



ACCESIBILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE LA PARROQUIA CALCETA CANTÓN BOLÍVAR

¹ Garcia Salazar Jennifer;

² Mercedes Cedeño Barreto;

³ Lorena Cobacango Villavicencio.

¹ Egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Técnica de Manabí, correo: jenniferfrancis_15@hotmail.com, fono: 0994721714

² Docente Titular de la Universidad Técnica de Manabí, correo: mdecenedo@utm.edu.ec

³ Docente titular de la Universidad Técnica de Manabí, correo: lmcobacango@utm.edu.ec, fono: 0967808332

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Garcia Salazar Jennifer, Mercedes Cedeño Barreto y Lorena Cobacango Villavicencio (2018): "Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la Parroquia Calceta Cantón Bolívar", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (abril 2018). En línea: [//www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html](http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html)

RESUMEN

La inclusión de las personas con discapacidad al contexto social ha sido un tema de gran interés, con procesos acelerados que cada vez toman fuerza; no solo es el acceso a los diferentes espacios abiertos, a los derechos de insertarse en medios educativos para formarse según sus capacidades y habilidades, sino también a poder laborar en espacios públicos y privados según le permitan sus habilidades y destrezas. No obstante si es necesario tener en cuenta las condiciones que viven, las constantes situaciones problemáticas que restringen y limitan a las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral; la exclusión, discriminación y marginación los convierte en personas vulnerables socialmente. La responsabilidad social es un agente importante por el apoyo y aceptación que se les ofrezca, para que sean y se sientan eficientes, participativos y productivos. Para el logro de esta investigación se analizó las condiciones de igualdad laboral que tienen las personas con discapacidad del cantón Bolívar a nivel de las instituciones públicas. El enfoque de inclusión, inserción e integración, complementa una accesibilidad laboral, social y física efectiva, permite la participación, creación de nuevas oportunidades y fomenta seguridad en el trabajo. Este estudio tuvo como objetivo describir la accesibilidad laboral de las personas con Discapacidad en las empresas públicas de la Parroquia Calceta del Cantón Bolívar en el periodo Octubre 2017- Febrero 2018; orientada en el modelo social de la discapacidad. La metodología utilizada fue cuantitativa de tipo descriptiva, con las técnicas de la encuesta, entrevista y recopilación documental, e instrumentos como cuestionario, guía de entrevista y ficha bibliográfica.

PALABRAS CLAVES: Accesibilidad, Personas con Discapacidad, Desigualdades, Derechos, Responsabilidad Social, Mercado Laboral.

SUMMARY

The inclusion of people with disabilities in the social context has been a topic of great interest, with accelerated processes that increasingly take force; not only is access to different open spaces, the rights to insert in educational media to be trained according to their abilities and skills, but also to be able to work in public and private spaces as their skills and abilities allow. However, if it is necessary to take into account the living conditions, the constant problematic

situations that restrict and limit people with disabilities to access the labor market; the exclusion, discrimination and marginalization make them socially vulnerable. Social responsibility is an important agent for the support and acceptance that is offered, so that they are and feel efficient, participative and productive. In order to achieve this research, the conditions of labor equality that people with disabilities in the Bolívar canton have at the level of public institutions were analyzed. The inclusion, integration and integration approach complements effective work, social and physical accessibility, allows participation, creates new opportunities and promotes job security. The objective of this study was to describe the work accessibility of people with disabilities in the public enterprises of the Calceta parish of the Canton Bolívar in the period October 2017 - February 2018; oriented in the social model of disability. The methodology used was quantitative of descriptive type, with the techniques of the survey, interview and documentary compilation, and instruments such as questionnaire, interview guide and bibliographic record.

KEYWORDS: Accessibility, People with Disabilities, Inequalities, Rights, Social Responsibility

INTRODUCCIÓN

Fernández (2011), analiza la relación de la discapacidad con la oportunidad; en su artículo señala la importancia que tienen el hecho de que una sociedad no puede verse dentro de un contexto sin comportamientos solidarios de las personas próximas y de la comunidad en la que se están insertos. Los procesos de inclusión están relacionadas directamente con cambios, revisiones continuas y avances progresivos desde todos los ámbitos legales, sociales, políticos, culturales, familiares. Echeita, Verdugo, Sandoval, López, Calvo, González-Gil, (2009) opinan que se debe intentar acortar la paradójica distancia existente entre los valores y principios declarados solemnemente a favor de la inclusión y la realidad cotidiana en nuestras universidades. Se conoce que las personas con discapacidad se encuentran en situación de desventaja respecto a la población en general en cuanto a la participación y ejercicios de sus derechos en el ámbito productivo y laboral. Ley General De Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad. Art. 73.2 (RDL7/2013 de 29 de noviembre. España).

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo (2010) determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural. (Ministerio de Trabajo, 2017)

El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) (2012) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. La Unidad de Discapacidades del MDT coordina, planifica y organiza actividades relacionadas con este sector. Además, es un espacio amigable donde trabajadores con discapacidad y empresarios pueden acudir para cumplir sus expectativas laborales. A efectos de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo, se cuenta con una bolsa de empleo en la cual se pueden registrar personas con discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web o en las oficinas del Ministerio del Trabajo a nivel nacional. <http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/#>

En el servicio público la formación, capacitación y concienciación en temas de discapacidad son factor clave para instaurar un clima de bienestar socio-laboral, logrando que la empresa sea auspiciante activo del respeto a los derechos constitucionales. Esta investigación se enfoca

en describir la situación actual de las personas con discapacidad que laboran en las empresas públicas de la parroquia Calceta, para conocer la realidad en el ingreso, estabilidad y condiciones laborales que determinan la eficacia del trabajo, la flexibilidad y facilidad que se les ofrece para ejercer actividades de forma eficiente, con apoyo, motivación y solidaridad en el entorno, así como los mecanismos, planificaciones y articulaciones implementadas en las entidades para la efectiva inserción e integración de mencionada colectividad.

