



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Proyecto de investigación previo la
obtención del Grado Académico de
Magíster en Gestión Pública

TEMA

POLÍTICAS PÚBLICAS Y SU INCIDENCIA EN LA INCLUSIÓN
LABORAL DE FUNCIONARIOS CON CAPACIDADES ESPECIALES
DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DE QUEVEDO, 2023

AUTORA

ECON. VIVIANA MARIANA VERA ROJAS

DIRECTOR

DR. COLÓN SILVINO BUSTAMANTE FUENTES, MSC

QUEVEDO – ECUADOR

2025

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

El suscrito Dr. Colon Bustamante Fuentes, M.Sc, director del proyecto de investigación previo a la obtención del grado académico de Maestría en Gestión Pública.

CERTIFICO

Que la **Econ. Viviana Mariana Vera Rojas**, ha cumplido con la elaboración del proyecto de investigación titulado: **“POLÍTICAS PÚBLICAS Y SU INCIDENCIA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE FUNCIONARIOS CON CAPACIDADES ESPECIALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE QUEVEDO, 2023”**, bajo mi dirección el mismo que se encuentra apto para la presentación y sustentación respectiva.

Atentamente,

Quevedo, 17 de mayo 2025

COLON
SILVINO
BUSTAMAN
TE FUENTES



Firmado digitalmente
por COLON SILVINO
BUSTAMANTE
FUENTES
Fecha: 2025.05.19
11:01:51 -05'00'

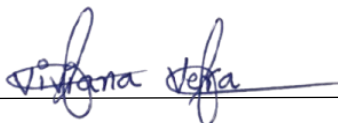
Dr. Colón Silvino Bustamante Fuentes, M.Sc.

Director Proyecto de Investigación

AUTORÍA

Yo, **Econ. Viviana Mariana Vera Rojas**, debo manifestar que los contenidos del Proyecto de Investigación titulado: **“POLÍTICAS PÚBLICAS Y SU INCIDENCIA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE FUNCIONARIOS CON CAPACIDADES ESPECIALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE QUEVEDO, 2023”**, son de mi absoluta autoría.

Por lo expuesto, extiendo los derechos a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo y por consiguiente, a la Unidad de Posgrado, para utilizar este documento como recurso de consulta académica.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Viviana Vera', is written over a horizontal line.

Econ. Viviana Mariana Vera Rojas

Autora

DEDICATORIA

A Dios, fuente inagotable de sabiduría y fortaleza, quien iluminó mi camino y me brindó la perseverancia necesaria para alcanzar esta meta. A ti, Señor, te agradezco por cada obstáculo superado y por cada momento de claridad que me permitiste experimentar durante este proceso. Sin tu guía, esta tesis no habría sido posible.

A mi madre, Patricia Rojas, pilar fundamental de mi vida, cuya entrega y amor incondicional fueron el motor que impulsó mi dedicación. Tus sacrificios y constante apoyo me han dado la fuerza para superar cada obstáculo y alcanzar esta meta. Este logro es tan tuyo como mío.

A mi hijo, la razón de mi ser y la inspiración detrás de cada esfuerzo. Tu sonrisa y tu amor me han dado la motivación para perseguir mis sueños y convertirme en un mejor ejemplo para ti. Espero que este logro te inspire a alcanzar tus propias metas y a nunca rendirte ante los desafíos.

A mi hermano, quien siempre ha sido mi compañero de vida y confidente, gracias por estar siempre presente, por tus palabras de aliento y por compartir conmigo cada logro y cada desafío.

A Johnny Coronel, cuyo apoyo y amistad ha sido fundamental en mi vida. Tu aliento y confianza en mis capacidades me han dado la seguridad para enfrentar este desafío con determinación. Gracias por creer en mí.

A todos aquellos que de una u otra forma contribuyeron a la realización de este trabajo, les expreso mi más sincero agradecimiento. Que este logro sea un testimonio de la importancia del apoyo mutuo y la colaboración en la búsqueda del conocimiento.

Econ. Viviana Mariana Vera Rojas

AGRADECIMIENTO

Por sobre todas las cosas, mi gratitud hacia Dios es infinita, cada logro alcanzado en esta tesis es un reflejo de su obra en mi vida. Reconozco que, sin su inspiración y su sabiduría, este trabajo no habría sido posible. Le doy gracias por las oportunidades que me ha brindado, por las personas que ha puesto en mi camino y por la pasión que ha depositado en mi corazón.

A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, alma máter, le debo gratitud por abrirme las puertas del conocimiento y brindarme las herramientas necesarias para mi desarrollo profesional. Asimismo, extiendo mi sincero agradecimiento al Dr. Colón Bustamante, mi director de tesis, cuya sabiduría y paciencia fueron fundamentales para la culminación de este proyecto.

A mis amigos, compañeros de travesía, les agradezco por su apoyo incondicional, sus palabras de aliento y su amistad invaluable. Cada uno de ustedes ha dejado una huella imborrable en este logro, y les estaré eternamente agradecida.


Econ. Viviana Mariana Vera Rojas

PRÓLOGO

La presente investigación, titulada “Políticas públicas y su incidencia en la inclusión laboral de funcionarios con capacidades especiales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo, 2023”, se enmarca en un contexto de creciente importancia en la búsqueda de la equidad y la justicia social. En un mundo que avanza hacia la inclusión, es fundamental analizar cómo las políticas públicas se traducen en realidades tangibles para aquellos que, a menudo, enfrentan múltiples barreras en su camino hacia la integración laboral. Este trabajo busca contribuir al entendimiento de las dinámicas que configuran el acceso equitativo al empleo.

La investigación expone de manera detallada las limitaciones y potencialidades de las políticas adoptadas por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo, explorando los desafíos que han sido identificados a través de entrevistas y análisis de casos específicos. Se evidencia que, a pesar de la existencia de normativas y buenos propósitos, la implementación efectiva y el seguimiento de estas políticas a menudo se ven comprometidos por factores como la falta de recursos, capacitación y una cultura organizacional.

Este trabajo es una invitación a la reflexión y un llamado a la acción no solo para los responsables de diseñar e implementar políticas públicas, sino también para la comunidad. Espero que este proyecto contribuya a generar un entorno donde el talento y la capacidad de cada individuo, independientemente de sus habilidades, sean valorados y potencializados.

 Verificado electrónicamente por:
ADRIANA LORENA
VICTORERO VEAS
Econ. Adriana Lorena Victorero Veas MSc.

DOCENTE

RESUMEN

Este estudio se enfoca en las Políticas públicas y su incidencia en la inclusión laboral de funcionarios con capacidades especiales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo” tiene como objetivo general evaluar la influencia de las políticas públicas en la inclusión laboral de personas con capacidades especiales en el GAD Municipal de Quevedo. A través de esta investigación, se busca evaluar la incidencia de las Políticas públicas en la inclusión laboral de funcionarios con capacidades especiales del Gobierno Autónomo de Descentralizado Municipal de Quevedo, 2023. Este enfoque permite abordar de manera integral las diversas dimensiones que afectan la inclusión de personas con capacidades especiales en el ámbito laboral. La metodología utilizada en esta investigación combina métodos deductivos y de síntesis para analizar el contexto actual de la inclusión laboral. Se aplicaron diversas técnicas de recolección de datos, incluyendo guías de observación, entrevistas y encuestas. Esto permitió recolectar información tanto cualitativa como cuantitativa, facilitando un diagnóstico preciso sobre las barreras y facilitadores que enfrentan los empleados en su entorno laboral. Los resultados evidencian tanto avances como retos en la implementación de políticas inclusivas. Se destaca que, persisten barreras significativas como la falta de formación adecuada para el personal. Concluyendo que, existe la necesidad de estrategias para mejorar la situación actual, recomendaciones que identifican acciones específicas para fortalecer la inclusión y asegurar que las políticas públicas no solo existan en papel, sino que se transformen en oportunidades reales.

Palabras clave: *Administración pública, Derechos laborales, Ley de capacidades especiales, Inclusión social, Tecnologías asistivas.*

ABSTRACT

This study focuses on Public Policies and their impact on the labor inclusion of officials with special abilities of the Autonomous Decentralized Municipal Government of Quevedo" has the general objective of evaluating the influence of public policies on the labor inclusion of people with disabilities in the Municipal GAD of Quevedo. Through this research, we seek to evaluate the impact of public policies on the labor inclusion of officials with special abilities of the Autonomous Decentralized Municipal Government of Quevedo, 2024. This approach allows us to comprehensively address the various dimensions that affect the inclusion of people with disabilities in the workplace. The methodology used in this research combines deductive and synthesis methods to analyze the current context of labor inclusion. Various data collection techniques were applied, including observation guides, interviews, and surveys. This allowed us to collect both qualitative and quantitative information, facilitating an accurate diagnosis of the barriers and facilitators that employees face in their work environment. The results show both progress and challenges in the implementation of inclusive policies. It is highlighted that significant barriers persist, such as the lack of adequate training for staff. Concluding that there is a need for strategies to improve the current situation, recommendations that identify specific actions to strengthen inclusion and ensure that public policies do not only exist on paper, but are transformed into real opportunities.

