad registrar de manera oportuna y garantizar la calidad de la información.

5. Recomendación.

- ✓ Se recomienda a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, en virtud a su atribución literal f), establecido en el Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio, la misma que establece: *“Controlar el cumplimiento de políticas públicas referente a grupos de atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad en materia laboral;”*, analizar y verificar la información presentada en este documento, previo a la entrega de información al Observatorio Ciudadano Vigilar el cumplimiento de las Políticas Públicas de Discapacidades de la Provincia de Loja.

6. Anexos.

- ✓ Se adjunta al presente el reporte generado por la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación, así como también el análisis realizado por la Dirección de Control Técnico de la Gestión del Talento Humano, en calidad de administrador funcional del Módulo de Registro de Información.

Acción	Nombre	Cargo	Firma
Revisado por:	Ab. Henry Valencia	Subsecretario de Calidad del Servicio Público – Administrador del SIITH	
Revisado por:	Espc. Mishell Carolina Rodríguez Latorre	Administrador Funcional del Módulo de Registro de Información – SIITH.	
Elaborado por:	Karla Amores Egas	Delegada Técnica del Módulo de Registro de Información – SIITH.	 <p>Firmado electrónicamente por: HENRY GIOVANNY VALENCIA CAMBA</p>
			 <p>Firmado electrónicamente por: MISHELL CAROLINA RODRIGUEZ LATORRE</p>
			 <p>Firmado electrónicamente por: KARLA PATRICIA AMORES EGAS</p>

Anexo 5: Encuestas en línea

Titulo de la hoja de cálculo  

    **Enviar** 

Preguntas Respuestas **73** Configuración



INCLUSIÓN LABORAL

La presente encuesta tiene como fin recabar información sobre la: "Inclusión laboral de personas con discapacidad en Loja". El cuestionario consta de una serie de preguntas abiertas y cerradas basadas en los principios de inclusión que rige la Ley; al leerle cada pregunta le pido de manera comedida que concentre su total atención, para que sus respuestas sean fidedignas y confiables.

Cabe mencionar que la información que se recabe por medio de entrevista, oficios y este cuestionario, será para fines del Observatorio Ciudadano de Discapacidades de la Ciudad de Loja y Fines Académicos y con el objeto de la realización de un proyecto de investigación. Se pedirá su identificación personal en dicho instrumento, pero en caso de no quererla dar, su encuesta será de carácter anónimo.

"Si no podemos poner fin a nuestras diferencias, contribuyamos a que el mundo sea un lugar amable para ellas"

Preguntas Respuestas **73** Configuración

Richard Farfan Aponte

Ana Rodriguez

Jorge Moreno

Anónimo

Rosario Flores

María Augusta

Edgar Salazar

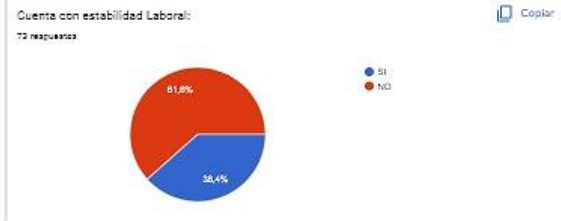
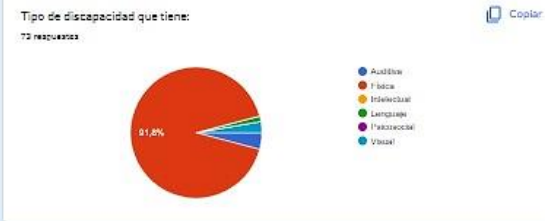
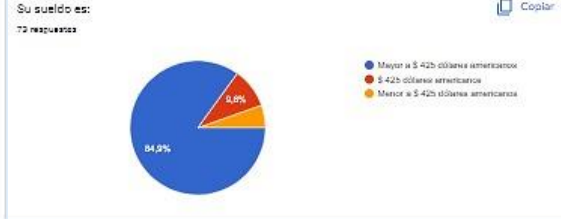
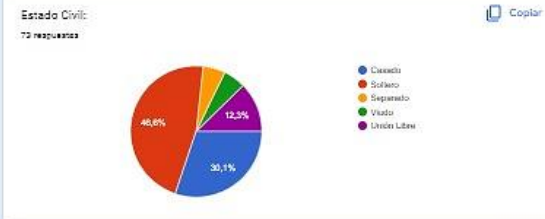
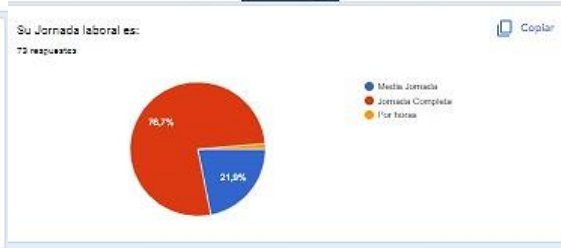
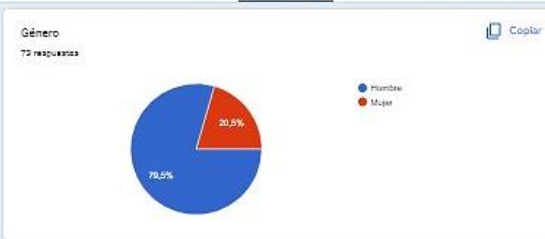
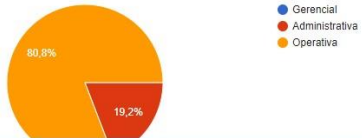
Institución en la que labora:
73 respuestas

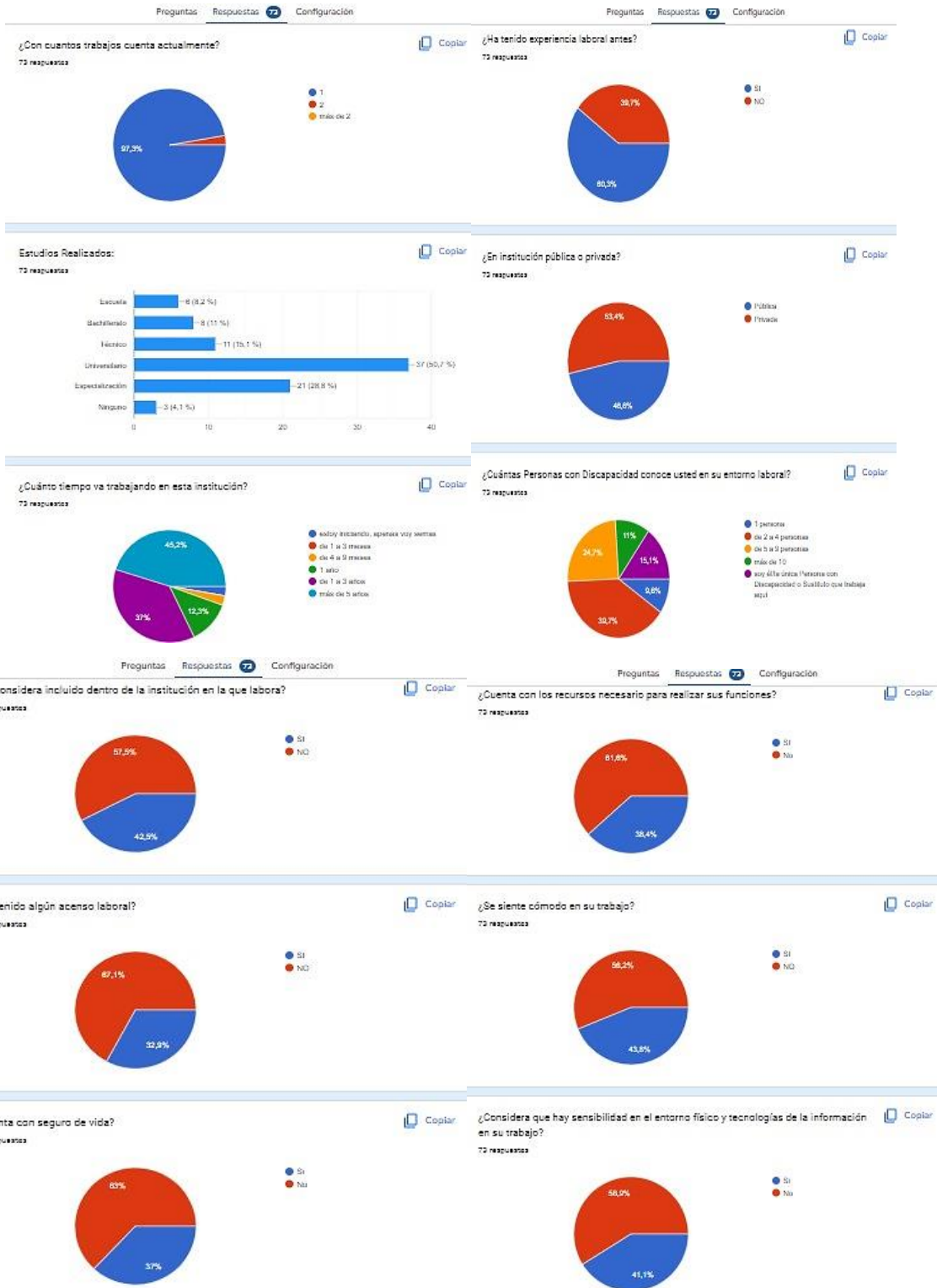
- Agencia nacional de regulación, control y vigilancia sanitaria.
- Ministerio del ambiente, agua y transición ecológico.
- Universidad Nacional de Loja
- Municipio de Loja
- Banco del desarrollo ecuador

- Edad:
- 73 respuestas
 - 47
 - 63
 - 56
 - 48
 - 57
 - 53
 - 64
 - 52
 - 60

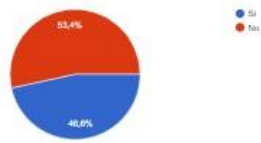
Área en la que labora
73 respuestas

Copiar

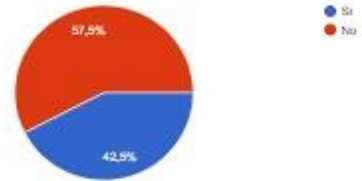




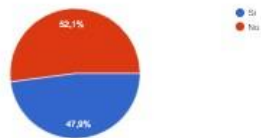
¿Tiene buen trato por parte de su superiores?
72 respuestas



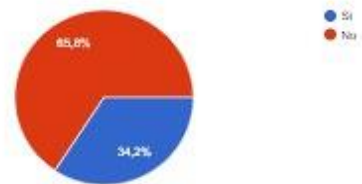
¿Se siente satisfecho en su trabajo?
72 respuestas



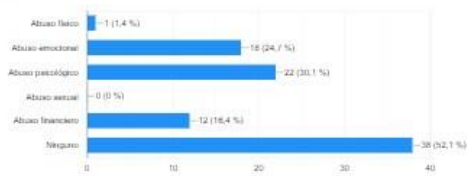
¿Tiene buen trato por parte de sus compañeros de trabajo?
72 respuestas



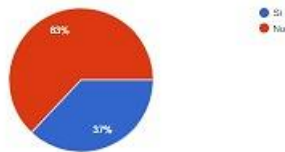
¿La institución en la que labora, le ofrecido capacitaciones?
72 respuestas



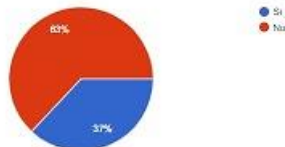
¿Ha sufrido algún tipo de abuso?
72 respuestas



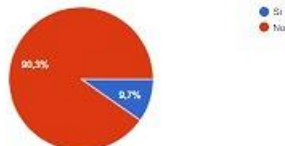
¿Ha sufrido trato inhumano, degradante o discriminatorio por razón de discapacidad?
72 respuestas



Considera usted que ¿Su entorno laboral es adecuado?
72 respuestas



¿recibe motivación en su trabajo?
72 respuestas



Anexo 6:

Evidencia de las entrevistas realizadas a personas con discapacidad que laboran en instituciones públicas de la ciudad de Loja

Primer entrevistado: Analista de promotor laboral, orientador laboral de PCD, y coordinador y representante del observatorio ciudadano de discapacidades de la provincia de Loja, con el tema: “Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja” / Loja, 1 de agosto del 2022

- **Área en la que labora:** Administrativa / operativa (combinación de ambas)
- **Jornada:** Completa: de 8h00 a 13h00 y de 15h00 a 17h00
- **Sueldo:** Mayor al salario Básico Unificado / > \$425 mayor a doscientos veinte cinco dólares americanos
- **Edad:** 37 años
- **Estado Civil:** Unión libre
- **Tipo de discapacidad:** Física
- **Tipo de contrato:** Nombramiento indefinido
- **Estudios realizados:** Tercer nivel - Ingeniería



• Las personas con discapacidad y los títulos académicos

“Las personas con discapacidad que se encuentran laborando actualmente, algunos cuentan con títulos y la mayoría no, debido a que su discapacidad por lo general no les permite ejercer sus estudios, un ejemplo es: la discapacidad intelectual, que encontramos personas con esa discapacidad trabajando en la prefectura y ellos no tienen título ni siquiera de la escuela, pero trabajan en servicios generales, todo esto también depende del cargo que tengan o le

asignen, un ejemplo es el área de administración, aquí por lo general existen profesionales y cuando son del área operativa no se pide título”.