El cumplimiento de los derechos humanos, legislativos y empresariales forman un referente para que todos los ciudadanos ingresen al mercado laboral, en el que se promueva la equidad, participación y seguridad de trabajo, eliminando la vulnerabilidad de derechos y desigualdades sociales. En el país las personas con discapacidad han tenido considerable apoyo en los últimos años, lo que ha permitido en las empresas públicas y privadas el acatamiento de estatutos y ordenanzas de accesibilidad en el que se fomente e incremente la calidad del trabajo y el respeto a la diversidad humana.

En las empresas públicas las personas con y sin discapacidad están en la potestad de adaptarse y ajustarse a las múltiples necesidades de las personas en condición de dificultad, con estimulación, apoyo y generación de medidas de protección que aumenten la seguridad laboral, empoderamiento de su labor y autonomía económica que aporte al desarrollo individual, familiar, empresarial y nacional. El modelo social de la discapacidad se enfoca en la creación y aplicación de reglamentos, en escenarios de respeto, igualdad, integración y participación mutua. Tomando en cuenta que la mayor discapacidad no son las condiciones que limitan el desenvolvimiento, si no de la mentalidad de las personas que discriminan, excluyen y evaden la igualdad universal.

Con estos antecedentes la investigación toma su relevancia, ya que los hallazgos encontrados tienen connotaciones en todos los ámbitos: en lo social conocer si en el medio donde se desenvuelven las personas con discapacidad en el cantón Bolívar en el ámbito público gozan de estos beneficios y desarrollan todos estos derechos y oportunidades a los cuales por ley están sujetos, en lo profesional, saber si las labores que realizan prestan el grado de interés actitudinal y aptitudinal que presentan, así como el grado de aceptación social que en el círculo laboral gozan. Los resultados indican que aún falta mucho por cumplirse, pues no todas las personas tienen acceso a este derecho, esto sobre todo por el desconocimiento de las leyes, políticas, reglamentos y normativas que en relación al tema están vigentes en el Ecuador. Es necesario crear políticas públicas donde el Buen Vivir esté cobijando a toda la población y garantice el bienestar personal por el que tanto se ha esforzado para conseguir.

DESARROLLO

Accesibilidad Laboral

El tema de la accesibilidad en los actuales momentos tiene varias formas de concebirse puesto que se vuelve importante cuando se trata del cumplimiento de los derechos y deberes de los individuos para tener y mantener una vida digna, donde el trabajo y sus diferentes manifestaciones son claves para garantizar la misma. El factor humano en las empresas, se ha convertido en un referente para el éxito de los negocios, una compañía es sostenible y perdurable en el tiempo, solo en la medida que se comprometa con su capital humano y genere vías de acceso que favorezcan la diversidad laboral (Náñez, 2015). La inclusión laboral es parte de un proceso más amplio donde se implica la parte social, sustentada en la igualdad, la equiparación de oportunidades, la plena participación social y en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa (Zondek, 2015). Por ello se necesita de promoción y difusión de reglamentaciones: estatales, gubernamentales, sociales, que garanticen a los sujetos la posibilidad de un empleo que proporcione bienestar. De ahí que se considera que estos procesos sean inherentes y contribuyentes en el contexto profesional. La gestión humana, concebida como un área o proceso dentro de las organizaciones, juega un papel decisivo en la vinculación de los trabajadores —por cuanto se ocupa, en su mayoría y en términos generales, de la selección, contratación, capacitación y evaluación de los empleados (López Velásquez, Colorado Castillo, Bermúdez Correa, Mejía García, Aristizábal García, Gómez Peláez, Rico Balvín, Gallego Palacio 2017).

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015) define el trabajo “decente” como las “aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo productivo y que origine un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”. La calidad del trabajo hace énfasis a las características como el respeto, apoyo, solidaridad y aceptación que deben impulsar los empleadores a laborar de forma digna, enfocándose en paradigmas inclusivos e integradores. La detección oportuna de problemáticas sociales y laborales como la discriminación, explotación, marginación, incumplimiento de las leyes, entre otras, es un reto institucional para sancionar y eliminar las diversas formas de injusticia y tomar medidas de control para que las empresas públicas y privadas asuman responsabilidades y cumplan con los derechos de las personas con discapacidad y del mercado laboral en general.

Normas Jurídicas En Discapacidad Ecuador (2014) Sección octava de Trabajo y seguridad social, Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El régimen ecuatoriano, como parte de todo este proceso de globalización mundial, ha realizado reformas y modificaciones en la Constitución del Ecuador (2008), que establece garantías legales, políticas y sociales a todos los ciudadanos que pertenecen al mismo, sobre todo en lo laboral por ser este un factor clave en el proceso de logros de bienestar, con sus limitaciones y recortes que en algunos momentos parecen ser inalcanzables, no obstante buscan la consecución de los mismos. Por tal motivo la Ley Orgánica De Servicio Público, [LOSEP] (2017) en su Art. 65 establece que el ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna respecto a la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas.

Investigaciones realizadas por autores como Ramírez (2017) explica que la administración pública es el conjunto de áreas del sector Estatal que mediante el ejercicio de la función administrativa, la prestación de los servicios públicos, la ejecución de las obras públicas y la realización de otras actividades socioeconómicas de interés público trata de lograr los fines del Estado. En el “ámbito laboral” las normas y las prácticas de protección contra la discriminación de las personas con discapacidad presentan déficits en aspectos tan relevantes como el empleo, la accesibilidad universal (hacia y en el centro de trabajo), la consideración de género, salud y seguridad, conciliación de la vida laboral y familiar y la negociación colectiva (Cendrero, 2017). El Gobierno Ecuatoriano establece pautas para ingresar y prevalecer en un trabajo de la administración pública por medio de la eliminación de limitaciones y obstáculos primordialmente para los grupos más frágiles socialmente, entre ellos las personas con discapacidad, de manera que estas leyes sean cumplidas y aplicables en su totalidad.

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2011) define a la discapacidad como: “un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales”. El entorno social debe brindar oportunidades de integración en los diferentes aspectos y espacios, buscar la viabilidad y factibilidad para que las personas con discapacidad demuestren sus habilidades y destrezas, concretamente en el aspecto laboral; esto influye en gran manera a la motivación y autoestima, lo que les permite realizarse mejor social y laboralmente.