Keywords: *Public administration, Labor rights, Disability law, social inclusion, Assistive technologies.*

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	¡Error! Marcador no definido.
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRÓLOGO.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
INTRODUCCIÓN	x
CAPITULO I.	1
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Ubicación y contextualización de la problemática	2
1.2. Situación actual de la problemática	3
1.3. Problema de investigación	4
1.3.1. Problema general.....	4
1.3.2. Problemas derivados	4
1.4. Delimitación del problema.....	5
1.5. Objetivos.....	5
1.5.1. Objetivo general	5
1.5.2. Objetivos específicos	5

1.6.	Justificación	6
CAPÍTULO II.....		8
MARCO TEÓRICO		8
2.1.	Fundamentación conceptual	9
2.1.1.	Políticas públicas.....	9
2.1.2.	La inclusión.....	9
2.1.3.	Inclusión laboral.....	10
2.1.4.	Capacidades especiales	10
2.1.5.	Tipos de capacidades especiales	11
2.1.6.	Modelo social de capacidades especiales.....	13
2.1.7.	Discriminación	14
2.1.8.	Desempeño laboral.....	14
2.2.	Fundamentación teórica	15
2.2.1.	Desarrollo social de las personas con capacidades especiales en Ecuador	15
2.2.2.	Accesibilidad de las personas con capacidades especiales y la inclusión laboral en las empresas públicas	16
2.2.3.	Implementación de políticas públicas	17
2.2.4.	Inclusión laboral de personas con capacidades especiales.....	18
2.2.5.	Obstáculos que impiden la integración laboral	20
2.2.6.	Rol de los GADs en la gestión publica	21
2.2.7.	Acciones que promueven la inclusión de las personas con capacidades especiales en el trabajo	21
2.3.	Fundamentación legal.....	22
2.3.1.	Políticas publicas.....	22

2.3.2.	Ley Orgánica del Servicio Público	23
2.3.3.	Ley Orgánica de Capacidades especiales es	27
2.3.4.	Código del Trabajo.....	29
CAPÍTULO III.....		30
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		30
3.1.	Tipo de investigación.....	31
3.1.1	Investigación descriptiva.....	31
3.1.2	Investigación exploratoria.....	31
3.1.3	Investigación bibliográfica.....	31
3.2.	Métodos utilizados en la investigación	31
3.2.1.	Método inductivo	31
3.2.2.	Método deductivo.....	32
3.2.3.	Método de síntesis.....	32
3.2.4.	Método de análisis.....	32
3.3.	Construcción metodológica del objeto de investigación	33
3.3.1.	Población y muestra	33
3.3.1.1.	<i>Población</i>	33
3.3.1.2.	<i>Muestra</i>	34
3.3.2.	Técnicas de investigación	34
3.3.2.1.	<i>Observación</i>	34
3.3.2.2.	<i>Entrevista</i>	35
3.3.2.3.	<i>Encuesta</i>	35
3.3.3.	Instrumentos de la investigación.....	35
3.3.3.1.	<i>Guía de Observación</i>	35

3.3.3.2.	<i>Guía de entrevista</i>	35
3.3.3.3.	<i>Guía de encuesta</i>	36
3.4.	Elaboración del marco teórico	36
3.5.	Recolección de la información	36
3.6.	Procesamiento y análisis	37
CAPÍTULO IV.		38
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		38
4.1.	Situación actual del acceso equitativo a oportunidades laborales de funcionarios con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.	39
4.1.1.	Análisis y discusión de resultados del primer objetivo	40
4.2.	Nivel de incidencia de la infraestructura y las tecnologías asistenciales en el desempeño laboral de los funcionarios con capacidades especiales en el GAD Municipal de Quevedo.	42
4.2.1.	Análisis y discusión de resultados del segundo objetivo	47
4.3.	Estrategias de participación equitativa en los procesos laborales para la sensibilización del personal del GAD Municipal de Quevedo.	49
4.3.1.	Análisis y discusión de resultados del tercer objetivo.	50
CAPÍTULO V		52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		52
5.1.	Conclusiones	53
5.2.	Recomendaciones	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		55
ANEXOS		62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.....	34
Tabla 2 Entrevista aplicada al director/jefe de Talento Humano.....	39
Tabla 3 Cómo obtuvo su empleo en el GAD Municipal	42
Tabla 4 Cree que su capacidades especiales afectó su proceso de contratación.....	43
Tabla 5 3. ¿Ha tenido las mismas oportunidades de promoción o ascenso que sus compañeros sin capacidades especiales ?	43
Tabla 6 4. ¿Su lugar de trabajo cuenta con accesibilidad adecuada para su capacidades especiales ?	44
Tabla 7 5. ¿Ha recibido ajustes o adaptaciones razonables para desempeñar mejor su trabajo?.....	44
Tabla 8 6. ¿Siente que recibe un trato igualitario en su equipo de trabajo?	45
Tabla 9 7. ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta en su trabajo?	45
Tabla 10 8. ¿El GAD Municipal ha implementado capacitaciones sobre inclusión laboral?.....	46
Tabla 11 9. ¿Cree Ud. que el GAD Municipal de Quevedo cumple con la normativa legal vigente en cuanto a la inclusión laboral de personas con capacidades especiales ?	46
Tabla 12 10. ¿Existen programas de acompañamiento para facilitar la integración y el desarrollo profesional de los funcionarios con capacidades especiales ?.....	47
Tabla 13 Matriz de estrategias de participación equitativa.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad.....	69
Figura 2 Tipo de capacidades especiales	69
Figura 3 Área de trabajo	69
Figura 4 Forma en que obtuvieron el empleo	70
Figura 5 Percepción sobre si la capacidades especiales afectó la contratación	70
Figura 6 Oportunidad de promoción en el trabajo	70
Figura 7 Percepción sobre la accesibilidad en el trabajo	71
Figura 8 Disponibilidad de ajustes y adaptaciones	71
Figura 9 Percepción sobre el trato igualitario en el trabajo	71
Figura 10 Principales obstáculos en el trabajo.....	72
Figura 11 Frecuencia de Capacitaciones sobre Inclusión.....	72
Figura 12 Percepción sobre el cumplimiento de normativa de inclusión	72
Figura 13 Disponibilidad de Programas de Acompañamiento	73

INTRODUCCIÓN

Las Políticas públicas responden a herramientas mediante las cuales el gobierno busca intervenir en distintos aspectos de la vida social, económica y política para garantizar el bienestar de los ciudadanos y el desarrollo de la sociedad. No obstante, dentro de los procesos aseguran que se respetan los derechos de todos los ciudadanos, especialmente de aquellos en situación de vulnerabilidad, como las personas con capacidades especiales. A pesar de los avances en la creación de normativas que promueven la igualdad de oportunidades, estas políticas no siempre se traducen en condiciones efectivas de inclusión laboral.

La presente investigación se realizó en el Gobierno autónomo descentralizado del cantón Quevedo en el año 2023, con el objetivo de evaluar la incidencia de las políticas públicas en la inclusión laboral de funcionarios con capacidades especiales, buscando identificar tanto las barreras como las estrategias que puedan fortalecer esta inclusión. La problemática se manifiesta en la ineficacia de dichas políticas, evidenciada por la falta de infraestructuras adecuadas, carencia de programas de capacitación adaptados y actitudes discriminatorias persistentes que obstaculizan el acceso equitativo al empleo.

Capítulo I.- Presenta el marco conceptual de la investigación el mismo que expone la Ubicación y contextualización de la problemática, situación actual de la problemática, problema general, problemas derivados, delimitación del problema, objetivo general, objetivos específicos y justificación.

Capítulo II.- Evidencia el marco teórico de la investigación, el cual contiene la fundamentación conceptual, fundamentación teórica y fundamentación legal, importantes para fundamentar la investigación.

Capítulo III.- Contiene la metodología de la investigación, tipos de investigación, métodos, construcción metodológica del objetivo de investigación, la población y muestra, técnicas de investigación, instrumentos de la investigación, elaboración del marco teórico, recolección de la información, procesamiento y análisis.

Capítulo IV.- Muestra los resultados y discusión. Este capítulo presenta los datos recopilados y los hallazgos de la investigación.

Capítulo V.- Conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Y, por último, se enlistan las referencias bibliográficas y anexos de la investigación desarrollada.

CAPITULO I.

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

“Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo y no en el resultado. Un esfuerzo total es una victoria segura”

Mahatma Gandhi

1.1. Ubicación y contextualización de la problemática

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Quevedo, ubicado en la ciudadela municipal, calle Edmundo Ward s/n y Av. Quito. Fue creado El 7 de octubre de 1943, como entidad clave en la administración local, el GAD Municipal desempeña un papel importante en la gestión de políticas públicas que afectan directamente a la comunidad. Entre sus responsabilidades está la promoción de la inclusión laboral de personas con capacidades especiales, una tarea esencial para el desarrollo social y económico de la ciudad.

El GAD Municipal de Quevedo cuenta con una estructura organizativa sólida que permite un direccionamiento eficiente de las funciones y responsabilidades del personal. Esta organización es fundamental para la ejecución de políticas públicas y programas que buscan mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, especialmente de los grupos vulnerables. Gracias a esta estructura, el GAD pudo implementar diversas iniciativas que promueven la accesibilidad y la inclusión en distintos sectores, reflejando su compromiso con los principios de equidad y justicia social.

Además, el GAD Municipal de Quevedo se caracterizó por su enfoque en la mejora continua y la adaptación a las necesidades de la comunidad. Su capacidad para coordinar esfuerzos entre diferentes departamentos y áreas permitió una respuesta rápida y eficaz a los desafíos emergentes. Este enfoque proactivo fue clave en el desarrollo de políticas que no solo cumplían con los requisitos legales, sino que también buscan superar las expectativas al ofrecer soluciones innovadoras y sostenibles para la inclusión laboral de personas con capacidades especiales.

No obstante, diversas investigaciones e informes indicaban que, en muchos casos, estas políticas no se implementaban de manera efectiva debido a limitaciones

presupuestarias, falta de capacitación del personal, resistencia cultural y ausencia de mecanismos de seguimiento.

Si bien el GAD Municipal de Quevedo mostró un compromiso con la inclusión laboral de personas con capacidades especiales, existían múltiples desafíos que debían ser abordados de manera integral. Superar las limitaciones presupuestarias, capacitar al personal, combatir la resistencia cultural, establecer mecanismos de seguimiento efectivos y fortalecer la coordinación interinstitucional fueron pasos fundamentales para lograr una inclusión laboral real y efectiva.

1.2. Situación actual de la problemática

El problema que se abordó en esta investigación es la ineficacia de las políticas públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo en la inclusión laboral de personas con capacidades especiales, evidenciada por la falta de infraestructura accesible, deficiencias en la implementación de políticas y escasez de programas de capacitación adaptados.