- **Ambiente laboral adecuado para PcD**

“Lo que es en ese aspecto, de lo que yo tengo experiencia trabajando 5 años en el CONADIS y formando parte del observatorio ciudadano, (...) son pocos los que cuentan con todas las herramientas y una buena situación laboral, muchos se han quejado de este tema, por ejemplo, para los que tienen discapacidad visual para ellos no hay sensibilidad, ellos necesitan computadoras con JAWS que es una aplicación lectora de pantallas que les permite realizar sus trabajos”.

- **PcD y la motivación**

“Muchas veces a PcD no se las motiva, ni se les da desarrollo a otras áreas, ya que no solo deberían ponerlos en un área, sino que tratar de incluirlos en la rotación de funciones, la misma Ley recalca la promoción y la aspiración a un ascenso, pero eso rara la vez ocurre en el sector público, de pronto algunas instituciones apliquen eso, pero la gran mayoría no lo cumple, por el hecho de no querer reconocer un salario extra”.

- **PcD y sus tipos de contratos**

“Para obtener nombramiento la Ley dice que las PcD se deben encontrar trabajando 4 años y después de ese lapso, serán llamados a concurso interno de méritos y oposición por parte de la institución, (...) pero en el Servicio Público no ocurre así, son pocos los que tienen nombramiento, la mayoría se encuentran con contrato ocasional o temporal, pues todo es más político”.

“Pero la Ley dice que si una persona que ya tiene contrato ocasional o nombramiento provisional tiene derecho a participar a un concurso de nombramiento de méritos y oposición, pero no lo hacen interno sino que llaman a concurso y ahí lo hacen externo, o sea participa todo mundo y también la persona, pero la única ventaja que tiene esta persona es que si ya ha trabajado más de 4 años y se inscribe para el concurso de nombramiento será ganador con 70 puntos, aquí ya no se ve el mejor puntaje, en caso no pasar con 70 puntos, no es ganador y puede perder el puesto; Ej.:

El compañero Máximo, que trabaja en la judicatura más de 6 años, pero tiene temor de ir a nombramiento, porque debe concursar con otras personas y si no gana le toca salir de ahí, él nunca ha solicitado entrar al concurso por dicha razón, porque el concurso no es interno ni solo para él, en caso de que no gane el concurso, le toca perder el trabajo y darle a otra persona, por no perder el puesto”.

- **Aspecto de indemnización/ el candado de protección legal a las PcD**

“Al momento en que una institución pública despide a una persona con discapacidad, es por Ley indemnizarlos con 18 SBU que se les debe dar, por eso las instituciones se reservan de contratar a este grupo de personas, debido a la exagerada suma que deben pagar en caso de despido, pero, por otro lado, esto ha llegado a ser un pro para la PcD que se encuentra laborando, debido a que este cando no permitan su despido e inestabilidad laboral”.

- **Motivo por el cual busco trabajo**

“Motivo, bueno yo, una vez que terminé mi profesión, pues comencé a buscar trabajo y mi primer trabajo fue en la Universidad Técnica Particular de Loja”.

- **Las instituciones públicas y el 4% de PcD**

“(…) realmente hay muchos, muchas circunstancias que, una es falta de empatía por parte de las autoridades del servicio público que no dan no permiten la inclusión, porque muchos de ellos se justifican que porque no estamos con el presupuesto para contratar personal con discapacidad no lo hacen entonces, pero esa es una excusa no más, porque año, cada año siempre se contrata personal de manera ocasional, y en este caso la mayoría solo son personas sin discapacidad, entonces no se los toma en cuenta a las personas con discapacidad, entonces más bien es falta de empatía, desensibilización por parte de las autoridades para que se pueda cumplir esta...este derecho que tenemos las personas con discapacidad de acuerdo a la Constitución y a la Ley Orgánica de Discapacidades”.

- **Estereotipos sociales**

“Ya, la mayoría de personas he visto, no todos, la mayoría es desconocimiento; es porque, no sé, al momento, mucho nos confunden porque una persona que está en silla de ruedas o que tiene síndrome de Down creen que solo ellos tienen discapacidad, y hay sin número de discapacidades (auditiva, visual...psicológica) que no son visibles y, más que todo, bueno algunas discapacidades no son visibles otras si, y las que no son visibles ahí es donde hay estos estereotipos y juzgan a la persona, piensan que no está apto para trabajar, piensan que no, porque también hay personas con discapacidades que se han preparado tienen sus títulos, son profesionales, otros hasta cuarto nivel; pero por el desconocimiento que tienen las personas sin discapacidad no les dan la oportunidad de un trabajo”.

- **Inconvenientes que tienen las PcD al momento de presentar su carpeta**

“Los inconvenientes más comunes son que la mayoría de las personas con discapacidad no han tenido, como anteriormente le mencionaba, somos poco incluidos y por cuánto no tienen experiencia laboral, y debido a eso es lo que existe poca apertura porque realmente, ¿qué

experiencia laboral van a tener si no dan, no dan el espacio y la oportunidad para que trabajen?, entonces ahí es donde hay esa barrera”.

- **Barreras**

“En mi trabajo, en lo que es, bueno, por mi discapacidad, no he tenido yo mucha dificultad, pero si los usuarios cuando han venido, pues, se les dificulta porque, bueno, ahorita ya no tanto, antes no había las rampas aquí en el lugar donde trabajo, había un ascensor, pero no funcionaba entonces ahí era un poco difícil, se les dificulta a los usuarios acceder a nuestros servicios, pero ahora ya se adecuó eso, entonces ya no hay muchos inconvenientes. Bueno, mi condición con discapacidad es más física por una amputación de dedos (...) no tengo mucha limitación entonces, pero sí para los usuarios antes era un poquito complicado, pero ya se ha adecuado para que ellos puedan acceder”.

- **¿Cómo ingreso a su puesto de trabajo?**

“En mi actual trabajo yo ingresé desde el año 2015, bueno, yo estaba trabajando anteriormente en la Universidad Técnica y me llamó la atención de que en el IESS estaban buscando trabajo para, más que todo, promover la inclusión laboral aquí en la ciudad de Loja. Entonces yo apliqué para analista de promotor laboral y, eso sí, tuve que pasar por una serie de exámenes, pruebas, entrevistas; y al final fui seleccionado, por lo cual tengo nombramiento ya permanente porque gané este concurso, a lo cual llevo ya más de seis años trabajando como analista de promotor laboral y actualmente también estoy, a raíz de que mi compañero, pues, falleció, estoy también ayudando en lo que es la orientación laboral, entonces estoy yo actualmente realizando doble función hasta que se realice una nueva contratación”.

- **Motivación en el trabajo**

“Sí, nosotros, nuestro programa de Integración del Servicio Laboral siempre tenemos capacitaciones, desde un inicio hemos sido capacitados en diferentes ámbitos, tanto del desarrollo personal cómo laboral, y sí nos han ayudado para hacer nuestro trabajo de la mejor manera”.

- **Cuenta con experiencia laboral**

“Sí, la universidad técnica particular de Loja”

- **¿Cuántas personas conoce usted que laboran en la institución?**

“En mi entorno laboral, bueno, el Servicio de Integración Laboral funciona a nivel nacional, entonces, somos más de 50 personas trabajando con discapacidad”.

- **¿Cuántas PcD conoce actualmente que se encuentran desempleadas?**

“Actualmente, bueno existen bastantes personas sin discapacidad que no tienen un trabajo, muchos de los motivos de ellos son que no han podido culminar sus estudios y otra también que no han podido tener experiencias laborales, entonces en este caso en Loja se considera, bueno, de lo que tengo analizado, solo él (...) hay un 20% que ha podido tener, de la población con discapacidad que existe, 20% tienen un trabajo, en este caso el 80% tienen desempleo; claro que hay que analizar de ahí, hay algunos que tienen su discapacidad severa entonces ahí, ellos, entran los sustitutos laborales que, por su condición ya no pueden trabajar, entonces ahí, sería más o menos un 10% que no están aptos para trabajar, de ahí también hay que descontar los que son niños por qué, o mejor dicho, menor de dieciocho años que no están aptos para trabajar y se tomarían más o menos un, en sí, de la población que están en condiciones de trabajar sería un 60% que estaría sin trabajo”.

- **¿Se considera incluido?**

“Sí, gracias a Dios, en mi trabajo, si me siento incluido, más que todo, porque, donde estoy, también me permitió incluir también a otras personas con discapacidad, entonces, por esa situación, si me siento incluido y también he incluido a más personas, de, mejor dicho, a los usuarios con discapacidad, en el SIL se ha incluido aquí en la provincia de Loja, la mayoría se ha dado aquí en el cantón Loja, porque es donde están la mayoría de empresas, entonces ahí se ha podido incluir”.

- **¿Cuenta con estabilidad laboral?**

“Sí, ahora sí, porque como mencionaba anteriormente, tengo nombramiento permanente”.

- **Ascenso o promoción laboral**

“(...) no, por ahora eso sí, no he tenido ningún ascenso, a pesar de que también quiero aclarar aquí no, como yo solo paso aquí en Loja, no hay donde más ascender porque cada equipo, está conformado por un promotor, un orientador y un psicólogo; entonces somos tres que trabajamos y no tenemos coordinador en provincia, entonces no hay donde tampoco ascender, claro que el único, mi jefe inmediato es la coordinadora Nancy Omar pero ella pasa en Quito, y también mis objetivos no han ido por ahí y también esas ya son decisiones de mis jefes que me ponen ahí, ella también es una persona con discapacidad y que hasta la fecha también lo ha hecho muy bien, coordinando todos los equipos del SIL y entonces, mejor dicho en mi área no tengo donde más, mejor dicho, crecimiento personal porque cada quién ya tiene sus funciones”.

- **¿Con cuántos trabajos cuenta?**

“Actualmente, cuento, bueno, este trabajo y aparte tengo un emprendimiento, pero eso lo hago el fin de semana por motivos, sí, y por motivos de mi trabajo a veces (...) bueno tengo una, en el sector rural, tengo un emprendimiento en el cual me dedico a la cría de ganado, entonces ahí me permite justamente hacer el fin de semana esa actividad y estoy con esas actividades trabajo”.

- **¿Cuenta con seguro social?**

“Sí, si cuento con seguro de vida”.