El Informe Mundial sobre Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial señala que las personas con discapacidad presentan peor estado de salud, más desempleo y baja escolaridad que las personas sin discapacidad; de los pobres son los más pobres e incluso se presentan grandes desventajas entre las mismas personas con discapacidad. El 25 de septiembre de 2012, se publica la Ley Orgánica de Discapacidad en el

Registro Oficial Nº 796, normativa que asegura la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. (Ley Orgánica De Discapacidades 2012) Artículo 46.- Políticas laborales.- El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Las políticas públicas son herramientas que se presentan en una sociedad, sea a nivel económico o social, se espera que el resultado de la ejecución de estas normativas mejore el estado de bienestar social de la población; bajo este concepto, se publicó la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), enfocada a la inclusión y asistencia a las personas que poseen algún tipo de discapacidad por parte del Estado hacia la sociedad, enmarcada en los principios Constitucionales de la República del Ecuador. Para la auténtica incorporación de personas con discapacidad en las empresas públicas y privadas los planes y proyectos en beneficio de las personas con y sin discapacidad, se han creado a partir de los principios de igualdad y accesibilidad. Esto se convertirá en un proceso de mutuo y constante aprendizaje, a través de la vinculación, integración, apoyo y cooperación de este grupo social a fin de ser partícipes en la promoción de su desarrollo integral en la que se asegure la calidad de vida y calidad del trabajo.

Ley orgánica de discapacidades (2017) art. 2 define que las personas con discapacidad.- para efectos de este reglamento, se entenderá a aquella que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales con independencia de la causa que lo hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional. (Código Del Trabajo) Art. 47 Inclusión Laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades, en el 2012 la Constitución del Ecuador revisada y reformada desde el 2008, promueve la inclusión, vinculación, inserción y participación de ellos en la sociedad sin discriminación ni exclusión, siendo un derecho inviolable que se debe acatar en todos los niveles de la vida diaria en las cuales se garantice y promueva el desarrollo y bienestar propio y de quienes le rodean, resaltados y ajustados en los objetivos del buen vivir.

Esta misma ley establece en su Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con deficiencia o condición de discapacidad, tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en esferas de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. Esta Ley Orgánica de Discapacidades y su reglamento, establecen una tabla discriminatoria para la aplicación del beneficio tributario, lo cual deja por sentado, que existirá una relación directa ente el grado de discapacidad de una persona ante en porcentaje de aplicación del beneficio tributario. Este mecanismo discriminatorio, no se aplicaba en años anteriores al 2013, ante lo cual el beneficio tributario se extendía sobre toda persona con un grado de discapacidad de al menos 30% sin dirimir el beneficio tributario.

Ministerio de Relaciones Laborales (2013) en el artículo 47 numeral 5) establece que el estado reconoce a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades, fomentando sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. Ley Orgánica de Discapacidad (2014) expresa en su artículo 4, inciso 8 de accesibilidad, establece que se garantiza el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, así como, la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y se facilitará los medios necesarios para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas. SENADIS (2014), establece que las empresas e instituciones contratistas incorporen un enfoque inclusivo en su política de recursos humanos, que considere los procesos de inclusión

laboral desde la postulación, ingreso y promoción interna del trabajador o trabajadora en situación de discapacidad.

Así lo destaca el director del Servicio de Rentas Internas, Carlos Marx Carrasco (2013), en su taller capacitación sobre "Desafíos y propuestas hacia la garantía de los derechos de las personas con discapacidad", mencionó que el empleo para las personas con discapacidad es lo primero y el más importante factor de la inclusión social, económica y cultural. En el caso del Ecuador 6% de la población presenta alguna discapacidad y las personas con ingresos representan el 2% de los afiliados al IESS. Si no se da un tratamiento adecuado a la discapacidad, es decir con carácter incluyente, de comprensión y no de compasión, terminará siendo la discapacidad un factor de exclusión social, por ello recomendó aplicar los beneficios como corresponde, de acuerdo con la Ley de Discapacidades. También existen procesos de devolución tributaria para las personas con discapacidad, pero no todas la aplican y el número es demasiado pequeño, por lo que aspira que muchos más ecuatorianos apliquen este beneficio, concluyó. ("Asamblea Nacional del Ecuador | La Casa de Todos", 2013).

(López et al., 2017) analiza que la formación y desarrollo organizacional en clave de inclusión, disminuyen la desigualdad social y posibilitan así el aprendizaje generativo, entendido como aquel que sobrepasa el aprendizaje adaptativo y proporciona nuevas visiones de la realidad para la construcción de un nuevo conocimiento, en el que la mirada a lo diferente se enriquece desde una perspectiva de equidad alejada de los discursos asistencialistas. La aplicabilidad de estrategias propias dentro de cada entidad pública y privada que acoge laboralmente a personas con discapacidad es de gran ventaja para crear espacios de integración, participación y colaboración, que facilita la organización y el trabajo en equipo. El propósito es que las personas con discapacidad se incluyan en las empresas, tengan eficacia en sus trabajos y desarrollen su actividad en un ambiente de crecimiento profesional y acordes a su condición.

En el mundo del trabajo las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos. Esto afecta su autoestima y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos (Rodríguez, 2016). Es necesario que las empresas contratistas promuevan e impulsen la equidad y justicia social, con la finalidad de evitar discriminación o marginación laboral. Esto favorecerá tanto a las entidades por la imagen que proyectarán interna y externamente y a las personas con discapacidad porque su trabajo será estimulación para desarrollar sus habilidades y potencialidades, todo ello lleva un proceso normativo que el Estado Ecuatoriano promueve a través de diversas políticas sobre todo sociales que garanticen su acatamiento, es así que dentro de la Parroquia Calceta se propician espacios laborales adecuados para su cumplimiento.