Este estudio se llevó a cabo en el contexto del GAD Municipal de Quevedo, donde se identificaron barreras dependiendo de grado de capacidades especiales, que limitaban el acceso equitativo al entorno laboral para las personas con capacidades especiales. Las dificultades que se enfrentaban incluían actitudes discriminatorias persistentes en algunos sectores de la sociedad, así como la falta de sensibilización y formación del personal del GAD, lo que obstaculizaba la creación de un ambiente inclusivo y solidario que favoreciera el desarrollo y la integración de estos individuos en el ámbito laboral.

La escasez de programas de capacitación laboral adaptados a las personas con capacidades especiales limita sus oportunidades de desarrollo profesional. Un factor crucial a este nivel es la falta de sensibilización y formación del personal del GAD en temas de capacidades especiales e inclusión, lo que genera barreras actitudinales y dificulta la creación de un ambiente laboral inclusivo.

Las personas con capacidades especiales se enfrentaban a diversas barreras que dependían de su tipo y grado de capacidades especiales. Estas barreras se manifestaban en la dificultad para acceder a la información, la inaccesibilidad física de los espacios y la falta de adaptaciones en los puestos de trabajo. Además, persistían actitudes discriminatorias como prejuicios, trato condescendiente y falta de empatía hacia las necesidades individuales.

1.3. Problema de investigación

1.3.1. Problema general

- ¿De qué manera las políticas públicas inciden en la inclusión laboral de funcionarios con capacidades especiales del Gobierno Autónomo de Descentralizado Municipal de Quevedo, 2023?

1.3.2. Problemas derivados

- ¿De qué manera el grado de capacidades especiales de los funcionarios influye en el acceso equitativo a la inclusión laboral?
- ¿De qué manera la inadecuada infraestructura y tecnologías asistivas influye en el desempeño laboral?

- ¿Cómo la limitada capacitación en las funciones de los empleados incide en la cultura organizacional?
- ¿De qué manera las estrategias de participación equitativa incidirían en los procesos laborales para la sensibilización del personal con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo?

1.4. Delimitación del problema

CAMPO:	Talento Humano
ÁREA:	Administrativa/Operativa
LÍNEA:	Evaluación del impacto de políticas públicas en la inclusión laboral en instituciones públicas
LUGAR:	Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del Cantón Quevedo
TIEMPO:	Febrero - diciembre de 2024

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

- Evaluar la incidencia de las Políticas públicas en la inclusión laboral de funcionarios con capacidades especiales del Gobierno Autónomo de Descentralizado Municipal de Quevedo, 2024.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la situación actual del acceso equitativo a oportunidades laborales de funcionarios con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

- Determinar el nivel de incidencia de la infraestructura y las tecnologías asistenciales en el desempeño laboral de los funcionarios con capacidades especiales en el GAD Municipal de Quevedo.
- Establecer estrategias de participación equitativa en los procesos laborales para la sensibilización del personal con capacidades especiales GAD Municipal de Quevedo.

1.6. Justificación

La presente investigación se justifica por la necesidad de evaluar y mejorar las políticas públicas implementadas por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo en relación con la inclusión laboral de personas con capacidades especiales. Este análisis es fundamental para identificar las brechas existentes en la ejecución de dichas políticas y proponer soluciones efectivas que garanticen un acceso equitativo al entorno laboral.

Al abordar esta problemática, se busca fomentar un ambiente laboral más diverso y justo, donde las personas con capacidades especiales puedan contribuir activamente al desarrollo social y económico de la comunidad. Además, la investigación permitirá establecer un marco de referencia que facilite la sensibilización y capacitación del personal del GAD, promoviendo una cultura de respeto y valoración de la diversidad.

Sin embargo, también es importante reconocer los desafíos que enfrenta el GAD Municipal de Quevedo en la implementación de políticas inclusivas. La falta de infraestructura accesible y la escasez de programas de capacitación adaptados limitan la integración efectiva de las personas con capacidades especiales en el ámbito laboral.

Asimismo, las actitudes discriminatorias que persisten en algunos sectores de la sociedad crean barreras invisibles que dificultan la creación de un entorno inclusivo.

La poca fiscalización y seguimiento de las políticas públicas puede resultar en iniciativas que, aunque bien intencionadas, no logran generar cambios significativos en la vida de los beneficiarios. Por lo tanto, es crucial abordar estos aspectos negativos para garantizar que las políticas públicas no solo existan en papel, sino que se traduzcan en acciones concretas que mejoren la calidad de vida de las personas con capacidades especiales en Quevedo.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

“La educación no es preparación para la vida;
la educación es la vida en sí misma”

Jhon Dewey

2.1. Fundamentación conceptual

2.1.1. Políticas públicas

Se trata de medidas gubernamentales con metas de interés público que se derivan de decisiones basadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad, destinadas a la solución eficaz de problemas públicos concretos, donde la ciudadanía participa en la identificación de problemas y sus respectivas soluciones (Roth Deubel, 2002).

Según Wilson (2018), las políticas públicas son el procedimiento y resolución que el Estado adopta con el objetivo de cambiar o alterar una circunstancia específica, y responder a diferentes grupos de la población. En otras palabras, las políticas públicas son una reacción del Estado ante determinados intereses, contextos y problemas de índole social

2.1.2. La inclusión

Es la postura que incluye la escucha, el diálogo, la participación, la colaboración, las preguntas, la confianza, la aceptación y la aceptación de las necesidades de la diversidad. La inclusión presupone que todos somos singulares en capacidad y valor, que todos tenemos la capacidad de aprender y que todos poseemos algo que contribuir. Es un proceso ininterrumpido y constante, perceptible en prácticas y acciones de participación basadas en la libertad y elección de las personas a las que se dirige el respaldo (Paniagua, 2005).

Autores como Coelho (2023), manifiesta que, se trata de la tendencia o política de incorporar a todos los individuos en la sociedad, con la finalidad de que estos puedan involucrarse y aportar en ella, y obtener beneficios de este proceso. Además, aspira a que todos los individuos o colectivos sociales tengan las mismas oportunidades y

posibilidades para desarrollarse como seres humanos. Principalmente, aquellos que están en situaciones de aislamiento o exclusión social.

2.1.3. Inclusión laboral

La inclusión laboral, según Imacaña et al. (2022), es el procedimiento donde se compromete a proporcionar un trabajo digno a las personas en situación de vulnerabilidad, quienes estarán bajo condiciones de trabajo equivalentes a las del resto del personal en términos de responsabilidades, horarios y salarios. Esta inclusión facilita a esa persona el desarrollo de su independencia, incrementa su autoconfianza, e incluso beneficia a la comunidad al fomentar la cohesión social y la instauración de un sistema equilibrado.

Es la posibilidad de acceder al trabajo bajo las mismas condiciones laborales, salarios y horarios que cualquier otro empleado sin capacidades especiales; no obstante, existen aspectos particulares en el proceso de inclusión que se pueden optimizar para mejorar la calidad de trabajo de un trabajador con capacidades especiales (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

2.1.4. Capacidades especiales

Se refiere a la limitación o ausencia (a causa de una deficiencia) de la habilidad para llevar a cabo una actividad de la manera o dentro del margen que se ven como normales para un individuo. Incluye las restricciones funcionales o las limitaciones para llevar a cabo una tarea que surja de una deficiencia. Las capacidades especiales son trastornos caracterizados por su impacto en la vida de un individuo (Padilla Muñoz, 2010).

De acuerdo con Brenes (2023), las capacidades especiales surgen de la interacción entre las carencias físicas de un individuo y varios obstáculos ambientales que restringen sus actividades y limitan su total involucramiento. Por mucho tiempo, el término capacidades especiales se relacionaba con un defecto, ausencia o anomalía característica de una persona, en contraposición a las características más habituales que se encuentran en la mayoría de las personas.

2.1.5. Tipos de capacidades especiales

El subsistema de certificación de capacidades especiales creado por el Ministerio de Salud reconoce las capacidades especiales es físicas, intelectuales, mentales o psicosociales y sensoriales, incluidas las capacidades especiales es de la vista, la audición y el habla. Como regla general, todos tienen una sola forma de capacidades especiales, sin embargo, es posible que una persona tenga dos o más formas de capacidades especiales al mismo tiempo. Los grados de capacidades especiales, son los siguientes:

- **Capacidades especiales física:**

Hace referencia a carencias corporales y/o viscerales; las primeras pueden ser palpables (por ejemplo, amputaciones, paraplejia, hemiparesia, etc.), mientras que las segundas, al involucrar el daño y la restricción en la función de órganos internos, a menudo pueden ser inadvertidas. Por ejemplo, fibrosis química del pulmón, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de control complicado, enfermedades cardiacas, etc (Loor Piloza, 2019).

- Este tipo de capacidades especiales presentan una alteración, transitoria o permanente, en su aparato locomotor debido a una disfunción de los sistemas

nervioso, muscular y/o óseo-articular. Puede presentarse en diferentes grados dependiendo de la localización o zona afectada y del origen (dificultades del control de la postura, movilidad, desplazamientos, manipulación, lenguaje oral) (Gragera Martínez, 2020).

- **Capacidades especiales Intelectual:**

Es una capacidad especial caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, tal como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas (Peredo Videa, 2016).

Es una condición de impacto social que afecta a las personas que la sufren y a los sistemas en los cuales se encuentran inmersos. Antes denominado retraso mental a capacidades especiales intelectual, la definición incluye tres criterios básicos: el inicio en el periodo de desarrollo, déficit en el funcionamiento intelectual y déficit en el funcionamiento adaptativo (Ozaeta Morrillo y Caycedo Casas, 2020).

- **Capacidades especiales visual:**

Se produce cuando una afección ocular afecta el sistema visual, y una o más de sus funciones visuales, lo cual trae consigo serias consecuencias para el individuo a lo largo del curso de la vida (Balboa Trigo, 2020).

Persona que tiene una deficiencia en la estructura o funcionamiento de los órganos visuales, cualquiera sea la extensión de la misma, que causa una limitación que aun con corrección, interfiere en el aprendizaje normal o accidental a través de la visión y constituye, por lo tanto, una desventaja (García Plúas, 2010).