- **Recursos que le hace falta para desempeñar sus funciones diarias**

“(…) a ver, actualmente no tenemos todos los recursos, pero sí lo necesario, por la crisis realmente nuestra institución se ve un poquito afectada, pero si tenemos lo más básico para poder trabajar. Para desempeñarnos, más que si nos hacen, bueno en mi caso ahorita, de parte de administración, un integrante más al equipo, para poder trabajar mejor, porque ahí me dedicaría más a mi trabajo de analista promotor, porque ahorita cómo hago funciones compartidas me falta el tiempo para hacerlo”.

- **¿Ha sufrido algún tipo de abuso tanto físico, emocional, psicológico, sexual o financiero dentro de su trabajo?**

“A ver, bueno (...) emocionalmente siempre hay momentos que ha existido, la parte más del trabajo, no tanto de mi relación sino del trabajo porque, a veces, cuando uno va a promocionar los servicios a tal empresa, no es bienvenida a veces nuestra ayuda, unos no lo ven como agradable, entonces por esa parte a veces, y también a veces hay usuarios que, también no ponen parte de sí, porque siempre para un trabajo también tienen que estar capacitados, todo eso y algunos piensan que el solo hecho de tener una discapacidad ya ellos lo ven a nosotros nos obliga que les ayudemos a dar un trabajo, pero no es así, nosotros dependemos mucho de las empresas, porque al fin y al cabo, yo puedo recomendar a una persona, pero la decisión es la de la empresa, porque ellos dicen yo voy a pagar y yo necesito a tal persona que me ayude, pese a que uno recomienda de la mejor manera para que se lo incluya, pero, la empresa es la que decide al final, entrevista, nosotros recomendamos tres, cuatro perfiles por cada vacante y en ese caso la empresa hace sus entrevistas, hacen pruebas, otros cada quién tiene su política, otros solo hacen una entrevista y ya seleccionan y les dan sus actividades que hagan, pero, hay a veces empresas que no, por más que uno se les recomienda no contratan, entonces ahí sí afecta emocionalmente porque uno hace su trabajo de la mejor manera para que lo incluyan, pero hay a veces rechazos por parte de algunas empresas, que se niegan a incluir personas con discapacidad”.

- **¿Ha sufrido algún trato inhumano, denigrante, discriminatorio por razones de discapacidad?**

“Sí, sí lo he hecho, sí he recibido, perdón, bueno, desde que adquirí mi discapacidad, como yo la adquirí en el colegio, y ahí mismo como personas que te apoyan también hay personas que te rechazan, compañeros del colegio, universidad, de acuerdo a mi entorno y también en el área laboral, porque cuando también fui incluido anteriormente en mi trabajo anterior, pues también dudaban de mis capacidades, y no fui justamente, tal empresa me contrató, pero fue por cumplir el 4%, no fue porque, por mi experiencia profesional o algo, me contrataba, sino, porque, por no que le multen a esta empresa, ellos me contrataron por obligación se podría decir, entonces ahí es un poquito, afecta también esa situación, claro, pero bueno, por una parte, la ley como faculta ese derecho, al fin y al cabo siempre nos vimos beneficiados las personas con discapacidad, porque si no hubiera ese derecho realmente no estuviéramos trabajando”.

- **Entorno laboral adecuado**

“Mi entorno laboral, para mi condición con discapacidad, sí, si es adecuado, pero en caso de que viniera una persona con silla de ruedas, si habría que hacer unas adecuaciones, por ejemplo, no tenemos una accesible para personas con discapacidad, que rampas si existen, pero un baño accesible no existe por el momento”.

- **¿Le han brindado capacitación en su trabajo?**

“Siempre tenemos capacitaciones, desde un inicio hemos sido capacitados en diferentes ámbitos, en cuento al desarrollo personal como laboral y si nos han ayudado para hacer nuestro trabajo de la mejor manera”.

- **¿Se siente satisfecho en su trabajo?**

“Sí, actualmente sí, me siento satisfecho por el trabajo que realizo de ayudar a más personas de mí mismo entorno, eso sí me satisface, a pesar de que no es fácil, es bien complicado por lo que comentaba anteriormente, hay que a las personas con discapacidad prepararlas, capacitarlas, hay unas que necesitan de ayuda emocional, todo eso y no es más fácil, entonces es complicado, pero a la vez también satisface cuando una persona está trabajando en tal lado, en tal lugar, con tal empresa, es tanto más satisfacción como la persona con discapacidad también es para mí, porque, (...) ellos, esa oportunidad que la tienen, dan de la de la mayoría de ellos, han dado más de lo que (...) ellos siempre han dicho tengo y si me dieron la oportunidad hiciera de todo, entonces nunca se han limitado, dan lo mejor de sí (...) y les va bien, algunos han empezado con puestos bien bajos, operativo la mayoría, pero luego

con el tiempo, algunos que se han demostrado, que se han superado y están en cargos administrativos y eso es lo mejor porque también realza y da a conocer que las personas con discapacidad, pueden hacer muchas cosas cuando lo quieren”.

- **¿Conoce actualmente todos sus derechos?**

“Sí, como estoy en esto de la inclusión laboral, me he empoderado de mis derechos, de acuerdo a la Ley Orgánica de Discapacidad y también de la Constitución; y también como soy presidente de la Asociación de Personas con Discapacidad, ahí me he fortalecido sobre todos los derechos que tenemos las personas con discapacidad”.

- **Tiempo que va laborando**

“En esta institución, estoy trabajando, ya, voy aproximadamente, voy a cumplir ya 7 años, porque yo ingrese en el 2015, en septiembre del 2015, entonces, próximamente, en septiembre del 2022, cumpliría ya los 7 años de estar trabajando aquí”.

- **Accesibilidad en el entorno físico, y tecnológico de la información dentro de su trabajo**

“Sí, por mi parte, si, en eso si tengo accesibilidad”

Segundo entrevistado: ex asambleísta de la ciudad de Loja, y actualmente técnico del departamento de producción y comercio del Gobierno Provincial de Loja, con el tema: “Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja” / Loja, 1 de agosto del 2022

- **Área en la que labora:** Administrativa
- **Jornada:** Completa: de 8h00 a 13h00 y de 15h00 a 17h00
- **Sueldo:** Mayor al salario Básico Unificado / > \$425 mayor a doscientos veinte cinco
- **Edad:** 48 años
- **Estado Civil:** Casado
- **Tipo de discapacidad:** Física / causada por la poliomielitis
- **Tipo de contrato:** Nombramiento indefinido
- **Estudios realizados:** Tercer nivel – Ingeniero Comercial



- **Motivo por el cual busco trabajo**

“Bueno, yo creo que como todo ser humano el incentivo es tener una actividad, creo que eso sería una terapia de cualquier ser humano, de tener un trabajo digno, para poder llevar el pan a nuestros hijos y a nuestra familia”

- **Las instituciones públicas y el 4% de PcD**

“Bueno, son actitudes realmente no tanto de las empresas públicas, sino, de quienes estén dirigiendo, puede ser: un prefecto, un alcalde, entonces, poco les interesa realmente la parte humana, sobre todo las personas con discapacidad, a nosotros nos dan un ejemplo, hay muchas personas que en las empresas privadas y públicas han sido un ejemplo a seguir, es verdad que tenemos algunas limitaciones, pero, a lo mejor físicas, de hacer algunas otras labores que hacen los otros compañeros, pero, tenemos una capacidad intelectual, nos hemos preparado, hay compañeros que tienen hasta cuarto grado de profesión, tienen maestrías, inclusive PH, pero he visto con mucho dolor, que muchos de algunos de ellos están pasando de: archivo, de servicios generales, aun teniendo títulos académicos”.

- **Estereotipos sociales**

“Bueno, la sociedad siempre ha sido un poco injusta con la persona con discapacidad, y cuando llega a las instituciones públicas, pues usted sabe que ahí entra los amigos, el compadrazgo, y casi no entran por el concurso de méritos y oposición, entonces, es ahí realmente que muchos: alcaldes, prefectos, o autoridades de elección popular, ven que realmente a las personas con discapacidad, estoy hablando de elección popular, pero, hay otras instituciones, como: el servicio de rentas internas, como el MAGAP, es lo mismo, es de replay, pero es verdad, usted va al Ministerio de Relaciones Laborales, no tiene personas con discapacidad, lo que pasa es, que lamentablemente quienes ejercen esta función de fiscalizar, que es la Asamblea Nacional, hay algunas autoridades, no todas, porque hay que reconocer, que no sienten, ni la viven en carne propia la discapacidad, entonces, yo recuerdo por ejemplo

cuando se implementa por primera vez la Ley de Personas con Discapacidad en el año 2012, teníamos a un expresidente que era más humano, más solidario, en donde se insertó a muchísimas personas en la labor del trabajo en cuento a instituciones públicas y privadas, pero llegaron otros gobiernos, como el del mismo Lenín Moreno y el de Lasso, que no hace prevalecer ese derecho y más bien los han sacado a las personas con discapacidad”.

- **Inconvenientes que tienen las PcD al momento de presentar su carpeta**

“Bueno, hay una crisis en la sociedad humana, que creen que porque hay una discapacidad, nosotros no hemos llegado a las aulas universitarias, o que creen que nos han regalado las notas; no, yo creo que la persona con discapacidad hemos vencido obstáculos, más bien hay un alto índice de preparación, quienes tuvieron algún tipo de discapacidad fueron personas que cambiaron la historia del mundo, por ejemplo está: Stephen Hawking, usted sabe el científico de los “Agujeros negros”, está Franklin Roosevelt que fue un expresidente de los Estados Unidos y hay muchísimas personas que aún no te han reconocido, pero una madre por ejemplo que tiene un índice de una discapacidad severa, o una madre, que tiene, con discapacidad, se levanta todos los días a preparar el desayuno para sus hijos que van a la escuela, entonces esas mujeres son imprescindibles, entonces esos estereotipos de mentes cuadradas de algunas autoridades o algunos directores; la sociedad es así, ahora un gerente mira, que sé yo, a un cuerpo bonito de alguna mujer, en cambio, nosotros tenemos dificultades, utilizamos prótesis, utilizamos muletas, y quizás eso, eso sea un factor de realmente incompreensión para algunas autoridades”.

- **Barreras**

“Bueno, uno de los tipos que me he encontrado yo, es realmente que, en mi propio edificio, al que tiene más de 40 años, no tienen un ascensor, sin haber accesibilidad, yo estoy un poco rezagado de mi propio jefe, de mis propios compañeros, estoy en la planta baja, que puse una acción de protección, porque no puedo subir las gradas, y quizás esas son las dificultades a veces para que nos contraten algunos directores o coordinadores de las instituciones públicas”.

- **¿Cómo ingreso al puesto de trabajo?**

“Claro, mire, yo ingrese más o menos en el año 2005, que estoy ya llevando casi unos 20 años laborando en mi institución, miré, tuve el privilegio y la suerte voy a decir, ahí no había concurso de méritos y oposición, el Sr. Prefecto era una persona muy humana, muy solidario, le dije que tenía ya título académico, era ya Ing. Comercial, que me dé una posibilidad, y créeme, hice un buen trabajo, me desempeñe muy bien y me he quedado hasta el día de hoy”.

- **¿Ha recibido motivación en este trabajo?**

“No, absolutamente no”.

- **¿Cuenta con experiencia laboral?**

“Presupuesto, he tenido en el sector público y en el sector privado, primero yo fui docente de mi propio colegio donde yo vivo que es el colegio Manuel García del cantón Zapotillo, también trabaje en la Junta Parroquial como: tesorero y financiero, también tuve la suerte de ser asesor del Municipio del cantón Zapotillo, de ahí vine al Gobierno Provincial en donde he pasado por algunas áreas, inclusive fui Jefe de Mantenimiento de edificio, también tuve la suerte y privilegio de haber trabajado por 4 años en el Banco de Loja, haber sido docente de la Universidad Nacional de Loja y también fui de elección popular, fui asambleísta y ahí es donde se contribuyó para la Ley de Personas con Discapacidad y ahí provino la lucha de la inserción laboral de personas con discapacidad, no solamente en mi querida provincia, sino, en el país, también fui cónsul en la ciudad de Tumbes Perú, ahí me desempeñé como cónsul estuve 2 años, y vuelta he vuelto a mi trabajo como Técnico del Desarrollo Productivo”.