La responsabilidad, eficiencia y compromiso que las personas con discapacidad demuestren en las empresas son indispensables para que los funcionarios depositen su confianza en ellos, así se fortalecen las relaciones interpersonales y se crea un clima organizacional pertinente. Este grupo social también está en la obligación de obedecer deberes decretados dentro de la institución y a nivel nacional en la que se visualicen y acrecienten las aptitudes y actitudes de manera que sean fructíferos y aporten positivamente al bienestar de la empresa pública y para el individuo. El proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia del sujeto en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad (González, 2016). La oferta laboral en las empresas e instituciones públicas garantiza a este grupo social la oportunidad para que asuman responsabilidades, que le permitirán desempeñarse eficientemente y por ende obtener la satisfacción y el éxito laboral, esto promoverá y fomentará la productividad, y con su accesibilidad obtendrán un crecimiento económico y personal.

En cuanto a la accesibilidad al puesto de trabajo y la adaptación de éste al trabajador, tanto en el aspecto material como en el formativo, no hay duda que son factores condicionantes para la incorporación y ejercicio diario de la actividad laboral de las personas con discapacidad (Cendrero, 2017). La eliminación de barreras que impidan la accesibilidad laboral es un reto estatal y colectivo, que hace indispensable el desarrollo de un ambiente armónico, para esto los actores intervinientes, es decir, los empleadores, jefes, compañeros de trabajo y personas con discapacidad tienen el compromiso de adaptarse e interactuar en su ambiente socio-laboral, con la finalidad que se complementen y se establezca un trabajo digno e inclusivo.

Peña & Sánchez (2016) toma como base lo publicado en el Ministerio de Trabajo (2015) donde indica que en Ecuador más de 88565 mil personas con discapacidad han sido insertadas al mercado laboral, siendo consideradas de gran aporte tanto para el crecimiento de las organizaciones así como también del país. Evidentemente la eficiencia y desempeño laboral de estos, fortalece y fomenta la participación e integración en su lugar de trabajo, puesto que su adaptación, desempeño, responsabilidad y compromiso promueve el éxito de la entidad. Acuña, Álvarez, Flores, Castillo, & Vallejos, (2016) sostienen que la presencia de las personas con discapacidad en las empresas contribuye a mejorar el clima laboral, reconociéndose el esfuerzo que estos realizan para superar todas sus dificultades. La inclusión de políticas, en la gestión de Recursos Humanos, que incluyan procesos para integrar a personas con discapacidad, contribuirá a que este sector olvidado y marginado tenga más oportunidades de insertarse en el mercado laboral. El empleado público en mencionada situación debe de ser tratado con equidad e igualdad, tomando en cuenta el salario, ingreso y permanencia en la ocupación, esto permitirá hacer frente a las desigualdades y creará mayores oportunidades, que facilitarán la adecuación a los puestos de trabajo y la demostración de habilidades, capacidades, y aptitudes.

La satisfacción laboral de las personas con discapacidad depende directamente de una efectiva inserción que garantice el acceso y la permanencia de cada persona en su lugar de trabajo, y las posibilidades de mejora continua que se les pueda brindar. La contratación de las personas, tengan o no discapacidad, constituye uno de los aspectos más concretos en los cuales se expresa la dignidad del trabajo (López et al., 2017). Para las personas con discapacidad, ser incorporados al mercado laboral es de gran beneficio, ya que se sienten productivos y como un esencial humano que aporta oportunamente al país, a la empresa, a su familia y a sí mismo, esto satisface necesidades económicas que aportan al crecimiento de su autonomía y autoestima.

Náñez (2012), La discapacidad surge del fracaso de un entorno social estructurado a la hora de ajustarse a las necesidades y las aspiraciones de la ciudadanía con carencias, más que de la incapacidad de las personas con discapacidad para adaptarse a las exigencias de la sociedad. Para que se manifieste un impacto laboral óptimo y la convivencia organizacional sea apropiada, las empresas e instituciones públicas y privadas pueden buscar capacitación, asesoramiento e información de fuentes especializadas, de manera que entre los jefes, funcionarios, y personas con discapacidad se creen espacios socio-laborales accesibles e inclusivos.

Ley Orgánica de Discapacidad (2014) Artículo 54.-Capacitación.- La instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.

De Asís (2013), entiende que los apoyos sirven para asegurar la accesibilidad, es decir que existe un vínculo entre apoyos y accesibilidad porque precisamente los apoyos se ponen a disposición de las personas con discapacidad para que los bienes, servicios, prestaciones y derechos les resulten accesibles. Cuando, por motivos concretos y particulares de las necesidades específicas de una persona, esos apoyos resulten insuficientes entrarían los ajustes razonables para lograr un efectivo disfrute de derechos, el mismo autor en el año 2016 expresa que en el campo del empleo, parece más oportuno desligar, por un lado, la idea de accesibilidad, y por otro, la de apoyos y ajustes razonables. ¿La razón? Porque estas ideas están vinculadas a derechos distintos. La accesibilidad se refiere a acceder a un puesto de trabajo, dicho con otras palabras, al derecho al trabajo. Los apoyos y ajustes razonables están vinculados con las condiciones en las que se desarrolla el empleo, tienen que ver con los derechos en el puesto de trabajo.

Modelo Social De La Discapacidad

López (2011), sostiene en sus escritos que los Estados deben establecer acciones que faciliten la inclusión mediante políticas que equiparen las oportunidades, puesto que toda vida humana es igualmente digna; desde el modelo social se sostiene que el aporte que las

personas con discapacidad puedan dar a la humanidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia. Esto ha iniciado que desde la academia, ciencia, tecnología y sociedad se establezcan tipos de intervención y atención hacia este sector, es así que ha promovido al modelo social en un concepto jerarquizado que sitúa a la discapacidad desde la diferencia, la participación social, donde los recursos y estrategias que posee la persona son los apoyos que la persona requiere para optimizar su nivel de funcionamiento en las actividades que desea y que puede llevar a cabo (Moreno, 2011) (Vélez, 2015).

El modelo social de la discapacidad se presenta como nuevo paradigma del tratamiento actual de la discapacidad, con un desarrollo teórico y normativo; considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales. Desde esta nueva perspectiva, se pone énfasis en que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en iguales circunstancias que las demás, pero siempre desde la valoración a la inclusión y el respeto a lo diverso. Este modelo se relaciona con los valores esenciales que fundamentan los derechos humanos, como la dignidad humana, la libertad personal y la igualdad, que propician la disminución de barreras y dan lugar a la inclusión social, que pone en la base principios como autonomía personal, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros. La premisa es que la discapacidad es una construcción social, no una deficiencia que crea la misma sociedad que limita e impide que las personas con discapacidad se incluyan, decidan o diseñen con autonomía su propio plan de vida en igualdad de oportunidades.