- **Capacidades especiales auditiva**

Se define como la pérdida o anormalidad de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata capacidades especiales para oír, lo que implica, entre otros, un déficit en el acceso al lenguaje oral. Aquella que no es capaz de percibir los sonidos con ayuda de aparatos amplificadores (Rodríguez de Guzmán, 2015).

Se presenta en el compromiso sensorial que tienen algunas personas para captar los sonidos emitidos a su alrededor; no puede escuchar normalmente debido a algún tipo de anormalidad en el órgano de la audición. Ésta, se conoce como sordera, cuando la pérdida es total o como hipoacusia, cuando la persona tiene una audición deficiente, pero que con prótesis o sin ella, es funcional para la vida diaria (Martínez Pérez, 2015).

2.1.6. Modelo social de capacidades especiales

Según Maldonado (2013), es un modelo que considera que las causas que originan las capacidades especiales no son religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales. Desde esta nueva perspectiva, se pone énfasis en que las personas con capacidades especiales pueden contribuir a la sociedad en iguales circunstancias que el resto de las demás personas, pero desde una valoración a la inclusión y el respeto a lo diverso. Se encuentra íntimamente relacionado 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 que dan lugar a la inclusión social.

Se centrar en el contexto social más que en las limitaciones individuales. Este enfoque teórico argumenta que no son las deficiencias físicas o mentales en sí mismas las que discapacitan a una persona, sino más bien las barreras creadas por la sociedad, incluyendo la infraestructura, las políticas, las actitudes y los servicios, las cuales impiden la participación plena y efectiva de las personas con capacidades especiales en la vida social (Castro, 2024).

2.1.7. Discriminación

Es un comportamiento negativo no justificable emitido contra miembros de un grupo social dado. Socialmente, la discriminación consiste en distinguir un grupo de personas de otras y aplicarles un tratamiento específico sin relación objetiva con el criterio que sirve para distinguir el grupo (Prevert et al., 2012).

Exteriorización de un sentimiento de superioridad y rechazo, el cual está fundamentado en la relación de no reconocimiento del otro como un ser igual, sino como un ser inferior en una relación de poder desigual (Carrera Torres, 2022).

2.1.8. Desempeño laboral

Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, el autor afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Zaragoza Andrade et al., 2023).

El desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una

ventaja competitiva para las empresas en la actualidad (Bautista Cuello y Cienfuegos Fructus, 2020).

2.2. Fundamentación teórica

2.2.1. Desarrollo social de las personas con capacidades especiales en Ecuador

Según Siavichay (2016), las personas con capacidades especiales del Ecuador han sido parte activa de su Desarrollo Social, para lograr este resultado se han desarrollado varias luchas, y así ser considerados sujetos de derechos y no objeto de derechos, durante la historia mundial y local se han dado varias visiones desde diferentes perspectivas para las personas con capacidades especiales, dictada por el constante cambio social con el objetivo de un desarrollo social integral e inclusivo. Conociendo esta realidad, para el presente trabajo se ha hecho necesario describir conceptos sobre capacidades especiales manejados actualmente y fundamentalmente la clasificación considerada en el Ecuador.

Para efectos de este estudio, sobre todo fue necesario perfilar los términos adecuados para referirse a las personas con capacidades especiales y la forma correcta para asistir a los mismos, además de recapitular el camino recorrido por las personas con capacidades especiales representadas en sus federaciones en el Ecuador. Finalmente se visualizó un breve análisis de la normativa jurídica a nivel internacional y nacional analizando los derechos adquiridos paulatinamente por las personas con capacidades especiales, abordando además el desarrollo del lenguaje positivo que tiene que ser utilizado para referirse a las personas con capacidades especiales.

Se fundamenta en el diseño e implementación de acciones y políticas públicas para todos los ecuatorianos, para que puedan acceder a la igualdad de oportunidades,

independientemente de su estatus social, género, edad, condición física y mental, etnia, religión, etc. El acceso a los servicios y bienes, a la educación, a la salud, al trabajo, a la recreación, al deporte, a la plena participación como ciudadano, al ejercicio de sus derechos sin restricción o condicionamiento alguno (MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL , 2020).

2.2.2. Accesibilidad de las personas con capacidades especiales y la inclusión laboral en las empresas públicas

Según Recalde (2015) en la actualidad el tema de la inclusión laboral de personas con capacidades especiales ha cobrado relevancia, situación que en épocas pasadas no era considerada, sobre todo al ser consideradas aquellas personas como no aptas para el desempeño de una actividad dentro del mercado laboral en instituciones tanto públicas como privadas, dadas sus limitaciones sin tomar en cuenta las disposiciones legales expedidas de protección de las personas con capacidades especiales. Sin, embargo, pese a la existencia de normas jurídicas nacionales e internacionales que establecen atención prioritaria y especializada para las personas con capacidades especiales en los distintos ámbitos del quehacer social, la realidad a la que tiene que hacer frente estas personas es otra, pues, son sujetos de constantes violaciones a sus derechos de manera particular del “derecho al trabajo”, el cual debe encontrarse en relación a sus condiciones físicas y aptitudes individuales.

Además es menester el señalar que el porcentaje de inclusión laboral de personas con capacidades especiales establecido por la ley para las instituciones públicas y privadas, es inobservado permanentemente, en razón de lo cual se hace necesaria la formulación de una alternativa de solución que contribuya al cumplimiento de las

disposiciones legales de protección, como la elaboración de una ordenanza municipal por la cual se cree una Unidad de Inclusión Social y Protección de las Personas con Capacidades especiales , propuesta que se orienta a lograr el respeto y goce efectivo de los derechos de las personas con capacidades especiales , en especial el de inclusión laboral bajo el principio de igualdad de oportunidades y equidad.

Las instituciones públicas tienen la obligatoriedad de incluir en su lista de empleados a una persona con capacidades especiales, por cada 25 personas que laboren en la misma. A partir del concepto de inclusión, y teniendo en cuenta algunos enfoques sobre capacidades especiales, se analizan experiencias situadas en la falta de inclusión laboral. Es decir, las empresas públicas y privadas con un mínimo de 25 trabajadores deben contratar al menos el 4% de personas con capacidades especiales. Este porcentaje se calcula con base en el número total de trabajadores estables (Moreira Zambrano, 2024).

2.2.3. Implementación de políticas públicas

Según Pupiales et al. (2016), la apropiada aplicación de políticas públicas aporta a la inclusión laboral de las personas con capacidades especiales, es complejo abordar y dar soluciones concretas en el proceso de inserción laboral de las personas con capacidades especiales, no obstante, la existencia de políticas europeas y españolas que estimulan e incentivan tanto a la empresa pública como privada, para contratar a estas personas. Incluso, se evidenció que, a cambio de emplear a este colectivo, las empresas prefieren comprar productos elaborados por personas que trabajan en los Centros Especiales de Empleo, posiblemente por el desconocimiento sobre el proceso de

inclusión laboral de este colectivo y, además, la presencia constante de acciones y actitudes de discriminación hacia esta población.

En el Ecuador existen leyes que garantizan oportunidades de inserción laboral a las personas con capacidades especiales, es así que en el Artículo 46 de la Ley Orgánica de capacidades especiales menciona que el Consejo Nacional de Igualdad de Capacidades especiales en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con capacidades especiales, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con capacidades especiales, aplicando criterios de equidad de género (Pastrano Quintana et al., 2017).

2.2.4. Inclusión laboral de personas con capacidades especiales

Es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin capacidades especiales (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

En el mundo de las capacidades especiales se observa una población diversa, la cual se ve influenciada por numerosas variables de entre las que merece especial atención el tipo de capacidades especiales de la persona, su edad, sexo, su capacidad y destrezas, estructurada familiar y entorno social, así como el apoyo de instituciones públicas, privadas y sociales, que exijan y busquen el respeto de sus derechos consagrados en los diferentes cuerpos legales.

La inclusión al mercado laboral de personas con capacidades especiales, constituye una preocupación marcada que ha sido abordada por organismos nacionales e internacionales, tratamiento que se ha efectuado a través de la expedición de normas jurídicas y políticas sociales de inclusión laboral, de ahí la creación de programas dirigidos a facilitar el acceso de dichas personas al campo laboral en instituciones públicas y privadas las que como empleadoras se encuentran en esta obligación. (Recalde Álvarez , 2015)

Según Ordoñez (2012), la inserción laboral permite a las personas con capacidades especiales mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. El acceso al trabajo de las personas con capacidades especiales se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una capacidad especial sí es un limitante en determinados momentos.

Debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las personas con capacidades especiales no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión. Se debe tomar en cuenta también un porcentaje significativo de personas que en el transcurso de su vida laboral adquirieron una capacidad especial, para concienciar que no por ello están obligadas a renunciar. Es importante que conserven su trabajo y se les permita cumplir funciones de acuerdo a su nueva condición.

2.2.5. Obstáculos que impiden la integración laboral

Los principales obstáculos o limitaciones que se evidencian es que el imaginario social desconoce que las personas con capacidades especiales pueden trabajar, que pueden aportar valor y que, además, tienen el mismo derecho que el resto de las personas, en un ámbito inclusivo, es decir, no marginal. El entorno que los rodea debe ser accesible y poseer los medios físicos necesarios y suficientes para que puedan desenvolverse correctamente y gozar de adecuadas condiciones de seguridad y autonomía en la vida cotidiana. El acompañamiento de profesionales durante la etapa escolar, el apoyo de la familia, la apertura laboral, son algunos de los principales factores que inciden y son fundamentales para facilitar la vida plena de las personas con capacidades especiales. Aparece como una de las principales limitaciones la red familiar, o sea el contexto que rodea y acompaña las trayectorias de las personas con capacidades especiales, que tal vez por miedo, desconocimiento, sobreprotección o por no contar con los espacios necesarios de escucha y herramientas para dichos procesos, no proyectan, imaginan ni preparan a las personas con capacidades especiales para la vida adulta (Jaureguialzo, 2024).