- **¿Cuántas personas conoce usted que laboran en la institución?**

“Mire, más o menos serán unas 20-25 personas, lamentablemente ¡Hecha la Ley, hecha la trampa!, sí, hay personas que, nosotros hemos dicho que desde que se creó la Ley deberían haber insertado a lo laboral, pero hay personas que tienen acá 40 años de servicio, una edad de 65 / 80 años y que ya van teniendo su deficiencia, como cualquier ser humano, entonces, deficiencias físicas y ya las hacen pasar como que fueran discapacitadas, entonces por eso es que el volumen es alto, usted va por ejemplo a la alcaldía, va a la prefectura, ahí casi no serán sancionadas las instituciones, porque, como usted sabe que las enfermedades también son discapacidad, aquellas que son enfermedades catastróficas, entonces alguien que tenga un cáncer, entonces todas esas van sumando, y por eso los compañeros con discapacidad son pocos, inclusive también usted, más que nadie sabe, en el art. 48 de la Ley de Personas también están los sustitutos, en donde permiten hasta 4to grado de consanguinidad, ahí puede estar un padre, una madre, un hermano o algún tío; pero también estos nos han vulnerado realmente los derechos a nosotros, porque entre comillas lo han utilizado mal, hay primos y tíos de que han hecho prevalecer este derecho, que existe en el art. 48 de la Ley, pero lamentablemente en su vida les ha pasado un jarro de agua a aquellos que están haciendo en esta parte del sustituto”.

- **PcD desempleadas que conoce**

“Mire, en nuestro país somos cerca de medio millón de personas que sufrimos algún tipo de discapacidad, solo en Loja somos 16.300 personas que sufrimos algún tipo de

discapacidad, hablado de la ciudad y la provincia de Loja, solo en el cantón Loja existen 6.500 personas con discapacidad, yo creo que no llegamos ni 150 personas verdaderamente discapacitadas que tenemos una fuente de trabajo, se quiere decir que hay un 60%, 70% que pide un grito desesperado por tener una fuente de trabajo, lamentablemente en las instituciones públicas no cumplen, yo quiero felicitar también a las privadas, que más bien ellas son las que están cumpliendo con el 4% como la Ley demanda en su artículo 47”.

- **¿Se considera incluido?**

“Mire, yo, no es tanto que, que me siento incluido, más bien soy una persona que no me he excluido, yo, de mis compañeros, de la institución, tengo esa fortaleza que quizás no todos la pueden tener de mis compañeros con discapacidad, por eso es que siempre, yo creo, y le felicito a usted que está haciendo esta investigación, sería muy bueno luchar todos por aquellas personas que quizás no tengan esa posibilidad, ya le digo, yo he visto muchos compañeros, desde mi propia institución de Gobierno Provincial, que tienen títulos académicos, que a lo mejor, que al inicio no tuvieron, pero, se ha podido preparando, para obtener esos títulos académicos de tercero y cuarto nivel; sin embargo, tienen sueldos básicos de cuatrocientos veinticinco dólares y de servicios generales, de pasa papeles; así los tienen a mis hermanos con discapacidad, realmente tiene que ver, sobre todo, algún rato cambiar la mentalidad de los seres humanos y prevalecer la palabra de la solidaridad”.

- **¿Cuenta con estabilidad laboral?**

“Sí, bueno, yo gané un concurso de méritos y oposición después de haber ingresado en el 2005, como le decía, me parece que el concurso que lo tuvimos fue en el año 2011”.

- **Ascenso o promoción laboral**

“No, en esa parte más bien hemos visto más bien una discriminación, aun habiendo tenido yo tantos cargos, ahora que me incorporo, hace pocos meses, hubo una recalificación de puestos y a mí no me recalificaron, no me subieron el sueldo cuando a todos les ha subido, porque es parte de la vida, en la canasta, cuando yo percibía ese sueldo fue en el año 2011, ya son 11 años que no me han revisado mi sueldo, no me han subido de categoría, entonces en esa época la canasta costaba, que sé yo \$350 dólares, hoy yo creo que debe estar bordeando más de los \$600 dólares”.

- **¿Con cuántos trabajos cuenta?**

“Por el momento solo con mi trabajo, ahora como estoy, no puedo trabajar en alguna otra institución, porque paso 8 horas en el trabajo, el tiempo casi no me alcanza”.

- **¿Cuenta con seguro social?**

“No, solo el seguro campesino, va perdón, el seguro por lo que yo tengo mi sueldo, yo trabajo en una institución donde se encarga de pagar mi seguro”.

- **Recursos que le hace falta para desempeñar sus funciones diarias**

“No, absolutamente que no, ese es una de la debilidad casi de todos, personas con discapacidad, también no tengo una impresora, yo tengo que imprimir aparte, y bueno, casi poco dan en instituciones públicas, eso, a pesar de que la Ley lo dice, de que se le debe inclusive acondicionar a la persona con discapacidad y es que toda su área sea realmente accesible, aquí por ejemplo no tengo baño, ya, tengo que salir afuera, es un baño donde no es accesible para personas con discapacidad”.

- **Buen trato por parte de la autoridad y sus compañeros**

“No, no tengo una buena relación con el jefe, porque he visto una marginación hacia mi persona, mire con mis compañeros es algo maravilloso, tengo un aprecio y respeto por todos mis compañeros y me llevo superbién con ellos”.

- **¿Ha sufrido algún tipo de abuso tanto físico, emocional, psicológico, sexual o financiero dentro de su trabajo?**

“Mas bien, haber, de todos esos puntos que usted me dice, yo creo que todos, la parte que (...) es la parte financiera, le soy sincero (...) yo, no sé si será bueno decirlo, pero yo sufrí de un covid terrible que estuve 22 días entubado, en donde me gaste más de \$40.000 dólares, entonces creo que si he sufrido en parte con mi familia económica”.

- **¿Ha sufrido algún trato inhumano, denigrante, discriminatorio por razones de discapacidad?**

“Sí, en mi trabajo y en la sociedad, pero lo he superado, eso más bien me da un pilar fundamental para seguir adelante y lo he hecho, he sufrido la discriminación, me he encontrado con gente idiota, pero también me he encontrado con ángeles, que me han dado la mano y que gracias a ellos he salido adelante”.

- **Entorno laboral adecuado**

“No, si no tengo una buena relación con mi jefe, no es adecuado, esperemos que en las nuevas elecciones llegue un prefecto que sea más humano, más solidario, yo he discutido con el actual prefecto, por el tema de la accesibilidad de personas con discapacidad, no tener un ascensor en una institución que vale no más allá de \$80.000 dólares, cuando tienen un presupuesto de 30 – 40 millones de dólares, es un problema para todos mis compañeros, lamentablemente en la discapacidad, hay algunos que tienen más severa y hay otros que no la

tienen, que si pueden subir gradas, en el caso mío, yo utilizo dos prótesis, dos muletas, para mí si es una discapacidad severa”.

- **¿Le han brindado capacitación en su trabajo?**

“No, ninguna capacitación”.

- **¿Se siente satisfecho en su trabajo?**

“Yo sí, me siento orgulloso de llevar 20 años aquí, he recorrido la provincia porque soy técnico, lamentablemente en esta administración no me han dejado que salga a la provincia, yo antes tenía un proyecto “Apícola” era de abejas, donde yo daba la parte motivacional y les ayudaba, como yo soy ingeniero comerciante, como sacar el precio a un producto o como vender en el mercado, el tipo de marketing”.

- **Discapacidad que más predomina en la institución**

“La física, es la física, también he visto en mis compañeros, algunos no videntes, pero es la física”.

- **¿Conoce actualmente todos sus derechos?**

“Yo creo que sí, pero ahora también hay algunos que se me pueden pasar por alto, pero, casi conozco todos los derechos, pero lamentablemente en una justicia que nos encontramos, en leyes también que complican, en jueces corruptos, entonces también ha hecho que realmente uno se decepciona a veces, de la Ley porque tenemos una Ley de Personas con Discapacidad, pero lamentablemente no hace prevalecer los derechos, ni siquiera de las autoridades que debe conocer, por ejemplo de la Defensoría del Pueblo”.

- **Tiempo que va laborando**

“Casi 20 años”.

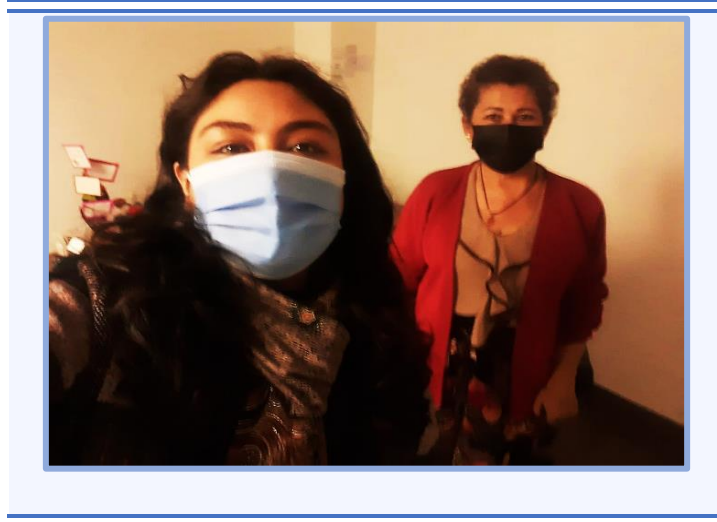
- **Accesibilidad en el entorno físico, y tecnológico de la información dentro de su trabajo**

“No, absolutamente no existe accesibilidad y la tecnología todavía estamos hace unos 20 años atrás, con computadoras ya obsoletas, y esa es la realidad que tiene la prefectura de Loja, sobre todo en la tecnología y en la modernización, y la globalización que vivimos hoy en día”.

Tercera entrevistada: trabajadora social y perito de las unidades de familia, juventud, niñez y adolescencia y de violencia intrafamiliar en el Consejo de la Judicatura de la ciudad de Loja, con el tema: “Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja” / Loja, 1 de agosto del 2022

- **Área en la que labora:** Administrativa

- **Jornada:** Completa: de 8h00 a 13h00 y de 15h00 a 17h00
- **Sueldo:** Mayor al salario Básico Unificado / > \$425 mayor a doscientos veinte cinco
- **Edad:** 59 años
- **Estado Civil:** Divorciada
- **Tipo de discapacidad:** Física / en mi brazo del 50%
- **Tipo de contrato:** Nombramiento
- **Estudios realizados:** Tercer nivel – Doctora en Leyes



- **Motivo por el cual busco trabajo**

“Bueno, en primer lugar, porque se necesita, el factor económico es fundamental, en segundo lugar, porque yo me preparé, yo saqué un doctorado en trabajo social, igual seguí preparándome y saqué también un doctorado en lo que es mediación. Entonces yo tenía que trabajar, o sea, si me preparé era por algo, me gusta, me gusta mi profesión, trabajo social, me gusta servir a los demás y creo que todos los seres humanos somos capaces para trabajar, para sentir, para apoyar, para dar un granito de arena a nuestra sociedad independientemente de que poseamos una discapacidad ya sea física o intelectual o de cualquier otra manera, pero si nos sentimos capaces podemos hacerlo, entonces esa es la motivación y como le dije también se necesita hoy en día no solamente trabaja el hombre, sino también la mujer, con las dos manos nos podemos lavar la cara”.