Este modelo defiende en su concepción una construcción social impuesta, y plantea una visión de la discapacidad como clase oprimida. “El problema radica en el fracaso de la sociedad y del entorno creado por el ser humano para ajustarse a las necesidades y aspiraciones de las personas con discapacidad y no en la discapacidad de dichas personas para adaptarse a las demandas de la sociedad” (Hahn, 1993). Ministerio De Inclusión Económica Y Social (2013). Sitúa a la discapacidad como una problemática que recae fundamentalmente en la esfera social y como una temática ligada a la integración de los sujetos a la sociedad, en la que se brinden condiciones necesarias para que individuos con discapacidad puedan desarrollarse y participar de todos los ámbitos. Para este modelo la exclusión social que experimentan las personas con discapacidad, tiene que ver con una vulneración de los derechos humanos y resulta necesario levantar nuevas políticas públicas que regulen esta problemática. Los anteriormente referidos poseen características específicas que conllevan a que se desenvuelvan en este ambiente laboral determinado (como lo son las oportunidades laborales y la discapacidad que poseen); lo que a su vez influye en las características y el estilo de vida que ellos viven al desarrollarse en esa esfera laboral (Reyes, Rubio 2014).

Es un enfoque para entender la situación de discapacidad a partir del reconocimiento de la diversidad humana como un elemento vital y que no por ello el goce de derechos, y obligaciones de contribución, tendrían que ser negados. Para ello se considera necesario que la sociedad se capacite para integrar en sus lógicas la diversidad y por lo tanto la universalización del entorno. (Escobar 2016). En el “ámbito laboral” existen barreras físicas, económicas y sociales que dificultan o impiden la incorporación de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, sea en el sistema ordinario, el especial o como autónomos económicamente dependientes, que dificultan la aplicación efectiva de los derechos constitucionales. Las personas con discapacidad en diversas situaciones tienen dificultades para desenvolverse sin inconvenientes en las tareas asignadas de la vida cotidiana; sin embargo estas cada día intentan mostrar una imagen de empoderamiento y fortaleza en la que se les hace necesario que la sociedad les brinde muestra de solidaridad y apoyo. El modelo social es el complemento del comportamiento social y la conducta de las personas con discapacidad, donde no se trata de evadir la realidad, sino de hacer frente a las circunstancias.

Para los precursores de este modelo es la organización social la que debe ajustarse a las necesidades de las personas con discapacidad, en lugar de exigir a éstas que se adapten al entorno social, considera que una sociedad que no se adapte a las personas con discapacidad,

impone a éstas unas barreras inaceptables y discriminatorias. (Cendrero, 2017). La sociedad debe abolir impedimentos para lograr la equidad de oportunidades entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad. No contempla la discapacidad como un problema individual, sino como algo dado por las limitaciones que pueda tener una persona y las muchas barreras que levanta la sociedad (Ramírez, 2017).

Bolívar es uno de los 22 cantones de la provincia de Manabí, se divide en una parroquia urbana Calceta, ciudad que a la vez es su cabecera cantonal y dos parroquias rurales: Quiroga y Membrillo. Su territorio es montañoso, con agradable clima y una amplia vegetación. Aquí se encuentra la Presa “Sixto Durán Ballén”, más conocida como La Esperanza. El río Carrizal es la principal fuente hídrica del cantón, navegable durante el invierno, donde también se práctica la pesca. (Ecured, 2017). Existe una serie de balnearios, que ofrecen diversión a sus visitantes, durante todo el año. Se elaboran artesanías de mocora, ollas de barro, y una variedad de dulce a base de huevos y productos lácteos. El territorio es bastante montañoso y tiene una extensión de 537,8 kilómetros cuadrados. Las principales montañas del cantón son El Bejuco y Membrillo. Su cabecera Cantonal es Calceta donde se asientan los ministerios de: Educación, Salud, Laboral, MIES, Gad’s municipal, entre otros encargados de cumplir con todas las actividades gubernamentales y estatales del mismo. En el 2010 el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo del Ecuador, Bolívar tenía una población de 14.346 habitantes, en el 2013 Asociación de Municipalidades del Ecuador (AME) detalla una 40.959 habitantes, de los cuales el 8,34% presenta discapacidad; de esta población, el 37,96% tienen discapacidad “Físico-Motora” (Parálisis y amputaciones), seguido por la población con discapacidad “Auditiva” (sordera) con un 22,32% y de este grupo solo el 1% tiene actividad laboral reconocida en alguna institución pública o privada del cantón.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación fue de carácter cuantitativa, de corte descriptivo e interpretativo, tomando como sujeto de estudios a una muestra de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas del cantón Bolívar, las estadísticas indican que menos del 1% de la población económicamente activa tienen un trabajo estable dentro de este contexto que promuevan y garanticen su bienestar. Las interrogantes estuvieron dirigidas a nivel laboral, social, de salud y estatal, ajustados a la realidad en la que se desenvuelven el tema de la investigación, quienes colaboraron en cada una de las actividades presentadas y dieron los avales correspondientes para que se difundan los resultados, conociendo que estos permitirá presentar la situación de su grupo, conscientes que de esta manera se describe su vivencias y con los resultados se pueden generar espacios de debates y luchas para la conquista de sus derechos.

En la selección de la muestra se siguió la metodología expuesta por los autores (Hernández, Fernández, 2010) que indican que la población debe situarse claramente en sus características del contenido de lugar y el tiempo. En este contexto se situó la población en el cantón Bolívar en las instituciones públicas que tienen dentro de sus plaza de trabajo a personas con discapacidad, se tomaron una selección de 45 personas con discapacidad a quienes se les aplicó un cuestionario con preguntas estructuradas en bloques de interés, 6 entrevistas a jefes departamentales y personal de talento humano que tienen relación directa con el grupo de sujeto de estudios.