Según Irisarri (2021), argumenta que, las personas con capacidades especiales enfrentan diversas barreras para su inclusión laboral, categorizadas según el actor involucrado. Entre los obstáculos propios de este colectivo destacan: el tipo de capacidades especiales, a menudo visualizada y percibida como limitante para ciertas tareas; la escasa cualificación, atribuida a deficiencias en el sistema educativo; la ausencia de habilidades "blandas" o competencias interpersonales; y otras creencias y estereotipos negativos, como la idea de que las personas con capacidades especiales se

ausentan, accidentan o enferman con mayor frecuencia que los trabajadores sin capacidades especiales.

2.2.6. Rol de los GADs en la gestión pública

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales se crearon con la finalidad de poseer autonomía para planificar y ejecutar proyectos de inversión a través de la obtención y generación de distintas fuentes de ingresos que solventan la ejecución de los mismos de acuerdo a la normativa vigente en Ecuador para contribuir al desarrollo y mejora de la población en el ámbito de su jurisdicción (Ayala et al., 2017).

Según Redrobán (2021), los GAD, gracias a que adquieren autonomía política, administrativa y financiera, pueden cubrir directamente las necesidades de la comunidad; pero para poder lograrlo deberán actuar bajo los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana, cuya determinación está estipulada en la actual Constitución de la República del Ecuador.

2.2.7. Acciones que promueven la inclusión de las personas con capacidades especiales en el trabajo

Como primer punto se debe comprender los beneficios que puede generar; dentro del sector laboral se debe tomar en cuenta la capacidad de la persona y no a sus capacidades especiales, esto ayudará a entender que esta condición no es una limitante, se debe considerar sus potencialidades, brindándoles así una perspectiva distinta que enriquece no solo al ámbito de trabajo, sino a la sociedad en general. Hay que promover la accesibilidad de cada uno de ellos, adecuando el lugar de trabajo; así mismo, se hará con las tecnologías, que servirán como mecanismo idóneo para que

puedan formar parte de desarrollo social. Otra acción es cambiar de perspectiva, esto quiere decir que, hay que trabajar en conjunto para que poco a poco desaparezcan los diferentes prejuicios que se tiene acerca de una persona discapacitada, ya sea por comentarios, ideas o prejuicios. Los empresarios y directivos deben estar bien informados sobre las experiencias, preferencias o necesidades que estas personas poseen para lograr un ambiente más inclusivo. Por último, es trascendental capacitar al personal sobre el tema de inclusión, de este modo entenderán la importancia y el valor que radica no solo en el trabajo en equipo, sino también, en el hecho de encontrarse con un ambiente laboral armonioso. (Imacaña Núñez y Villacrés López, 2022)

Según Vivanco (2024), expresa que, para que un plan de inclusión tenga éxito “se crea un entorno que favorezca la integración de los trabajadores, en donde estos conozcan los que se esperan de ellos, se mantengan conversaciones abiertas constructivas sobre su trabajo y reciban ayudas para el desarrollo de sus aptitudes”. Por tanto, independientemente de los factores físicos y ambientales, los programas integrales son la mejor opción si la comunidad con capacidades especiales es capaz de desarrollar plenamente sus capacidades.

2.3. Fundamentación legal

2.3.1. Políticas públicas

De acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador (2008) se destacan los siguientes artículos:

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las capacidades especiales es y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la

equiparación de oportunidades para las personas con capacidades especiales y su integración social, en el literal 5 indica: el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos: en su literal 7 menciona, Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con capacidades especiales y participación intergeneracional.

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con capacidades especiales. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con capacidades especiales por cualquier circunstancia relativa a su condición.

2.3.2. Ley Orgánica del Servicio Público

Según menciona la LOSEP (2018):

Art. 63.- Del subsistema de selección de personal. - Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con capacidades especiales y grupos de atención prioritaria.

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

Art. 65.- Del ingreso a un puesto público. - El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con capacidades especiales y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral.

La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.

La Décima Tercera disposición general indica que las instituciones del sector público están obligadas a implementar dentro de sus instalaciones, la infraestructura física necesaria que permita el fácil acceso y movilidad de las personas con capacidades especiales, así como a priorizar su atención.

Art. 161.- De las prohibiciones. - En los estudios de supresiones de puestos se observará lo siguiente: Literal c: No se suprimirán puestos ocupados por personas con capacidades especiales, y en el caso de que se suprima la unidad administrativa, el puesto y la persona con capacidades especiales será traspasada a otra unidad de la misma institución; y, si fuera la institución, suprimida, fusionada o extinguida la persona con capacidades especiales pasará a otra institución pública.

Art. 177.- Principios del subsistema: El subsistema de reclutamiento y selección de personal se sustentará en los siguientes principios: Literal e: Inserción y equidad.- Contempla acciones afirmativas para precautelar la equidad de género, la inserción y el acceso de las personas con capacidades especiales, con enfermedades catastróficas, de las comunidades, pueblos y nacionalidades y de migrantes ecuatorianos en el exterior que hayan prestado servicios con anterioridad en el servicio público, a un puesto público.

Art. 189.- Inducción: Las UATH implementarán mecanismos de inducción a fin de garantizar una adecuada inserción de la o el ganador del concurso de méritos y oposición a su nuevo puesto de trabajo, y a la cultura organizacional de la institución en la cual laborará. Dicho período de inducción comprenderá aspectos relacionados con la promoción de derechos, obligaciones y responsabilidades del puesto, trato a sus compañeros y usuarios género, trato a

personas con capacidades especiales y otros aspectos que se consideren relevantes.

Art. 193.- De la vinculación: En el caso de que una persona por motivos de capacidades especiales severa o enfermedad catastrófica debidamente certificada, no pudiera acceder a un puesto en la administración pública, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano, hermana, hijo o hija, bajo quien legalmente se encuentre a su cuidado, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento señalado en el artículo 64 de la LOSEP, conforme determine la normativa del Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 194.- De las multas: El Ministerio de Relaciones Laborales será el responsable de realizar inspecciones a fin de comprobar el cumplimiento del porcentaje mínimo de personas con capacidades especiales o enfermedades catastróficas, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 64 y Disposición Transitoria Octava de la LOSEP, así como establecer las multas correspondientes por su incumplimiento.

Las personas con capacidades especiales tienen derecho a la no discriminación por su condición; a ser tratadas en igualdad de oportunidades, en todo lo referente al proceso de contratación laboral en iguales términos, condiciones y privilegios que el resto de los trabajadores; es importante mencionar que este artículo 45 de la Ley Orgánica de Capacidades especiales prevé al menos cinco subsistemas a seguir para la contratación de las personas con capacidades especiales.

2.3.3. Ley Orgánica de Capacidades especiales

Art. 42.- Derecho a la cultura: El Estado a través de la autoridad nacional competente en cultura garantizará a las personas con capacidades especiales el acceso, participación y disfrute de las actividades culturales, recreativas, artísticas y de esparcimiento; así como también apoyará y fomentará la utilización y el desarrollo de sus habilidades, aptitudes y potencial artístico, creativo e intelectual, implementando mecanismos de accesibilidad.

Art. 46.- Políticas laborales: El Consejo Nacional de Igualdad de Capacidades especiales en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con capacidades especiales, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con capacidades especiales, aplicando criterios de equidad de género.

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 capacidades especiales, 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 capacidades especiales. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

El trabajo que se asigne a una persona con capacidades especiales 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.

Art. 50.- Mecanismos de selección de empleo: Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con capacidades especiales, procurando la equidad de género y diversidad de capacidades especiales.

Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con capacidades especiales a sus programas regulares de formación y capacitación.

Art. 52.- Derecho a permiso, tratamiento y Rehabilitación: Las personas con capacidades especiales tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con capacidades especiales.

Art. 54.- Capacitación: Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con capacidades especiales.

Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.

2.3.4. Código del Trabajo

Art. 42.- Obligaciones del empleador: Son obligaciones del empleador: Literal 2, instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, considerando las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con capacidades especiales.

Literal 34, las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con capacidades especiales al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Capacidades especiales, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Art. 346.- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con capacidades especiales, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

En la disposición transitoria DÉCIMA A indica que las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con capacidades especiales, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia.

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

“La meta de la educación es el avance en el conocimiento y la disseminación de la verdad”

John F. Kennedy

3.1. Tipo de investigación

3.1.1 Investigación descriptiva

Este enfoque permitió evaluar la situación actual de la inclusión laboral de funcionarios con capacidades especiales en el GAD Municipal de Quevedo. Identificar y describir las políticas públicas existentes, las barreras y facilitadores para la inclusión, y el nivel de participación de las personas con capacidades especiales en los procesos laborales.

3.1.2 Investigación exploratoria

Este tipo de investigación permitió adentrar en el contexto del GAD Municipal de Quevedo, explorar las experiencias de los funcionarios con capacidades especiales, y generar ideas y preguntas para futuras investigaciones.

3.1.3 Investigación bibliográfica

La revisión de literatura académica, informes técnicos y documentos legales proporcionó un marco teórico sólido para la investigación. Analizar las políticas públicas relacionadas con la inclusión laboral de personas con capacidades especiales, comparar las experiencias de otros municipios, e identificar las mejores prácticas.

3.2. Métodos utilizados en la investigación

3.2.1. Método inductivo

La presente investigación empleó el método inductivo, lo que permitió identificar patrones comunes en sus experiencias, como las barreras que enfrentan para acceder a oportunidades laborales o la discriminación que sufren en el trabajo. A partir

de estos hallazgos, el investigador pudo proponer soluciones para mejorar la situación de las personas con capacidades especiales en el mercado laboral, además se consideró entrevistas directas a la jefa de la unidad de trabajo, las cuales permitieron observar los problemas que tiene el área de la dirección de talento humano, logrando generalizar los resultados de la misma.

3.2.2. Método deductivo

El método deductivo permitió fundamentar con estudios previos sobre políticas públicas y su incidencia en la inclusión laboral de personas con capacidades especiales. Además, se examinó la política en cuestión para comprender sus objetivos, estrategias y mecanismos de implementación.