- **Las instituciones públicas y el 4% de PcD**

“No, lo que pasa es que generalmente las personas que están frente a las instituciones tienen el mal concepto, diría yo, (...) de discapacidad, creen que una persona que presente algún tipo de discapacidad no puede valerse por sí mismo (...), lo que es totalmente falso. Yo digo por ejemplo, dentro del área donde yo me desempeño, yo tengo una discapacidad física que es

en mi brazo izquierdo, casi nadie la nota y tampoco me valgo de eso para que me den el trabajo, yo cumplo aquí en mi trabajo al igual que mis compañeras, a mis compañeros les dan diez casos a mí también diez casos, no es porque yo tengo una capacidad me van a dar cinco y a ellas les van a dar diez, no, de ninguna manera, porque yo me siento capaz de trabajar, de hacer el mismo trabajo que ellas hacen, el mismo trabajo que ellas hacen lo cumplo yo, entonces, en cambio, hay instituciones que dicen “¡Hay no! Tiene una discapacidad, no va a dar el cien por ciento de su trabajo (...)”, sin tomar en cuenta que muchas de las veces las personas que poseemos una discapacidad estamos como que tenemos despiertos, otros sentidos, otras habilidades más fuertes y tal vez podemos dar más que una persona que se cree totalmente sana, porque nadie somos sanos totales, tenemos alguna situación que nos cohibe trabajar bien o nos puedes presentar algún obstáculo en determinado momento, pero creo que es más pensando que voy a pagar igual que la otra y ella va a rendir menos, considero yo”.

- **Inconvenientes que tienen las PcD al momento de presentar su carpeta**

“Bueno, depende, porque si es que nosotros postulamos a un puesto y sabemos de algún lugar, nosotros vamos, desde el momento que salimos de nuestra casa y vamos pensando que no nos van a dar la oportunidad (...), yo creo, que desde ahí ya nos bajamos (...), tenemos que tener bien claro en primer lugar que somos capaces para desarrollar cualquier trabajo y el momento en que nosotros nos vamos a presentar, no presentarnos con pena ni con lástima para que los demás tengan lástima, de ninguna manera, yo ir como cualquier persona, soy una persona normal, o sea, si poseo una discapacidad no es que yo sea anormal, yo presentarme tal cual soy y como le digo no despertar pena ni compasión de nadie, simplemente yo voy porque estoy preparada, porque me creo capaz de poder cumplir ese trabajo”.

- **Barreras**

Bueno, yo no he encontrado ninguna barrera para serle sincera, gracias a Dios, desde que yo termine mi carrera universitaria he encontrado trabajo, yo he trabajado en varias instituciones, he trabajado en el ORI (Operación Rescate Infantil) que ya desapareció, luego pase a trabajar en el hospital Isidro Ayora, trabaje en el instituto Sudamericano, trabaje en el MIES también tres años y luego gane el concurso y vine a trabajar aquí en el Consejo de la Judicatura, por lo tanto, no ha habido obstáculos, claro que cada trabajo es diferente (...) y en cada lugar nos tratan de diferente manera (...), pero creo, que sí nosotros sabemos hacernos respetar y hacemos valer nuestros derechos, en primer lugar hacer valer nuestros derechos, los demás no pueden abusar de nosotros, yo por ejemplo (...) tuve la mala experiencia aquí en esta institución de que en el dos mil dieciséis, yo entre a trabajar en el dos mil doce, en el dos mil

dieciséis la directora despidió a mucha gente, y nos hizo un despido intempestivo, de todos los que salimos fui yo la única que dijo no, o sea a mí me respetan mis derechos, por qué me botan, ¿No? Y presente una acción de protección, la gané porque yo tenía la razón, no tenían por qué botarme, mi trabajo estaba bien, nunca tuve un llamado de atención ni nada por el estilo, entonces tenía que hacer respetar mis derechos, seguí la acción de protección, la gané y eso sirvió también como jurisprudencia a nivel nacional y a nivel provincial y todas las personas que eran despedidas de esa manera les tuvieron que reintegrar; entonces (...) considero que nosotros tenemos que hacer valer nuestros derechos y reclamar, el momento en que tenemos que reclamar, tenemos que salir así sea contra quien sea, hay que hacerlo, cuando yo presente la acción de protección todos me decían ¿Cómo lo vas a ganar? ¡Estás loca! ¿Cómo le vas a ganar al consejo de la judicatura?, inclusive mis hijos me decían ¡Mamita estás mal, cómo va a seguir una acción a la judicatura, usted jamás la va a ganar! Y yo respondí: No, voy a ganar porque es mi derecho, a mí no puede desafiar a nadie porque tengo todos los derechos y nunca he fallado en mi trabajo, entonces ¿Por qué?, entonces considero que nosotros mismo tenemos que hacer valernos, nadie más”.

- **¿Cómo ingreso a su puesto actual?**

“Yo ingresé, llamaron a concurso a través de la página del Consejo de la Judicatura, yo en aquel entonces estaba trabajo en el MIES, en el centro de protección de derechos, también era perito y mi compañero de trabajo me dice que se abrió un concurso y participamos, eso ingresamos en el dos mil diez y nos llamaron en el dos mil doce a trabajar, pero se dio, se ganó el concurso y desde el dos mil doce estoy, prestando mi servicio en esta institución”.

- **¿Ha recibido motivación en este trabajo?**

“(…) lamentablemente aquí no. Lamentablemente, aquí no ha habido mucha motivación, en el MIES si había mucha motivación, ahí como que valoraban más al talento humano, aquí (...) es diferente, es totalmente diferente y como somos peritos solamente nos dedicamos a hacer las pericias y nada más”.

- **Cuenta con experiencia laboral**

“Sí, Pública”

- **¿Cuántas PcD conocen usted que laboran en la institución?**

“¡Uy! Imagínesse (...) si no hay trabajo para las personas que no poseen este tipo de dificultades y que tienen una profesión, que son inclusive magísteres y no encuentran un trabajo, imagínesse una persona con discapacidad (...), es bastante grande el desempleo en personas con discapacidad, más que las personas que no poseen ninguna discapacidad”.

- **¿Se considera usted incluida?**

“¡Sí!”.

- **¿Cuenta con estabilidad laboral?**

“Sí”.

- **Ascenso o promoción laboral**

“No”.

- **¿Cuenta con seguro social?**

“Seguro de vida sería el seguro que tenemos en el IESS”.

- **Recursos que le hace falta para desempeñar sus funciones diarias**

“Sí, bueno aquí, esto como usted lo ve, no es algo que reúna, cuando yo vine a trabajar dijeron que era un edificio funcional, como usted lo ve, no es funcional, porque pasamos como venir al Lorenzo Ponce, dónde meten a los locos en un cajón blanco y nada más, no tiene una ventana, no tiene una buena ventilación y todo eso, eso sería y siempre reclamamos a salud ocupacional, que consideren el entorno y lo que nos manifiestan es que necesitamos privacidad para las entrevistas. Claro que hay, pero no hay tomado en cuenta, esperemos que algún rato”.

- **Buen trato por parte de la autoridad y sus compañeros**

“Sí, por parte de mi autoridad actualmente sí, actualmente sí, hubo un tiempo en que lamentablemente los seres humanos cuando llegamos a ocupar un puesto alto creemos que somos intocables que nosotros podemos de pronto hacer y deshacer y maltratar a las personas que estén bajo nuestro servicio, he, y de ahí vino eso que le comentaba del despido intempestivo, bueno porque, no sabemos ni porque lo hizo, porque nunca tuve un llamado de atención, nunca tuve nada y de hecho yo nunca reclamé que yo era una persona con discapacidad, mientras yo estuve trabajando yo nunca dije nada, yo entre a trabajar porque gane el concurso, no porque yo entre por discapacidad, entonces cuando a mí me notificaron yo fui donde la directora y le dije “Doctora usted sabe que yo tengo una discapacidad, nunca yo he hecho valer ese beneficio a mi favor y he trabajado tal cual como todas las personas, pero ahora quiero que sepa que si usted hace efectivo mi despido se va a ver en problemas porque a mí me ampara la ley”, pero igual dijo que no, que no tenía nada que ver con eso y que yo me voy a ir y le dije “Está bien, pero yo no me voy a callar y yo voy a reclamar mis derechos”, igual lo hice y volví, yo en el momento que a mí me hicieron eso yo ahí reclamé, ahí reclamé y presente mi carne, yo le dije a la directora, la ley de discapacidad es en tal y tal artículo dice que las personas

con discapacidad no se las puede votar, no se las puede vulnerar si derecho laboral, pero a la final no hizo caso lamentablemente, y si tengo buen trato por parte de mis compañeros”.

- **¿Ha sufrido algún tipo de abuso tanto físico, emocional, psicológico, sexual o financiero dentro de su trabajo?**

“¿Aquí?, no”.

- **¿Ha sufrido algún trato inhumano, denigrante, discriminatorio por razones de discapacidad?**

“No, gracias a Dios, no.”

- **Entorno laboral adecuado**

“Sí, por lo menos, como le digo, estamos más tranquilos, tenemos una persona que está frente a la institución, que nos deja trabajar, tal cual nos toca y no se ha metido en esto, ni nos ha llamado la atención ni nada, entonces estamos bien, el ambiente está tranquilo”.

- **¿Le han brindado capacitación en su trabajo?**

“Siempre, nosotros tenemos capacitaciones todos los meses, tenemos cursos virtuales que nos da la escuela de la función judicial, siempre estamos en permanente capacitación”.

- **¿Se siente satisfecho en su trabajo?**

“Sí, sí, sí”.

- **¿Con cuántos trabajos cuenta?**

“Con uno, el que estoy laborando, pero también se hace de pericias extra, yo también hago pericias extras”.

- **¿Conoce actualmente todos sus derechos?**

“Sí, los conozco a raíz de lo que tuve la experiencia del despido intempestivo, pues, estoy alerta a todo, estoy pendiente de todo igual para ayudar a mis compañeros, de hecho cuando regresé, mis compañeros me vinieron a felicitar, me vinieron a apoyar y como yo les había manifestado yo también estaba dispuesta a ayudarlos si alguno de ellos le pasaba algo similar, de hecho (...) en las elecciones de aquí de las autoridades, cada dos años se nombra la directiva del consejo de la judicatura local, de hecho mis compañeros me postularon para vocal y me sentí honrada porque ellos vieron en mí de pronto el apoyo que necesitaban, de pronto el ejemplo que querían para no dejarse, no dejar que abusen de ellos, entonces me hizo sentir bien”.

- **Tiempo que va laborando**

“10 años”.

- **¿Considera que existe una accesibilidad plena en el entorno físico donde labora y en las tecnologías de la investigación?**

“Sí, yo creo que (...) en ese sentido si, inclusive como usted al ingreso haya podido observar, hay los lugares para que las personas con discapacidad puedan acceder, incluso vienen en silla de ruedas, hay las barandas también para poderse apoyar para las personas que son de discapacidad visual, claro que faltan muchas cosas por hacer, pero (...) por lo menos si se ha comenzado, si se ha iniciado en eso”.

- **¿Qué tipo de discapacidad predomina entre sus compañeros de trabajo?**

“Cómo le dije yo, somos cinco, seis personas, pero aquí en el edificio somos más con discapacidad física, tenemos un solo compañero que posee discapacidad visual, él trabaja en información, es quien atiende los asuntos telefónicos y contacta a las personas, más es discapacidad física”.