En el proceso de la investigación se emplearon técnicas como: Recopilación documental, Observación, entrevista, grupo focal, mismos que permitieron obtener información primaria, secundaria y terciaria que se desglosan: Información Primaria: (Encuesta, Entrevista, Testimonios, Relatos, grupos de discusión), Información secundaria: (Libros, Repositorios digitales, revistas, diarios), Información terciaria: (Enciclopedias, catálogos de biblioteca, OPAC online) A nivel empírico se emplearon instrumentos que permitieron obtener datos relevantes del objeto de estudio: encuesta, ficha de entrevista, ficha bibliográfica, recogida de

datos, guía de observación, cuaderno de campo, todos estos resultados corroboraron fehacientemente el objetivo de la investigación .

RESULTADOS

Tomando como referencia los datos estadísticos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS], en coordinación con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS] y la Dirección de Gestión Técnica (2017), a nivel nacional del total de personas con discapacidad el 58% se encuentra laboralmente activas en el mercado de trabajo, las provincias que acogen a la mayor población en esta situación son Guayas con el 28, 59%, Pichincha 25,61%, Manabí 7,05% y Azuay 6,71%. Con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos ciudadanos y para impulsar y mejorar su progreso integral y económico.

Es así como en el Cantón Bolívar las encuestas realizadas a las personas con discapacidad que laboran en 6 empresas públicas del cantón Bolívar determinaron que el 83% es del género masculino y el 17% es del femenino. Sus edades oscilan el 35% entre 32 a 41, 26% de 42 a 51, 17% está en el intervalo de 22 a 31 años, 13% de 52 a 61 y el 9% entre 62 a 71 años, de ellos el 70% presenta una situación de discapacidad física, 26% sensorial y 4% intelectual, cabe mencionar que las entidades no tienen personal con discapacidad psicológica. El Ministerio de salud a través de los establecimientos de Primer Nivel autorizados es la entidad responsable de valorar el grado y entregar el respectivo carné de discapacidad luego del debido informe médico (CONADIS). En las empresas públicas del Cantón Bolívar el 30% de personas obtiene entre 30 y 34 % de discapacidad, el 13%, porta entre 40 a 44%, el 13% entre 45 a 49%, el 13% de 50 a 54%, el 13% entre 60 y 64%, el 9% entre el 70 y 74%, 4% en la categoría de 65 a 69%, y 4% entre 75 a 79. (Figura No. 1)

Figura No, 1
Grado de discapacidad



Fuente: Personas con Discapacidad

Elaboración: Los autores

El 70% del personal con discapacidad no ha tenido formación hasta el tercer nivel de educación. Sin embargo, el 30% se ha preparado académicamente, logrando así obtener especialidad en ramas como Administración Pública, Ingeniería Industrial, Informática, Licenciado en Ecología y Medio Ambiente, Docentes e Instructor de Música, ejerciendo la profesión el 100% de esta población. Entre las ocupaciones que realizan las personas con discapacidad predominan con el 30% limpieza, 9% secretaría, 9% asistente administrativo de salud, 9%: seguridad, docente, 4%: auxiliar de farmacia, Policía Municipal, Administración del talento humano, estación de bombeo, Ingeniería Agroindustrial, Licenciatura en Medio Ambiente, Instructor de Música e Ingeniería Informática.

Los empleados en situación de discapacidad en un 45% consideran a las leyes muy favorables, el 32% expresa que son poco propicias, el 18% aprecia que medianamente son aplicadas, y el 5% opina que las normativas establecidas a nivel nacional no son concretadas con efectividad. Ellos tienen conocimientos de las ordenanzas a nivel nacional que los regulan y protegen es así que el 35% tiene una comprensión moderada, el 30% tiene mucho conocimiento, 30% posee poco entendimiento y el 4% no saben el significado de estas políticas creadas para su beneficio.

El 74% de los empleados públicos consideran que sus puestos de trabajo se adaptan de manera ventajosa a su discapacidad, es decir, se les brindan las facilidades para desempeñar su labor, por la experiencia adquirida, se sienten seguros y apoyados dentro de su entorno socio-laboral por el compañerismo y solidaridad que se les ofrece, en algunos casos no se requiere de esfuerzo y el espacio físico no representa ningún obstáculos que les impida desarrollarse de manera eficiente. Sin embargo el 2% expresa que el trabajo no es adecuado a su discapacidad por la falta de recursos dentro de la institución, su tarea requiere fuerza física y por las dificultades existentes para llegar a su lugar de trabajo.

Dentro del lugar de trabajo el 61% no tiene limitación para desenvolverse normalmente en sus tareas encomendadas, el 17% siente discriminación en su entorno laboral, 17% riesgo por el entorno físico y el 4% exclusión. El trato que reciben las personas con discapacidad en su contexto laboral es justo y respetuoso siempre un 65%, el 30% casi siempre y el 4% a veces. El 91% de este grupo social expresó que el lugar de trabajo les agrada, no obstante el 9% opina lo contrario.

En relación a las actividades recreativas y sociales, las personas encuestadas manifiestan que en un 70% participan de eventos que realiza la empresa, tales como festividades, acontecimientos culturales, deportivos, sociales, artísticos, reuniones y capacitaciones de diverso índole, el 26% expresa que interviene a veces y el 4% no participa por las complicaciones para integrarse con facilidad en el entorno social y físico.

La investigación realizada estuvo dirigida a las empresas e instituciones públicas del Cantón, específicamente a los jefes y coordinadores de talento humano de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí MFL, Distrito de Salud 13D06, GAD Municipal de Bolívar, Unidad Educativa "13 de Octubre", Colegio Monserrate Álava de Gonzales y Cuerpo de Bomberos. Los resultados obtenidos evidencian que los dirigentes, tienen conocimientos de las políticas, normativas establecidas a nivel nacional en temas laborales como la Ley Orgánica de Discapacidad, Código de Trabajo, LOSEP, y de los artículos de la Constitución que protegen e incluyen a las personas con discapacidad. Las entidades se rigen estrictamente a cumplir con las mismas, aunque de forma interna y propia se han encargado de implementar medidas de protección, inclusión y exoneración de horas de trabajo cuando la circunstancia lo amerita, así mismo realizan monitoreo dentro de las empresas para que se asegure el cumplimiento de sus derechos.