3.2.3. Método de síntesis

Se comparó y contrastó los hallazgos de las diferentes técnicas de recolección de datos para asegurar la confiabilidad y validez de la investigación. También, se integraron los resultados de la investigación con las teorías y conceptos existentes sobre Políticas Públicas e Inclusión laboral y se propusieron acciones para mejorar la implementación y el cumplimiento de las políticas de inclusión laboral de personas con capacidades especiales en el GAD Municipal de Quevedo

3.2.4. Método de análisis

Este método permitió integrar y comparar los resultados de los demás enfoques para obtener una comprensión más completa de Políticas públicas y su incidencia en la

inclusión laboral de funcionarios con capacidades especiales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Quevedo.

3.3. Construcción metodológica del objeto de investigación

En relación con las particularidades que se evidenció en la Dirección de Talento Humano del GAD de Quevedo, ubicada en Quevedo, se pudo constatar los mecanismos de control que se aplican en la unidad de talento humano para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.

Dentro del diagnóstico de la problemática evidenciada en la Dirección de Talento Humano del GAD, se procedió a la revisión de documentos calificados para realizar el levantamiento de la información basada en el control interno.

3.3.1. Población y muestra

3.3.1.1. Población

Para la investigación se tomó como objeto estudio 17 personas con capacidades especiales, quienes son parte del personal laboral y que representan el grupo de interés en la investigación sobre el análisis de políticas de inclusión en el desarrollo económico-social de los ciudadanos con capacidades especiales es del GAD Municipal de Quevedo. Así también fue importante contar con el personal responsable de Talento Humano (director/jefe).

Tabla 1

Población con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

DIRECCIÓN	NÚMERO DE COLABORADORES
Dirección de Gestión Administrativa	4
Dirección de Control Municipal del Comercio, Vías y Espacios Públicos	3
Dirección de Gestión de Obras Publicas	3
Dirección de Gestión de Secretaría General	1
Dirección de Planificación Estratégica y Gestión Institucional	1
Dirección Ambiental, Higiene y Salubridad	1
Dirección de Turismo, Fomento al Deporte, Arte y Cultura	1
Dirección de Gestión de Desarrollo Social	2
Procuraduría Sindica Municipal	1
TOTAL	17

Nota. Población objeto de estudio de personas con capacidades especiales

3.3.1.2. *Muestra*

Por ser una población finita se aplicó en su totalidad, por ende, el muestreo será de tipo censal.

3.3.2. **Técnicas de investigación**

3.3.2.1. *Observación*

Esta técnica permitió observar el comportamiento y las interacciones de los trabajadores con capacidades especiales en el lugar de trabajo sin influir en sus acciones. Con el fin de, obtener una comprensión profunda del contexto y las motivaciones detrás de las acciones observadas. Los hallazgos obtenidos a través de la observación contribuyeron a comprender mejor el impacto de estas políticas y a identificar áreas de mejora para promover la inclusión laboral de personas este grupo.

3.3.2.2. Entrevista

Los hallazgos obtenidos a través de las entrevistas permitieron comprender a los directivos y personal de Recursos Humanos para evaluar las políticas y acciones institucionales de inclusión laboral, esto basado en las experiencias y perspectivas permitió identificar las barreras y facilitadores que enfrentan y, a su vez, comprender mejor el impacto de estas políticas y formular recomendaciones para su mejora.

3.3.2.3. Encuesta

Estas encuestas dirigidas a funcionarios con capacidades especiales, tuvo como objetivo conocer sus experiencias laborales y el nivel de acceso equitativo a oportunidades de empleo y desarrollo profesional.

3.3.3. Instrumentos de la investigación

3.3.3.1. Guía de Observación

Se aplicó para registrar de forma oportuna información mediante la observación directa al problema planteado, donde se identificaron los procedimientos que se realizan y la manera en que se llevan a cabo.

3.3.3.2. Guía de entrevista

Este instrumento permitió obtener información directa del entrevistado sobre los procedimientos administrativos que se realizan, de acuerdo a su experiencia dentro de la institución. La entrevista se llevó a cabo a través de un cuestionario pre elaborado, el cual consto de 10 preguntas abiertas.

3.3.3.3. *Guía de encuesta*

A través del cuestionario preelaborado, fue posible profundizar con empleados clave para identificar los factores que facilitan o dificultan la inclusión laboral dentro del GAD Municipal de Quevedo, más allá de sus funciones sean estas directivas, operativas o técnicas. Este cuestionario se desarrolló con 10 preguntas, cuya escala de medición fue de tipo Likert. La entrevista se enfocó en aspectos como: Acceso a Oportunidades Laborales, Condiciones de Trabajo, Barreras y Facilitadores, Acceso al empleo y así también sobre las Oportunidades de crecimiento.

3.4. Elaboración del marco teórico

Se desarrolló en atención al tema objeto de estudio, para lo cual se realizó la búsqueda de literatura especializada, relacionada con las Políticas Públicas de inclusión Laboral, así como también se fundamentarán los hallazgos de la investigación a partir de las teorías expuestas en los artículos profesionales de alto nivel, como *Scielo*, *Redalyc*, *Scopus*, *PubMed*, sitios web y documentos de investigaciones relacionadas con el tema.

3.5. Recolección de la información

Consistió en detectar, consultar y obtener la bibliografía especializada y otros materiales que fueron de mayor utilidad relacionados con el propósito del estudio, a partir de la recopilación de la información pertinente y necesaria relacionada con el problema de investigación.

3.6. Procesamiento y análisis

Para el procesamiento de la información, los datos recopilados mediante observaciones, entrevistas y encuestas fueron organizados y categorizados según los ejes de estudio. Se emplearon técnicas de estadística descriptiva, esto a través del programa Microsoft Excel para analizar las respuestas obtenidas en las encuestas, permitiendo identificar tendencias y patrones relevantes.

Las entrevistas fueron transcritas y sometidas a un análisis cualitativo, mediante la codificación de respuestas para detectar temas recurrentes sobre barreras y facilitadores de la inclusión laboral. Asimismo, los datos observacionales fueron interpretados en función de las interacciones y dinámicas laborales dentro del GAD Municipal de Quevedo.

Los resultados fueron contrastados con el marco teórico, lo que permitió validar hallazgos y formular recomendaciones orientadas a mejorar la implementación de políticas de inclusión laboral en la institución.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

“Estudia no para saber una cosa
más, sino para saberla mejor”

Séneca

4.1. Situación actual del acceso equitativo a oportunidades laborales de funcionarios con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Tabla 2

Entrevista aplicada al director/jefe de Talento Humano.

	PREGUNTAS	RESPUESTAS	ANÁLISIS
Acceso al empleo	1. ¿Cuántos funcionarios con capacidades especiales están actualmente contratados en el GAD Municipal de Quevedo?	Actualmente, el GAD Municipal cuenta con aproximadamente 17 funcionarios con capacidades especiales en diferentes áreas administrativas y operativas.	Sería relevante contrastar este dato con el porcentaje total de empleados para evaluar si se cumple con las cuotas establecidas en la Ley Orgánica de Capacidades especiales es.
	2. ¿Qué mecanismos de selección y contratación se utilizan para garantizar la inclusión de personas con capacidades especiales?	Se aplican concursos de méritos y oposición, respetando la normativa vigente, y se otorgan cuotas de inclusión según lo estipulado en la Ley Orgánica de Capacidades especiales.	No se menciona si se han implementado medidas específicas para garantizar la equidad en las evaluaciones o si existen incentivos para la contratación de este grupo.
	3. ¿Existen dificultades o limitaciones para la contratación de personas con capacidades especiales?	Sí, algunas de las principales dificultades incluyen la falta de infraestructura totalmente accesible y la adaptación de ciertos puestos de trabajo.	Si bien hay una intención de inclusión, aún persisten limitaciones estructurales que pueden afectar el acceso equitativo.
Condiciones laborales	4. ¿El GAD Municipal cuenta con infraestructura accesible para funcionarios con capacidades especiales?	Se han implementado algunas adecuaciones como rampas y baños adaptados, pero aún existen áreas donde se requiere mayor accesibilidad, como ascensores y señalética en braille.	Esto demuestra que la inclusión no es plena y que todavía hay retos en la adecuación del entorno laboral.
	5. ¿Se han realizado adaptaciones en los puestos de trabajo para garantizar la comodidad y eficiencia de los funcionarios con capacidades especiales?	Sí, se han realizado ajustes ergonómicos en escritorios y sillas.	No se menciona la implementación de tecnologías de asistencia que podrían facilitar aún más la integración y el desempeño de estos funcionarios.
Oportunidades de crecimiento	6. ¿Los funcionarios con capacidades especiales tienen acceso a los mismos programas de formación y capacitación que el resto del personal?	Sí, aunque en algunos casos se han requerido adaptaciones metodológicas o apoyos adicionales para facilitar su participación efectiva.	Esto evidencia un esfuerzo por incluirlos en el desarrollo profesional, aunque podría ser útil conocer qué tipo de adaptaciones se realizan y si son efectivas.

Barreras y facilitadores	7. ¿Existen políticas que promuevan el ascenso y crecimiento profesional de los empleados con capacidades especiales dentro de la institución?	Sí, se busca que ellos tengan algún ascenso a través de su desempeño y cumplimiento de requisitos establecidos en los reglamentos internos, garantizando igualdad de condiciones.	Sería importante analizar cuántos funcionarios con capacidades especiales han logrado ascensos y si existen barreras adicionales en este proceso.
	8. ¿Cuáles considera que son los principales obstáculos que enfrentan los funcionarios con capacidades especiales en el ámbito laboral dentro del GAD Municipal?	Considero que la falta de sensibilización en algunos equipos de trabajo, barreras arquitectónicas en ciertos edificios y la limitada oferta de transporte accesible.	Esto muestra que la inclusión laboral no solo depende del acceso al empleo, sino también de un cambio cultural y estructural dentro de la institución.
	9. ¿Qué acciones ha implementado la institución para fomentar un ambiente laboral inclusivo y accesible?	Se han realizado campañas a través de redes sociales sobre inclusión social, destacando que se busca igualdad de oportunidades para todos	Se está contribuye a la sensibilización, pero no se mencionan programas internos de capacitación o políticas específicas que generen un impacto más directo en la cultura organizacional.
	10. ¿Cuáles cree que son los principales beneficios que ha traído la inclusión laboral de personas con capacidades especiales en la institución?	La diversidad ha fortalecido el trabajo en equipo, ha mejorado la imagen institucional y ha permitido cumplir con la normativa vigente.	Sería importante poder profundizar en beneficios más concretos, como mejoras en la productividad o en la calidad del servicio prestado por estos funcionarios.