Cuarto entrevistado: Analista de Asesoría Jurídica del MIES, que labora en el área judicial de la coordinación zonal 7 del MIES de la ciudad de Loja, con el tema: “Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja” / Loja, 1 de agosto del 2022

- **Área en la que labora:** Área Legal
- **Jornada:** Completa: de 8h00 a 13h00 y de 15h00 a 17h00
- **Sueldo:** Mayor al salario Básico Unificado / > \$425 mayor a doscientos veinte cinco
- **Edad:** 43 años
- **Estado Civil:** Casado
- **Tipo de discapacidad:** Física
- **Tipo de contrato:** Nombramiento provisional
- **Estudios realizados:** Superior o Tercer nivel



- **Motivo por el cual busco trabajo**

“Porque no tenía trabajo”.

- **Las instituciones públicas y el 4% de PcD**

“Claro, todas las instituciones públicas y privadas tienen que cumplir con lo que establece la normativa legal, si bien a lo mejor, gran parte de estas instituciones (...) no cumplen a lo mejor por desconocimiento de la ley o algún otro motivo, ¿no? Situación que se debe cumplir con esta disposición”.

- **Estereotipos sociales**

“Bueno, a lo mejor piensan que por su deficiencia física o alguna situación de discapacidad no permita el desarrollo del trabajo que vayan a hacer, o desarrollar a lo mejor por ese estereotipo puede ser que (...) no logren contratar”.

- **Inconvenientes que tienen las PcD al momento de presentar su carpeta**

“Bueno, aquí de acuerdo habría algún inconveniente con respecto a la situación de estudio, ¿no? (...) Porque muchas instituciones públicas, a lo mejor privadas tienen que buscar el perfil de acuerdo al cumplimiento y directrices de requerimiento de cada de estas instituciones, a lo mejor ahí se combina que muchos compañeros se preparen y saquen un título no profesional para de acuerdo a la rama puedan ellos desarrollar su actividad y busquen un trabajo de acuerdo a las condiciones y situaciones de cada perfil”.

- **Barreras**

“A lo mejor un poquito de accesibilidad, eso más que todo”.

- **Cómo ingreso al puesto de trabajo**

“Yo ingresé en cumplimiento a la normativa legal y en base a mis estudios superiores que tengo. Y mi currículum”.

- **¿Ha recibido motivación en este trabajo?**

“Sí”.

- **Cuenta con experiencia laboral**

“Sí, privada y personal”.

- **¿Cuántas PcD conoce usted que laboran en la institución?**

“Aquí creo que sí cumplen con el porcentaje que dispone la ley, pero desconozco”.

- **¿Se considera incluida?**

“Sí”.

- **¿Cuenta con estabilidad laboral?**

“Sí”.

- **Estabilidad laboral**

“Bueno, yo tengo nombramiento provisional todavía, pero (...) eso no significa que tenga estabilidad, la única estabilidad es con el nombramiento definitivo que ojalá, ya mismo se me conceda”.

- **¿Cuenta con todos los recursos necesarios para realizar sus funciones?**

“Se podría decir que no, porque a veces si se necesita porque con el sueldo que se recibe es lo básico, para la alimentación, la educación y todo eso”.

- **¿Ha sufrido alguna vez algún tipo de abuso tanto físico, emocional, psicológico, sexual o financiero?**

“Bueno, una situación en la parte laboral si tuve algún inconveniente con una autoridad anteriormente, pero ahí se está sobresaliendo”.

Quinta entrevistada: oficinista del Hospital del Día, IESS de la ciudad de Loja, con el tema: “Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja” / Loja, 1 de agosto del 2022

- **Área en la que labora:** Administrativa
- **Jornada:** Completa: de 8h00 a 13h00 y de 15h00 a 17h00
- **Sueldo:** Mayor al salario Básico Unificado / > \$425 mayor a doscientos veinte cinco
- **Edad:** 48 años
- **Estado Civil:** Casada
- **Tipo de discapacidad:** Física
- **Tipo de contrato:** Contrato provisional
- **Estudios realizados:** Tercer nivel
- **Las Instituciones Públicas y el 4% de PcD**

“(...) Pienso, que ha habido un avance y ya están incluyendo personas con discapacidad, pero también pienso que un limitante también es que las instituciones no cuentan muchas veces con presupuesto para hacer el entorno accesible para que las personas con diferentes discapacidades podamos hacer trabajo eficiente, de ahí que hay una limitación en la contratación a la persona con discapacidad”.

- **Estereotipos de las instituciones al momento de contratar una persona con discapacidad**

“Puede ser también que a veces la persona con discapacidad pueden pensar que primeramente no se va a cumplir con un horario como manda la ley, también que a veces se puede uno apegar a la discapacidad y ser irresponsable en el trabajo, también es que (...) esos serían los factores, pero también (...) no, más es yo pienso la limitante no tienen accesibilidad al entorno para emplear a personas con discapacidad, la señal ética respectiva, sobre todo mecanismos para personas con discapacidad auditiva, visual, que es lo más difícil en la inclusión laboral”.

- **Barreras**

“Bueno, en el Hospital del Día (...) yo diría que en el área de la discapacidad física casi si se cumplen todas las normas de accesibilidad, hay baños accesibles, los lugares de trabajo son amplios y también uno se puede hacer un trabajo realmente lo más adecuado a lo que uno está preparado. Tal vez un limitante es que falta un ascensor para subir a la parte administrativa. Esa es la dificultad que yo encuentro”.

- **¿Qué inconvenientes tienen las PcD cuando presentan su carpeta para buscar ese trabajo?**

“Pienso que, bueno realmente lo que es inserción laboral, no solamente sería propio de las personas con discapacidad sino de toda la población, pero pienso que el mayor inconveniente es que muchas veces te piden la experiencia laboral, entonces eso es lo que, realmente, muchas veces no encontramos por la falta de oportunidad que mismo tenemos al trabajar y también (...) que tenemos a veces también compañeros que no han alcanzado una instrucción superior debido a que a nivel del entorno faltaría accesibilidad al transporte, también la situación económica (...), universidades inaccesibles, también muchas veces (...) no tienen sus familiares como proveer los gastos para invertir en la educación de la persona con discapacidad; entonces a lo futuro esto son (...) inconvenientes muy grandes que uno se tiene que pasar cuando se quiere apostar a una carrera de trabajo”.

- **Motivación**

“Constantemente la (...) el IESS, si no sé, sí nos da capacitaciones, no solo a mí, sino a todo el personal, en lo que es atención al cliente, atención a grupos prioritarios, en eso personas con discapacidad, mujeres embarazadas, adultos mayores; sí está permanentemente capacitándonos a todos los que somos servidores públicos para estar también de acuerdo a la demanda que tienen los grupos de atención prioritaria, entonces si en eso sí hemos tenido la capacitación”.

- **¿Cuántas PcD conoce que se encuentran actualmente desempleadas?**

“Yo le voy a dar mi opinión, a nivel de asociación de personas con discapacidad física, que es lo que yo estoy involucrada directamente, yo diría que dentro de lo que es los compañeros laboralmente que están activos, si existe un porcentaje que están desempleados, pero muchos de ellos también están (...) tienen sus emprendimientos, entonces también si generan sus ingresos. Claro, muchas veces la formación académica que ellos se han preparado no ha logrado incursionar, pero están ellos promoviendo sus propios emprendimientos y de esa manera entonces me imagino dentro de la población activa, no sabría decirle, ya le digo, siempre me gusta hablar en eso en forma objetiva, (...) pero si hay compañeros que están desempleados”.

- **¿Se considera incluido dentro de la institución en la que labora?**

“(...) Bueno, yo si me siento incluida, porque pienso que la inclusión también depende de la actitud que tenga la persona que vive la discapacidad eso también es una actitud de las (...) de los servidores que trabajan aquí, también pueden tener sus ciertos criterios, también, pero, yo pienso que en muchas ocasiones, cuando he sentido tal vez qué, cierta diferencia por la discapacidad, he podido hablar directamente con las autoridades, es por eso la situación que de pronto tal vez deberían ser mejoradas, más bien yo siento que la inclusión (...) no es efectiva cuando el entorno en donde tú te desenvuelves no es accesible, entonces, no sé, yo pienso, que ahí es cuando uno no se siente incluido; porque si yo no encuentro un escritorio adecuado, un baño adecuado, entonces ahí, yo hablo más bien una forma efectiva, objetiva, pero ya hacer apreciaciones con los compañeros, así en términos de discriminación (...) realmente serían tal vez por ahí un comentario descomedido, pero no se ha observado, yo no he observado eso en mi trabajo”.

- **Experiencia laboral**

“Antes yo si he tenido experiencias laborales de contratos así pequeños, siempre ha estado involucrado, por ejemplo, también el consejo electoral, así, pero han sido contratos ocasionales nomás entonces, pero realmente en lo que es atención al cliente, si he estado involucrada, porque siempre he tenido lo que es contacto con otras personas”.

- **¿Cuenta con estabilidad laboral actualmente?**

“No, yo soy una persona con contrato provisional, porque ya estoy en esos tiempos, pero no ha habido un concurso en donde he podido ingresar, entonces yo cuento con contrato provisional”.

- **¿Y por qué no se ha dado ese concurso si lleva tantos años?**

“Porque no han llenado eso, todavía no se ha (...) no ha habido llamamiento para lo que es, para el sector administrativo, porque en el área médica, los médicos, las enfermeras, todo lo

que es el área médica, salud humana si ha habido, pero administrativo no ha habido, entonces por ese motivo es que yo estoy muchos años con contrato provisional”.

- **Ascenso o promoción laboral**

“No he tenido, yo entré como oficinista y nunca ha habido una oportunidad porque no se ha presentado en mi trabajo”.

- **¿Cuenta con seguro social?**

“No”

- **Recursos que le hace falta para desempeñar sus funciones diarias**

“(…) No sé, a lo mejor de pronto, es que más bien, a nivel personal, sino que hubiera un ascensor, que nosotros tengamos una mayor accesibilidad, primera persona yo y después tantas personas que quisieran hablar con el director y autoridades a lo mejor”.

- **¿Ha sufrido algún tipo de abuso tanto físico, emocional, psicológico, sexual o financiero dentro de su trabajo?**

“(…) Pienso que ninguna de las condiciones, a veces puedo tener tal vez una cierta aspiración de que tal vez nos, como le digo, la remuneración sea un poco más acorde al trabajo, pero esas políticas como les van ya a nivel del estado, a nivel central de Quito, entonces tal vez esa sería una de las preocupaciones”.

- **¿Ha sufrido algún trato inhumano, denigrante, discriminatorio por razones de discapacidad?**

“¿En mi trabajo? Sí (...) pienso que no, no he sufrido, no he sentido, al menos eso, (...) muchas cosas también es de acuerdo como uno se le permite, porque si muchas cosas tal vez (...) yo (...) veo que tal vez haya algo, exceso de abuso, digamos si tal vez puede haber ciertos indicios, a mí, me gusta oportunamente hablar con la autoridad y decir que sería bueno que tal vez eso se tome en cuenta, me gusta siempre exponer entonces por eso creo que no he llegado a sufrir este tipo de inconvenientes”.

- **Entorno laboral adecuado**

“Sí, siempre así, eso sí me toman en cuenta porque como usted ve, yo tengo una pierna rígida fruto del accidente, entonces siempre me han puesto en entornos (...) al inicio cuando empecé no, pero ya después fueron viendo, entonces sí, yo tengo un entorno accesible que a mí me permite ser independiente en mi trabajo, y eso me beneficia porque no dependo de otra persona y yo puedo hacer mi trabajo como debe hacer un servidor público”.