Las instituciones públicas de Calceta han buscado y recibido capacitación para orientarse en temas de discapacidad, accesibilidad, inserción e integración, siendo algunas de estas brindadas por organizaciones estatales como el Ministerio de Trabajo, Distrito de Educación, Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y articulación con Asesorías Jurídicas y Mesas intersectoriales Cantonales y Provinciales. Los puestos de trabajo en su entorno laboral, social y físico se adaptan a la población antes mencionada, ya que constantemente se les brinda las facilidades, aceptación y respeto para que puedan desempeñar su labor sin complicaciones, asimismo se busca su bienestar ubicándolos en espacios donde se sientan seguros y sin riesgos laborales, sin embargo se expuso que en lo físico faltan algunos recursos materiales que complementen en su totalidad el proceso de inserción.

Dentro del entorno laboral existe compañerismo, motivación, y solidaridad hacia las personas con discapacidad, aportando positivamente en su integridad, al desarrollo productivo del trabajo y al progreso social del país, porque de esta manera se asegura el efectivo goce de los derechos de este grupo social. La imagen que reciben las empresas que contratan a personas antes mencionadas es positiva, ya que se cumple con lo establecido por la ley, se aplica un enfoque de derechos humanos y se transita hacia una comunidad empresarial de inserción donde el modelo de gestión sea el inclusivo. Internamente se hacen respetar sus derechos entre el personal y compañeros, lo que externamente evidencia el beneplácito y respeto.

DISCUSIÓN

De acuerdo con los antecedentes descritos por la Agenda Nacional para La Igualdad de discapacidades 2013-2017 (2014), en el Ecuador la atención específica a las personas con discapacidad, se inicia hace más de medio siglo por iniciativa de madres y padres de personas con discapacidad, que en la búsqueda de soluciones encontraron en países desarrollados nuevas alternativas de atención. Entre los últimos hitos históricos más relevantes en temas de discapacidad se pueden mencionar que en la década del 70, gracias a las condiciones económicas favorables relacionadas con la explotación petrolera, en el sector público desarrollan importantes acciones en los campos de educación, salud y bienestar social y se emiten normativas y reglamentaciones entre las que se destacan: En 1973 la creación del Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional (CONAREP), para el diagnóstico, evaluación, formación ocupacional e inserción laboral de las personas con discapacidad. En 1982 se crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido (DINARIM), del Ministerio de Bienestar Social, asignándoles la rectoría y coordinación nacional del trabajo sobre discapacidades, para la atención directa a las personas con discapacidad en aspectos de protección, educación especial, capacitación ocupacional e integración laboral.

Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017 – 2021 (2017) Desde la creación del CONADIS en el año 1992, la institución es el ente rector en el ámbito de las discapacidades en el Ecuador; con el mandato de dictar políticas, articular y coordinar acciones con los sectores público y privado e impulsar estudios e investigaciones en el ámbito de la discapacidad; para la prevención de discapacidades, atención e inclusión de las personas con discapacidad y sus familias, en todos los ámbitos de la sociedad y de la vida. En el contexto actual, el gobierno del Lcdo. Lenin Moreno Garcés, como Presidente Constitucional de la República, ha promovido la construcción del nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, instrumento de planificación al cual deben alinearse las Agendas Nacionales para la Igualdad como parte del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, para la exigibilidad y cumplimiento de los derechos constitucionales de manera progresiva.

Como reto corporativo se han creado estrategias y herramientas laborales propias e internas en favor de las personas con discapacidad, lo que ha permitido a la comunidad empresarial adquirir conocimientos para trabajar, interactuar, cooperar y participar de forma grupal, adquiriendo experiencia e interviniendo en asuntos relevantes, que serán de gran aporte para lograr la competitividad entre todo el personal, lo que evidencia que los recursos humanos en general, aceptan sus dificultades y fortalecen sus capacidades, posibilitando así el cumplimiento efectivo de los derechos ciudadanos. De esta manera se demuestra que indirectamente se ha empleado el modelo social para brindar un enfoque inclusivo y accesible a la colectividad con discapacidad laboralmente activa en el medio público.

Las personas con discapacidad que tienen conocimiento sobre las leyes de inserción y accesibilidad social, laboral y física, consideran que son oportunas y factibles, pero falta acatamiento y cumplimiento para que realmente sean aplicadas y ventajosas. No obstante existe discrepancia en la efectividad de políticas efectuadas a nivel nacional, los funcionarios explicaron que tienen conocimientos de las leyes, pero el personal en su mayoría e incluso algunas de las personas con discapacidad no están informados de estas leyes. Por tal motivo se debe buscar mayor capacitación y orientación en los diferentes rangos empresariales, es decir, a los jefes, funcionarios y personal, para que tengan información sobre el procedimiento para interactuar con la colectividad antes referida y que estos posean comprensión total de las leyes que los amparan y protegen, de esta manera cumplan con sus obligaciones, y defiendan el cumplimiento efectivo de sus derechos, tomando en cuenta que algunos tienen poco conocimiento o no lo tienen en relación de las normativas.

Las personas que tienen injerencia directa con la contratación y supervisión del personal sostienen que sus instituciones sí cumplen con la ley y tienen dentro de sus plantas de trabajadores a personas con discapacidad, de acuerdo a la necesidad, el perfil y el grado de responsabilidad y disponibilidad que ellos tienen para los mismos. No obstante la mayoría consideran que las posibilidades económicas no son las mejores para seguir contratando a más personas, esto ocasiona que ellos sientan escasa consideración y atención, donde la solidaridad e inclusión aun no es suficiente y se necesita de esfuerzos para conseguirlo.

CONCLUSIONES

El trabajo digno es la manera en que las personas ejercen y demuestran sus habilidades, capacidades y destrezas, en la que se remunere su empleabilidad de forma justa, lo que motiva a las personas a inducir en el ámbito ocupacional y a sentirse útil y productiva social, laboral y económicamente.