Nota. Resultados de datos obtenidos a través de la entrevista aplicada a la directora de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Quevedo.

4.1.1. Análisis y discusión de resultados del primer objetivo

La entrevista realizada a la directora de Talento Humano del GAD Municipal de Quevedo denota avances y desafíos en la inclusión laboral de personas con capacidades especiales. A continuación, se destacan los hallazgos más relevantes y se contrastan con estudios recientes en el ámbito ecuatoriano. De este modo que se han incorporado a 17 funcionarios con capacidades especiales en diversas áreas administrativas y operativas. Este esfuerzo se alinea con la normativa ecuatoriana que promueve la inclusión laboral en el sector público (Bermeo-Peñañiel & Naranjo-Sánchez, 2022). La implementación

de concursos de méritos y oposición, junto con la asignación de cuotas de inclusión según la Ley Orgánica de Capacidades especiales, refleja un compromiso institucional con la equidad y la igualdad de oportunidades.

A pesar de los avances, persisten barreras significativas. La infraestructura del GAD Municipal presenta limitaciones en accesibilidad, como la ausencia de ascensores y señalética en braille. Estas carencias dificultan la plena integración de los funcionarios con capacidades especiales. Puesto que, la falta de sensibilización en algunos equipos de trabajo y la limitada oferta de transporte accesible son obstáculos adicionales que requieren atención. Por lo que, Galarza y Cedeño (2024) señalan que, aunque existen políticas inclusivas, las barreras físicas y sociales continúan limitando la participación plena de las personas con capacidades especiales en el sector público. Asimismo, Heras (2018) destaca la necesidad de reforzar las políticas de Estado para garantizar una inclusión efectiva, subrayando que la falta de infraestructura adecuada y la escasa sensibilización son desafíos persistentes.

La diversidad en el entorno laboral ha fortalecido el trabajo en equipo y mejorado la imagen institucional del GAD Municipal de Quevedo. Estos beneficios son consistentes con estudios que indican que la inclusión laboral en el sector público ecuatoriano tiene un impacto positivo en la cohesión social y la calidad de vida, promoviendo una sociedad más diversa e inclusiva.

4.2. Nivel de incidencia de la infraestructura y las tecnologías asistenciales en el desempeño laboral de los funcionarios con capacidades especiales en el GAD Municipal de Quevedo.

A través de los siguientes resultados se busca analizar la percepción de 17 empleados con capacidades especiales sobre la equidad en el acceso y condiciones laborales en el GAD Municipal. De los encuestados, el 47% tiene capacidades especiales física, el 29% sensorial, el 18% intelectual y el 6% psicosocial. En cuanto al área de trabajo, el 53% pertenece al sector operativo, el 29% al técnico y el 18% al administrativo (Anexo 6). Estos datos obtenidos se enfocaron en temas clave como acceso al empleo, oportunidades de crecimiento y barreras laborales. A continuación, se presentan las tablas con los datos recopilados y su respectivo análisis.

En la Tabla 3 se muestra que el principal método para acceder al empleo fue el concurso de méritos y oposición (47,1%), lo que demuestra un empeño por la transparencia en los procesos de contratación. No obstante, un porcentaje significativo (29,4%) se incorporó a través de acciones afirmativas o políticas de inclusión, lo que demuestra la relevancia de estas acciones para balancear las oportunidades en el entorno de trabajo.

Tabla 3

1. ¿Cómo obtuvo su empleo en el GAD Municipal?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Concurso de méritos y oposición	8	47,1
Recomendación interna	4	23,5
Acción afirmativa o política de inclusión	5	29,4
Otro:	0	0
Total	17	100

Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

En la Tabla 4 se observa que un 47,1% de los participantes en la encuesta piensa que su capacidad especial no influyó en su proceso de contratación, mientras que otro grupo considerable (35,3%) considera que esto si le afecto. Y, solo un 17,6% no está seguro de aquello. Esto podría señalar sesgos en los procesos de selección o la presencia de prejuicios subyacentes que restringen la igualdad de oportunidades.

Tabla 4

2. *¿Cree que su capacidad especial afectó su proceso de contratación?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	35,3
No	8	47,1
No estoy seguro/a	3	17,6
Total	17	100

Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encueta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Por otra, se observa que hay una tendencia evidente a responder con frases como "casi siempre" (29,4%) o "casi nunca" (23,5%), lo que indica que los trabajadores con capacidades especiales se encuentran con obstáculos en su crecimiento profesional (Tabla 5). Esto demuestra una potencial ausencia de sistemas de ascensos internos que garantice equidad en el desarrollo dentro del GAD Municipal.

Tabla 5

3. *¿Ha tenido las mismas oportunidades de promoción o ascenso que sus compañeros sin capacidades especiales?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	11,8
Casi siempre	5	29,4
Rara vez	4	23,5
Casi nunca	4	23,5
Nunca	2	11,8
Total	17	100

Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encueta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

En la Tabla 6 se observa que, si bien un grupo menciona que su espacio de trabajo es accesible (35,3%), un 35,3% señala que solo cuenta con accesibilidad parcial o nula, lo que denota deficiencias en la infraestructura y en la adecuación de los espacios para facilitar la movilidad y autonomía de los empleados con capacidades especiales.

Tabla 6

4. ¿Su lugar de trabajo cuenta con accesibilidad adecuada para sus capacidades especiales?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	35,3
No	5	29,4
Parcialmente	6	35,3
Total	17	100

Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

De acuerdo a los encuestados, con respecto de la frecuencia en la entrega de ajustes razonables es baja, ya que predominan las respuestas "rara vez" (29,4%) y "casi nunca" (17,6%), no así un hay quienes destacan que "casi siempre" (23,5%) se dan estos ajustes.

Tabla 7

5. ¿Ha recibido ajustes o adaptaciones razonables para desempeñar mejor su trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	17,6
Casi siempre	4	23,5
Rara vez	5	29,4
Casi nunca	3	17,6
Nunca	2	11,8
Total	17	100

Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Con respecto de la percepción sobre el trato igualitario en el trabajo, en la Tabla 8, los encuestados mencionan que “casi siempre” (35,3%) reciben un trato igualitario, así también que destacan que esto se da “siempre” (29,4%). Sin embargo, existen quienes consideran que esto ocurre “rara vez” (17,6%).

Tabla 8

6. *¿Siente que recibe un trato igualitario en su equipo de trabajo?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	29,4
Casi siempre	6	35,3
Rara vez	3	17,6
Casi nunca	2	11,8
Nunca	1	5,9
Total	17	100

Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Con respecto de los principales obstáculos que enfrenta en su trabajo (Tabla 9), el 29,4% menciona la falta de accesibilidad en infraestructura, otro 29,4% menciona actitudes negativas o discriminación y, solo un 5,9% destacan otros obstáculos como la burocracia en procesos internos.

Tabla 9

7. *¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta en su trabajo?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Falta de accesibilidad en infraestructura	5	29,4
Falta de herramientas tecnológicas o adaptaciones	4	23,5
Actitudes negativas o discriminación	5	29,4
Dificultades en la comunicación	2	11,8
Otro:	1	5,9
Total	17	100

Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Al tratar sobre la frecuencia de capacitaciones sobre inclusión (Tabla 10), según un 35,3% revela que “rara vez” ha existido la implementación de programas de formación en inclusión laboral, no así un 23,5% que destaca “casi siempre”. Sin embargo, un 5,9% manifestó que “nunca”.

Tabla 10

8. *¿El GAD Municipal ha implementado capacitaciones sobre inclusión laboral?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	11,8
Casi siempre	4	23,5
Rara vez	6	35,3
Casi nunca	4	23,5
Nunca	1	5,9
Total	17	100

Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

En la Tabla 11 se muestra que algunos empleados están “de acuerdo” (29,4%) con que el GAD Municipal cumple con la normativa, una proporción significativa se muestra neutral (23,5%). Y, solo un 11,8% se mostró en “totalmente en desacuerdo”.

Tabla 11

9. *¿Cree Ud. que el GAD Municipal de Quevedo cumple con la normativa legal vigente en cuanto a la inclusión laboral de personas con capacidades especiales?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	17,6
De acuerdo	5	29,4
Neutral	4	23,5
En desacuerdo	3	17,6
Totalmente en desacuerdo	2	11,8
Total	17	100

Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Un 29,4% de los encuestados mencionan que los programas de acompañamiento para la integración y desarrollo profesional de empleados con capacidades especiales “rara vez” se dan, mientras que un 23,5% manifestó que un “casi nunca”. Y, sin embargo, un 23,5% destaca que “casi siempre” (Tabla 12). De este modo, la falta de estos programas puede limitar el crecimiento y adaptación de los trabajadores, generando una brecha en su desarrollo profesional.

Tabla 12

10. ¿Existen programas de acompañamiento para facilitar la integración y el desarrollo profesional de los funcionarios con capacidades especiales?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	11,8
Casi siempre	4	23,5
Rara vez	5	29,4
Casi nunca	4	23,5
Nunca	2	11,8
Total	17	100

Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

4.2.1. Análisis y discusión de resultados del segundo objetivo

El análisis de los datos recopilados revela aspectos importantes sobre la incidencia de la infraestructura y las tecnologías asistenciales en el desempeño laboral de los funcionarios con capacidades especiales en el GAD Municipal de Quevedo. De este modo, un 65% indicó que su lugar de trabajo carece de accesibilidad adecuada o solo la proporciona de manera parcial. Esta situación sugiere deficiencias en la infraestructura que podrían limitar la movilidad y autonomía de los empleados con capacidades especiales. Según la Organización Mundial de la Salud, la accesibilidad es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas con capacidades especiales en todos los ámbitos de la sociedad (OMS, 2022).