- **Accesibilidad en el entorno físico, y tecnológico de la información dentro de su trabajo**

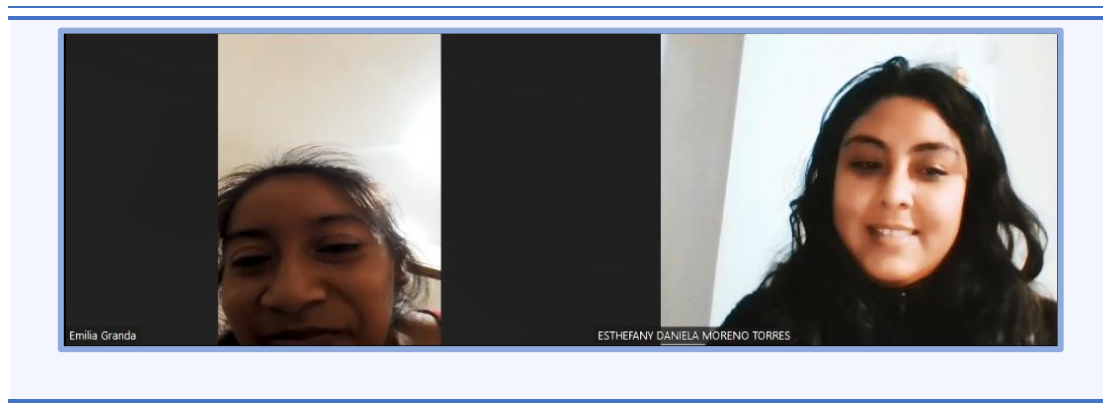
“A ver, en el entorno físico (...) si, falta de trabajar en lo que es el acceso a otros bloques porque si existen rampas, pero (...) muchas de ellas no tienen las normas INE, entonces eso me faltaría un poco de hacer, pero en lo demás si, si hay accesibilidad; más bien me gustaría si me permite hablar del entorno en sí en el medio físico, a nivel de la ciudad lamentablemente si hace muchísima falta lo que es la accesibilidad en el área, claro lo que es lo central. Con este proyecto de regenerar se tomó bastante lo que es la accesibilidad, pero solamente en eso, porque si usted va a un parque recreacional no existe, quiere tomar un baño, no existe, quiere tomar un transporte, no existe. O sea, son hartísimas falencias que cohíben a la persona con discapacidad, realmente, de ser activos dentro de la sociedad, las limitantes son las barreras que encontramos en el entorno. Claro, como yo estoy dentro de mi entorno aquí estoy con accesibilidad, pero cuando ya salgo de esta puerta afuera, totalmente mi mundo cambia porque, es tan difícil que una persona, sobre todo en silla de ruedas, pueda desenvolverse independientemente, siempre tiene que depender, imagínese niña, que yo tengo que generar un presupuesto diario para lo que es transporte privado, yo pago un taxi de ida y vuelta, porque no puedo hacer uso, ahora están cerrados los SITUS todos, entonces vas a cruzar una calle (...) entonces lo difícil es saliendo de esta institución, afuera, ahí es mi verdadero (...), no sé si estará bien la palabra, lucha, o mi verdadero desafío es vivir la discapacidad”.

- **Los compañeros de trabajo con discapacidad, ¿Qué discapacidad tienen?**

“En mi trabajo yo veo que la mayoría predominamos en discapacidad física, sí creo que hay visual, pero es más discapacidad física”.

Sexta entrevistada: docente de inicial de la Escuela General Julio Alberto Amores Tobar en la Mana de la ciudad de Loja, con el tema: “Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Loja” / Loja, 1 de agosto del 2022

- **Área en la que labora:** Administrativa
- **Jornada:** Completa de 8h00 a 13h00 y de 15h00 a 17h00
- **Sueldo:** Salario Básico Unificado / \$425 doscientos veinte cinco dólares americanos
- **Edad:** 39 años
- **Estado Civil:** Soltera
- **Tipo de discapacidad:** Física
- **Tipo de contrato:** Contrato Ocasional
- **Estudios realizados:** Tercer nivel – Licenciada



- **Motivo por el cual busco trabajo**

“Que le diré, para mejorar en lo que es lo económico, y para desempeñarme en lo que estudie, que es la carrera de psicología infantil”.

- **Las Instituciones Públicas y el 4% de PcD**

“Que le digo, será porque se les dificulta un poco trabajar con ellas, las limitaciones son bastantes y ellos no están capacitados para trabajar con aquellas personas”.

- **Estereotipos sociales**

“Que no va a lograr trabajar como, ósea, a conciencia, quisa, o no puede cumplir cierta meta que tengas que cumplir”.

- **Inconvenientes que tienen las PcD al momento de presentar su carpeta**

“Bueno, en mi caso, pues yo, mi inconveniente era: no tenía experiencia y bueno, me decían que ya están ocupados, al principio me daban bastantes, me decían que ya están ocupados los puestos, en escuelas privadas, todas las aulas, que ya no hay para docentes, en las públicas me decían que tengo que tener el nombramiento para poder ingresar a una institución y no había una ayuda de nada”.

- **Barreras**

“Ahorita, bueno (...) lo que se puede decir, en lo que es la motricidad, lo que es el baile, los ejercicios físicos, eso con los niños, un poquito, se me dificulta mucho porque yo no les puedo hacer incentivo de ejercicios y todo eso, pero bueno yo ahorita con el celular les pongo el video y les digo que hagan tal como hace el profe del video y ahí trabajan”.

- **Cómo ingreso al puesto de trabajo**

“Estaba postulando para Educa-Empleo y como un año que postulaba cada mes, porque cada mes se abre la plataforma y nada, así fue como me llego al correo que soy seleccionada para contrato en Educa-Empleo”.

- **¿Ha recibido motivación en este trabajo?**

“Sí, sí, los compañeros son, bueno, al menos mis compañeros me ayudan bastante, sí, sí”

- **Cuenta con experiencia laboral**

“No, nunca”.

- **¿Cuántas personas conoce usted que laboran en la institución?**

“Compañeros de trabajo, ninguno, sí, soy la única”.

- **¿Se considera incluida?**

“Incluida, si me siento incluida, porque ya tengo que ser presidenta, secretaria y todos esos trabajos”.

- **¿Cuenta con estabilidad laboral?**

“Estabilidad (...) sí, con contrato provisional”.

- **Ascenso o promoción laboral**

“No, estoy empezando, estoy en el tercer mes, y si estoy empezando”.

- **¿Con cuántos trabajos cuenta?**

No, solo el que estoy laborando

- **¿Cuenta con seguro social?**

“Sí”.

- **Recursos que le hace falta para desempeñar sus funciones diarias**

“En este caso, sería material (...) de inicial, de niños, de inicial”.

- **¿Ha sufrido algún tipo de abuso tanto físico, emocional, psicológico, sexual o financiero dentro de su trabajo?**

“No”.

- **¿Ha sufrido algún trato inhumano, denigrante, discriminatorio por razones de discapacidad?**

“No”.

- **Entorno laboral adecuado**

“Sí”.

- **¿Le han brindado capacitación en su trabajo?**

“No, por ahora, pero próximamente van a haber cursos, que se relacionan con lo que estoy trabajando, para, no si, y ahí más adelante ya me van a decir cuáles son”.

- **¿Se siente satisfecho en su trabajo?**

“Sí”.

- **¿Conoce actualmente todos sus derechos?**
“(…) diría que sí”.
- **Tiempo que va laborando**
“3 meses”.
- **Accesibilidad en el entorno físico, y tecnológico de la información dentro de su trabajo**
“(…) pueda que sí, sí, (…) si, (…) si”

Anexo 7:

Ejemplo de instituciones que especifican el tipo de contrato

<i>Instituciones</i>	<i>Total, de servidores y trabajadores</i>	<i>Total, de PcD o sustitutos</i>	<i>Total de Servidores que tienen contratos estables o permanentes</i>	<i>Total de PcD o sustitutos que tienen contratos estables o permanentes</i>	<i>% Cumple / no cumple</i>
<i>Institución</i>	1157	PcD: 24 Sustitutos: 4 Total: 28	534	10	2% <i>No cumple</i>
<i>Institución 2</i>	36	PcD: 1 Sustitutos: 0 Total: 1	13	0	0% <i>No cumple</i>
<i>Institución 3</i>	20	PcD: 2 Sustitutos: 1 Total: 3	0	3	100% <i>cumple</i>

Anexo 8:

Instituciones que no especifican los tipos de contratos

<i>Instituciones</i>	<i>Servidores que laboran</i>	<i>Servidores con discapacidad o sustitutos que laboran</i>	<i>%</i>
<i>Institución 4</i>	Total: 37	PcD: 1 Sustitutos: 0 Total: 1	3% <i>No cumple</i> por no especificar tipo de contrato, por lo que no hay de donde sacar cálculo
<i>Institución 5</i>	<i>Se justifica en la Ley</i>	PcD: 2 Sustitutos: 3 Total: 5	<i>No cumple</i> porque no ha detallado el total de servidores que laboran, tampoco se especifica tipo de contrato y hay más sustitutos que PcD
<i>Institución 6</i>	Total: 10	PcD: 0 Sustitutos: 1 Total: 1	33% <i>No cumple</i> porque hay más sustitutos que PcD
<i>Institución 7</i>	Total: 299	PcD: 3 Sustitutos: 8 Total: 11	3% <i>No cumple</i> porque no especifica tipo de contrato, y hay más sustitutos que PcD

Institución 8	Total: 7	PcD: 1 Sustitutos: 2 Total: 3	43% No cumple porque no especifica tipo de contrato y hay más sustitutos que PcD
Institución 9	Total: 899	PcD: 31 Sustitutos: 10 Total: 41	4% No cumplen por no especificar tipo de contrato y se refugia en el art. 66 de la CRE basándose en protección de datos

Anexo 9:

Instituciones donde existen más sustitutos que PcD

Instituciones	PcD vs sustitutos que laboran
Institución 4	PcD: 2 Sustitutos: 4
Institución 6	PcD: 0 Sustitutos: 1
Institución 7	PcD: 3 Sustitutos: 8
Institución 8	PcD: 1 Sustitutos: 2

Anexo 10:

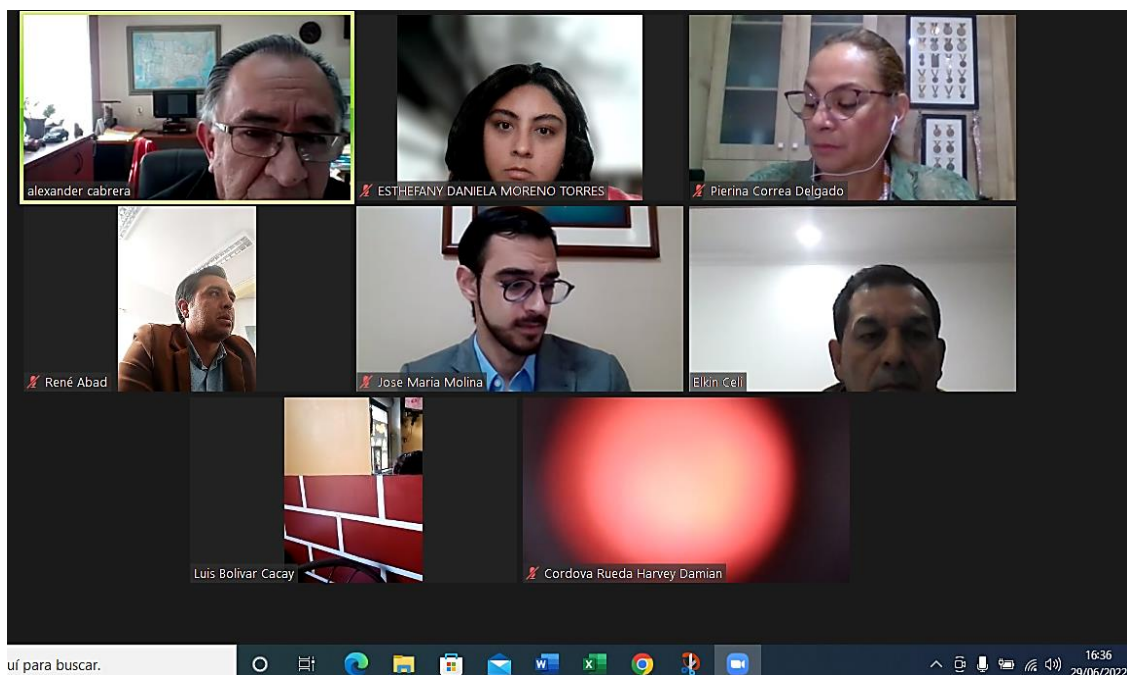
Tabla comparativa de las instituciones públicas de la ciudad de Loja 2021 – 2022