Para garantizar y respetar los derechos de las personas con discapacidad, las empresas públicas de la Parroquia Calceta, Cantón Bolívar, Provincia de Manabí se rigen estrictamente a las normativas y reglamentos establecidos por organismos a nivel nacional, como la Constitución, Código del Trabajo, Ley de Discapacidad y Ley Orgánica del Servicio Público, siendo accesibles desde su ingreso y permanencia en el ámbito laboral, aportando así en el desarrollo personal, familiar, empresarial y nacional.

El nivel de educación contribuye a alcanzar su progreso y satisfacción personal, pero la mayoría de los encuestados no tienen una profesión, lo que dificulta obtener un puesto de trabajo con mayor rango de empleabilidad.

Los trabajos asignados a las personas se implantan de acuerdo a su condición de discapacidad, perfil y nivel de estudio, a fin de crear entornos socio-laborales inclusivos y accesibles, aunque en algunos casos el espacio físico no se adapta a su discapacidad y crean un limitante para desarrollarse de forma completa.

El modelo social de la discapacidad sirve de guía y orientación para que la comunidad en general brinde aceptación, facilidades, inclusión y adaptación a sus diferencias, siendo tratadas con igualdad y con razón de su situación.

BIBLIOGRAFIA

Acuña, L., Álvarez, M., Flores, M., Castillo, R., & Vallejos, A. (2016). Inclusión laboral de personas con discapacidad en Red de energía del Perú.

Asamblea Nacional del Ecuador | La Casa de Todos. (2013). [Asambleanacional.gov.ec](http://www.asambleanacional.gov.ec). Recuperado 31 March 2018, a partir de <http://www.asambleanacional.gov.ec>

Cantón Bolívar - Asociación de Municipalidades Ecuatorianas. (2016). Asociación de Municipalidades Ecuatorianas. Recuperado 26 March 2018, a partir de <http://ame.gob.ec/ec/2010/05/20/canton-bolivar/>

Cantón Bolívar (Manabí) - EcuRed. (2013). EcuRed.cu. Recuperado 26 March 2018, a partir de [https://www.ecured.cu/Cantón_Bolívar_\(Manabí\)](https://www.ecured.cu/Cantón_Bolívar_(Manabí))

Cendrero, L. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Madrid.

Cobas, K. (2015). Desarrollo de estrategias de inclusión para personas con discapacidad en el campo laboral.

Código Del Trabajo. (2015). Codificación No. 2005017. Quito, Ecuador.

- Consejo Nacional de Discapacidades del Ecuador en Discapacidad 2013 - 2017. (2017). Agenda Nacional para la igualdad de oportunidades (pp. 25-38). CONADIS.
- Consejo Nacional para Igualdad de discapacidades. (2014). Normas Jurídicas en Discapacidad. Quito, Ecuador.
- Consejo Nacional para la igualdad Discapacidades. (2013). Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017. Quito.
- Consejo Nacional para la igualdad Discapacidades. (2017). Agenda Nacional para la igualdad de Discapacidades 2017-2021. Quito, Ecuador.
- Constitución de Ecuador. (2008). Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador. En CONADIS. Quito: Imprenta Don Bosco.
- De Asís, R. (2013). Sobre discapacidad y derechos. Madrid: Dykinson.
- De Asís, R. (2016). "Accesibilidad, diseño, ajustes y apoyos" en Papeles el tiempo de los derechos
- Defensoría del Pueblo. (2014). Taller de trabajo Decente. Buenos Aires, Argentina.
- Escobar, S. (2016). Discapacidad y estrategias de empleo. Tijuana, México.
- Fernández Tilve, M., & Sanjuán Roca, M. (2011). Accesibilidad y Proyección Laboral: ¿Qué opinan los estudiantes con discapacidad de la USC? *Innovación Educativa*, 21, 185-199.
- Hernández, N. (2017). Género y discapacidad en el ámbito laboral Discriminación múltiple? Madrid.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS]. (2017). Estadísticas de Inclusión laboral de personas con discapacidad. Quito, Ecuador.
- La Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2011). Informe mundial de la discapacidad.
- Ley Orgánica De Discapacidades. (2012). Registro Oficial N° 796. Quito, Ecuador.
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2017). Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades Decreto Ejecutivo 194. Quito, Ecuador.
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2017). Quito, Ecuador.
- López, A., Colorado, C., Bermúdez, C., Rico, D., Gómez, E., Mejía, J., y otros. (2017). Inclusión laboral de personas con discapacidad. Una perspectiva desde la gestión humana. Antioquia: Editorial Universidad de Antioquia.
- López, W. (2011). Accesibilidad como derecho humano. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2013). Propuesta de atención integral a personas con Discapacidad. Quito, Ecuador.

- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad (Código del Trabajo ed.). Quito, Ecuador.
- Narváez Jácome, J., & Rodríguez, F. (2015). Evaluación de las políticas públicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador para el periodo 2000 - 2012 (Economista). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Facultad de Economía.
- Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. Alteridad, Revista De Educación, 6, 145-147.
- Peña, D., & Sánchez, C. (2016 - 2017). Satisfacción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas. Guayaquil.
- Ramírez, H. (2017). La excepcionalidad de estabilidad laboral para las personas con discapacidad y su derecho al buen vivir. Ambato.
- Rey, J. (2013). Una revisión de los conceptos de accesibilidad, apoyos y ajustes razonables para su aplicación en el ámbito laboral. Debate para un nuevo consenso en torno al bienestar. Sevilla.
- Reyes, D., & Rubio, J. (2014). Discriminación e inserción laboral de personas con discapacidad visual. Santiago, Chile.
- Rodríguez, J. (s.f.). La (con) ciencia del Trabajo Social en la discapacidad: Hacia un modelo de intervención social basado en derechos. Almería.
- SENADIS. (2014). Medidas de Accesibilidad e Inclusión para personas con discapacidad (2016). Santiago de Chile.
- Vélez, J. (2015). Percepción de la inclusión social de las personas con discapacidad en el Cantón Esmeraldas. Esmeraldas, Ecuador.
- Vinueza Betancourt, N. (2014). Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigente" (Abogada). Universidad Central del Ecuador. Facultad de Jurisprudencia.
- Zondek, A. (2015). Manual para una inclusión laboral efectiva de Personas con Discapacidad. Santiago de Chile.