Institución públicas 2021 / 2022	2021		2022	
	Nº de PcD y sustitutos	Cumple ✓ / No cumple ✗ / No Corresponde 2021	Nº de PcD y sustitutos	Cumple ✓ / No cumple ✗ / No corresponde 2022
Municipio de Loja	1 PcD -0 Sustitutos	✗	0	Se justifica
UNL	11 PcD -2 Sustitutos	✗	24 PcD 4 Sustitutos	✗
MIES	6 PcD -1 Sustituto	✗	3 PcD 8 Sustitutos	✗
MTOP	2 PcD -0 Sustitutos	✗	0	Se justifica
MERNNR	0	No corresponde	0	Se justifica
Ministerio del Trabajo	1 PcD -0 Sustitutos	✗	0	Se justifica
MIDUVI	0	No corresponde	0 PcD 0 Sustitutos	✗
ARCSA	1 PcD -0 Sustitutos	✗	1 PcD 0 Sustitutos	✗
MT	0	No corresponde	1 PcD 2 Sustitutos	✗
Coordinación de Educación	0 PcD -3 Sustitutos	✗	0	Se justifica
Gobernación de Loja	0 PcD -4 Sustitutos	✗	2 PcD 4 Sustitutos	✗
MPCEIP	0	No corresponde	0	Se justifica
BANECUADOR	4 PcD -0 Sustitutos	✗	0 PcD 0 Sustitutos	✗
MAAE	4 PcD 0 Sustitutos	✗	2 PcD 1 Sustituto	✓
Hospital Isidro Ayora de Loja	0 PcD 6 Sustitutos	✗	0	Se justifica

<i>INPC</i>	0 PcD 0 Sustitutos	✘	0 PcD 0 Sustitutos	Se justifica
<i>CNE</i>	0 PcD 0 Sustitutos	✘	0	Se justifica
<i>CNT</i>	0	No corresponde	0 PcD 0 Sustitutos	
<i>EERSSA</i>	0	No corresponde	0	Se justifica
<i>MSP</i>	29 PcD 4 Sustitutos	✘	0	Se justifica
<i>CELEC</i>	0	No corresponde	0	Se justifica
<i>BDE</i>	1 PcD 0 Sustitutos	✘	1 PcD 0 Sustitutos	✘
<i>Ecu 911</i>	3 PcD 0 Sustitutos	✓	0	Se justifica
<i>SENESCYT</i>	1 PcD 0 Sustitutos	✘	0	Se justifica
<i>ANT</i>	1 PcD 0 Sustitutos	✓	0	Se justifica
Total de PcD y sustitutos que laboraron en instituciones públicas de Loja en septiembre 2021			Total de PcD y sustitutos que laboraron en instituciones públicas de Loja septiembre 2022	PcD: 33 Sustitutos: 27 Total: 60
			PcD: 65 Sustitutos: 20 Total: 85	

Anexo 11

Fotos del observatorio ciudadano de discapacidades de la ciudad de Loja



Usted está viendo la pantalla de Observatorio Ciudadano de Discapacidad

Propuesta de Reforma LOD.docx - Microsoft Word

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Referencias Correspondencia Revisar Vista

Times New Rom 12 A A A

AaBbCc AaBbCc AaBbCc AaBbCc AaBbCc AaBbCc AaBbCc

Normal Sin espa... Table Pa... Texto in... Título 1 Título 2

Fuente Párrafo Estilos

LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES LOD - VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA A LOD
<p>Art. 10.- Recalificación. Toda persona tiene derecho a la recalificación de su discapacidad, previa solicitud debidamente fundamentada.</p> <p>La recalificación podrá ser solicitada en cualquier momento directamente por la persona interesada o por su representante legal.</p> <p>Se prohíbe exigir la recalificación de la discapacidad.</p> <p>Esta disposición será aplicable incluso para las personas que actualmente cuenten con el documento contentivo de la calificación de la discapacidad.</p> <p>Art. 38.- Becas. Aquellas personas con discapacidad en cuya localidad no exista un establecimiento educativo público con servicios adecuados para atender a sus necesidades educativas especiales podrán recibir del Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo, becas y créditos educativos, a fin de que asistan a una institución educativa particular o fiscomisional que si ofrezca los servicios adecuados, de conformidad con la normativa específica que se expida para el efecto.</p> <p>La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación hará cumplir a las instituciones de educación superior públicas y privadas la concesión de becas de tercer y cuarto nivel, en sus modalidades presencial, semipresencial y a distancia, para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.</p>	<p>Art. 10.- Recalificación. Toda persona tiene derecho a la recalificación de su discapacidad, previa solicitud debidamente fundamentada.</p> <p>La recalificación podrá ser solicitada en cualquier momento directamente por la persona interesada, por su representante legal, o por orden judicial justificada.</p> <p>Esta disposición será aplicable incluso para las personas que actualmente cuenten con el documento contentivo de la calificación de la discapacidad. La persona acreditada para calificar que ha incurrido en error, negligencia, dolo, será responsable y se le realice un proceso administrativo.</p> <p>Art. 38.- Becas. Aquellas personas con discapacidad en cuya localidad no exista un establecimiento educativo público con servicios adecuados para atender a sus necesidades educativas especiales podrán recibir de la Entidad Rectora de Educación, Becas Educativas, a fin de que asistan a una institución educativa particular o fiscomisional que ofrezca los servicios adecuados, de conformidad con la normativa específica que se expida para el efecto.</p> <p>La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación hará cumplir a las Instituciones de Educación Superior públicas y privadas la concesión de becas de tercer y cuarto nivel, en sus modalidades presencial, semipresencial y a distancia, para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género. Estas becas serán gratuitas por parte de los Institutos de Educación Superior públicos y privados.</p> <p>Se garantiza la accesibilidad a la información y la permanencia de las personas con discapacidad en las Instituciones de Educación Superior fomentando la</p>

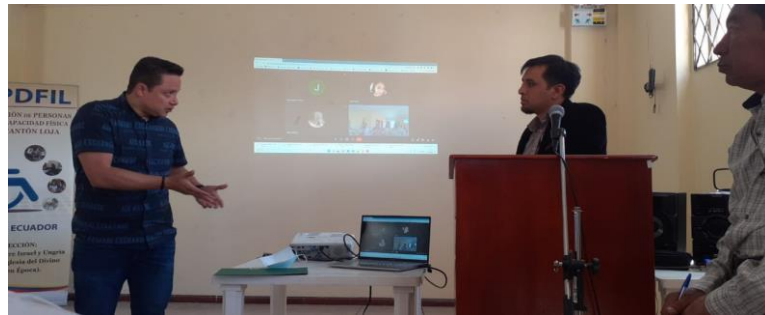
Reactivar audio Detener video Participantes Chat Compartir pantalla Grabar Reacciones Aplicaciones Pizarras Salir

ESTHEFANY DANIELA MORENO

alexander cabrera

Pierina Correa Delgado





Anexo 12:

Foto con el mejor compañero de trabajo de investigación mi Señor Padre: Norman Guillermo Moreno Tandazo



Anexo 13:
Certificado del abstract



Rodrigo Torres A.
Director General / CEO

CERTIFICADO DEL TRADUCTOR

Yo, Hernán Rodrigo Torres Agila, Perito Intérprete-Traductor acreditado por el Consejo Nacional de la Judicatura, me permito certificar:

Que el documento adjunto titulado: **ABSTRACT**, es una traducción fiel y exacta del español al inglés correspondiente al **RESUMEN** del trabajo de titulación cuyo tema es: **“Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Público de la Ciudad de Loja, Mayo 2021 – Mayo 2022”**; de autoría de la Señorita estudiante: Esthefany Daniela Torres Moreno, portadora de la cédula de ciudadanía No. 1150971255, estudiante de la carrera de Administración Pública de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, la misma que se encuentra bajo la dirección de la Abog. María Inés Arévalo Jaramillo Mg. Sc. previo a la obtención del título de Ingeniera en Administración Pública.

Lo certifico en honor a la verdad, estando presto a aclarar cualquier inquietud que se creyere pertinente.

Loja, 03 de marzo de 2023.

Intérprete Médico Especializado
Medical Specialized Interpreter

Perito Intérprete y Traductor acreditado por el Consejo de la Judicatura
Certified Interpreter and Translator accredited by the Council of the Judiciary



Connect Language Solutions



@connectishere



+593 96 368 8651



rtorres150960@gmail.com

Anexo 14:

Oficio de aprobación del trabajo de Tesis



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Carrera de
Administración
Pública

Presentada el día de hoy, 08 de junio de 2022, a las 16h10.- Evacuada la diligencia otórguese lo solicitado por la persona interesada e incorpórese al expediente académico.- **LO CERTIFICO.**

Firmado digitalmente por
ENA REGINA PELAEZ
SORIA
Fecha: 2022.06.09
13:40:37 -05'00'

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
**SECRETARIA ABOGADA DE LA FACULTAD
JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

Loja, 08 de junio de 2022, a las 16h20.- De conformidad a las competencias establecidas en el Art. 134 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, al informe favorable de pertinencia de estructura y coherencia conforme lo determinado en el Artículo 134 del RRA-UNL, emitido por el/la **Abog. María Inés Arévalo Jaramillo, Mg. Sc.** docente de la Carrera de Administración Pública de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, sobre el proyecto de tesis intitulado: **"INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO DE LA CIUDAD DE LOJA, MAYO 2021 – MAYO 2022."**. Presentado por el/la postulante: **ESTHEFANY DANIELA MORENO TORRES**, estudiante de la Carrera de Administración Pública (Modalidad Presencial), previo a optar el Grado de: **INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** se autoriza la ejecución de tesis, y se designa como Director/a de Tesis al/la Docente: **Abog. María Inés Arévalo Jaramillo, Mg. Sc.** Conforme lo ordenado en el Art. 136 RRA-UNL.- NOTIFIQUESE para que surta los efectos de Ley que corresponden.-



Firmado digitalmente por
JOSE RODRIGO
MALDONADO QUEZADA

Ing. José Rodrigo Maldonado Quezada MAPP
**DIRECTOR DE LA CARRERA
DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Loja, 09 de junio de 2022, a las 16h25.- Notifico con el Decreto y la providencia que antecede con la designación legal y formal de Director/a de Tesis, al/la Docente: la **Abog. María Inés Arévalo Jaramillo, Mg. Sc.** para el efecto deberá observarse estrictamente lo establecido en los artículos 137 y siguientes del RRA-UNL. - Para constancia firman electrónicamente en unidad de acto, para los fines que se persiguen.



Firmado digitalmente
por JOSE RODRIGO
MALDONADO
QUEZADA

Ing. José Maldonado Quezada, MAPP
**DIRECTOR DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



Firmado digitalmente por:
MARIA INES
AREVALO
JARAMILLO

Abog. María Inés Arévalo Jaramillo, Mg. Sc.
DIRECTOR/A DE TESIS

Firmado digitalmente por
ENA REGINA PELAEZ SORIA
Fecha: 2022.06.09 13:40:48
-05'00'

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
**SECRETARIA ABOGADA DE LA FACULTAD
JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

Elaborado por: Ing. Paulina Ullauri Paladines

Facultad Jurídica, Social y Administrativa
072 -54 7929
Ciudad Universitaria "Guillermo Falconi Espinosa",
Casilla letra "S", Sector La Argelia - Loja - Ecuador