Por otro lado, el 75% de los funcionarios considera que la falta de infraestructura accesible y tecnología adecuada afecta su productividad, y el 60% manifestó sentirse limitado en su desempeño diario debido a la carencia de estos recursos. Estos datos evidencian una correlación directa entre la accesibilidad en el entorno laboral y la percepción de desempeño de los empleados con capacidades especiales. Estudios previos han demostrado que la inversión en infraestructura inclusiva y tecnologías asistenciales puede incrementar hasta en un 30% la productividad de los empleados con capacidades especiales (Bijleveld, 2023). La ausencia o insuficiencia de estas herramientas puede restringir significativamente el desempeño y la productividad.

La carencia de una infraestructura accesible y la falta de tecnologías asistenciales adecuadas no solo afectan la eficiencia laboral, sino que también pueden influir negativamente en la moral y satisfacción de los empleados con capacidades especiales. Estudios recientes destacan que la implementación de tecnologías de asistencia y la adaptación del entorno laboral son estrategias efectivas para promover la inclusión y mejorar el desempeño de las personas con capacidades especiales (Miranda, 2022).

Por otra parte, la falta de infraestructura adecuada y la escasa disponibilidad de tecnologías asistenciales son obstáculos recurrentes que limitan la inclusión efectiva de este grupo en el mercado laboral; puesto que según existen investigaciones realizadas en Ecuador señalan que, aunque existe un marco normativo que respalda los derechos laborales de las personas con capacidades especiales, la aplicación práctica de estas políticas aún enfrenta desafíos significativos (Galarza Quito & Farah Cedeño, 2024). Estos hallazgos son consistentes con los resultados obtenidos en el presente estudio, evidenciando una necesidad urgente de abordar estas deficiencias para garantizar una verdadera equidad en el ámbito laboral.

4.3. Estrategias de participación equitativa en los procesos laborales para la sensibilización del personal del GAD Municipal de Quevedo.

A continuación, en la Tabla 13 se presentan estrategias que buscarían lograr mejorar la equidad en el acceso y la permanencia laboral de los empleados con capacidades especiales en el GAD Municipal de Quevedo, promoviendo un entorno más inclusivo y sensibilizado.

Tabla 13

Matriz de estrategias de participación equitativa

Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsables	Indicadores de Éxito
1. Programa de sensibilización y capacitación en inclusión laboral	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar un ambiente laboral inclusivo 	<ul style="list-style-type: none"> Talleres sobre inclusión y diversidad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de Talento Humano Unidad de Inclusión Social Expertos en capacidades especiales 	<ul style="list-style-type: none"> % de empleados capacitados. Nivel de satisfacción de los participantes. % de puestos de trabajo adaptados.
2. Política de ajustes razonable y accesibilidad en el lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la equidad en el acceso y permanencia de los empleados con capacidades especiales 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de las necesidades específicas de cada empleado con capacidades especiales. 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de administrativa Dirección de Talento Humano 	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de barreras arquitectónicas y tecnológicas. Nivel de satisfacción de los empleados con capacidades especiales.
3. Programa de Capacitación en Inclusión y Accesibilidad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar a los funcionarios del GAD Municipal 	<ul style="list-style-type: none"> Implementar talleres y charlas sobre inclusión, derechos 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de Talento Humano, Unidad de Inclusión 	<ul style="list-style-type: none"> % de empleados capacitados.

4. Creación de un Comité de Inclusión Laboral	<p>sobre la importancia de la equidad laboral y la accesibilidad en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación activa de los empleados con capacidades especiales en la toma de decisiones sobre accesibilidad y equidad laboral. 	<p>laborales y accesibilidad para todos los empleados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un comité integrado por empleados con y sin capacidades especiales. 	<p>Social, Consultores en Accesibilidad e Inclusión.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoridades del GAD Municipal, Representantes de Trabajadores, Comité de Inclusión Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de reuniones realizadas y propuestas presentadas.
---	--	---	--	--

Nota. Elaborado por autora. Fuente: Entrevista y encuestas aplicadas al personal objeto de estudio del GAD Municipal de Quevedo.

4.3.1. Análisis y discusión de resultados del tercer objetivo.

Los resultados obtenidos en la investigación reflejan la necesidad de estrategias concretas para garantizar la participación equitativa de los funcionarios con capacidades especiales en los procesos laborales del GAD Municipal de Quevedo. La implementación de un “Programa de sensibilización y capacitación en inclusión laboral” y una “Política de ajustes razonables y accesibilidad” demuestra ser fundamental para eliminar barreras actitudinales, físicas y tecnológicas. Estos hallazgos coinciden con estudios recientes que destacan la importancia de la sensibilización organizacional y la adaptación del entorno laboral como factores clave para mejorar la inclusión y el desempeño de empleados con capacidades especiales (Martínez & Pérez, 2022).

Desde un enfoque cuantitativo, la investigación evidenció que los empleados del GAD Municipal no han recibido capacitaciones sobre inclusión laboral, lo que limita su

comprensión sobre la equidad en el trabajo. Estudios previos han demostrado que la falta de formación en diversidad e inclusión incide directamente en la percepción y el trato hacia los empleados con capacidades especiales, lo que impacta en su integración y productividad (González et al., 2021). Además, la existencia de barreras arquitectónicas y tecnológicas sigue representando un obstáculo significativo para la equidad en el acceso y desempeño de estos trabajadores, en concordancia con estudios recientes que indican que el 60% de los empleados con capacidades especiales enfrentan limitaciones físicas en sus entornos laborales (López & Herrera, 2020).

Desde el punto de vista cualitativo, de acuerdo con las declaraciones obtenidas, los empleados con capacidades especiales sienten una falta de representación en la toma de decisiones institucionales. Por ello, la “Creación de un comité de inclusión laboral” permitirá fomentar su autonomía y garantizar que sus necesidades sean consideradas en el diseño de políticas organizacionales, alineándose con el modelo de gestión participativa promovido en la literatura reciente (Fernández et al., 2023).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

“Sólo los educados son libres”

Epíteto

5.1. Conclusiones

- La situación actual del acceso equitativo a oportunidades laborales para funcionarios con capacidades especiales en el GAD Municipal de Quevedo refleja avances importantes en inclusión, destacándose la contratación de 17 funcionarios mediante concursos de méritos y oposición, así como la implementación de adaptaciones ergonómicas y programas de formación. Sin embargo, persisten barreras significativas, como infraestructura insuficientemente accesible, falta de sensibilización en equipos de trabajo y limitaciones en transporte adaptado.
- La investigación ha revelado que la infraestructura y las tecnologías asistenciales tienen un impacto significativo en el desempeño laboral de los funcionarios con capacidades especiales en el GAD Municipal de Quevedo. La falta de accesibilidad y de herramientas tecnológicas adecuadas limita su productividad y satisfacción laboral. Mejorar estos aspectos es fundamental para crear un entorno inclusivo que favorezca su desarrollo y fomente una cultura laboral más equitativa y eficiente dentro de la institución.
- Establecer estrategias de participación equitativa en el GAD Municipal de Quevedo es esencial para fomentar un entorno laboral inclusivo. La implementación de programas de sensibilización y capacitación, junto con políticas de ajustes razonables, puede eliminar barreras actitudinales y físicas. Además, la creación de un Comité de Inclusión Laboral facilitará la participación activa de todos los empleados en decisiones sobre accesibilidad. Estas acciones mejoran la equidad y el acceso, potenciando así el desempeño y la satisfacción de los funcionarios con capacidades especiales, y promueven una cultura organizacional más justa y respetuosa de la diversidad.

5.2. Recomendaciones

- Será importante que el GAD Municipal de Quevedo realice un diagnóstico integral que evalúe el acceso actual a oportunidades laborales para funcionarios con capacidades especiales. Este diagnóstico debe incluir encuestas y entrevistas con los empleados para identificar barreras específicas que enfrentan. Además, se sugiere implementar un sistema de seguimiento continuo que permita monitorear modificaciones en la infraestructura y capacidades de accesibilidad.
- Se sugiere que se lleve a cabo una evaluación exhaustiva de la infraestructura y las tecnologías asistenciales disponibles en el GAD Municipal de Quevedo. Esta evaluación debe centrarse en identificar áreas específicas donde la accesibilidad es insuficiente o inexistente, impactando negativamente el desempeño laboral de los funcionarios con capacidades especiales. Es fundamental implementar mejoras en el diseño físico, como la instalación de rampas, baños accesibles y señalización adecuada. Adicionalmente, se recomienda la incorporación de tecnologías asistenciales que faciliten el trabajo diario de estos empleados.
- Es necesario que el GAD Municipal de Quevedo institucionalice el Programa de Sensibilización y el Comité de Inclusión Laboral mediante una ordenanza municipal, garantizando su permanencia y financiamiento a largo plazo. Este comité debe contar con representación activa de empleados con capacidades especiales y tener poder vinculante en la toma de decisiones sobre accesibilidad. Además, se sugiere la creación de un Observatorio de Inclusión Laboral, encargado de monitorear la efectividad de las estrategias implementadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayala, N., Zaruma, M., y Barragán, H. (2017). Origen y destino de recursos del presupuesto de los GADs Municipales. *Revista Killkana Sociales*.
- Balboa Trigo, P. (2020). *Cómputo vestible para asistir a personas con discapacidad visual*. chrome-
https://cicese.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1007/3362/1/Tesis_Pablo%20Alberto%20Balboa%20Trigo_20%20nov%202020.pdf
- Bautista Cuello, R., y Cienfuegos Fructus, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1).
- Bermeo-Peñafiel, Y., y Naranjo-Sánchez, B. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *INNOVA Research Journal*, 7(3), 86-103.
- Bijleveld, P. (3 de diciembre de 2023). *La tecnología de asistencia merece atención urgente*. UNOPS: <https://www.unops.org/es/news-and-stories/insights/assistive-technology-deserves-our-urgent-attention>
- Brenes Morera, D. (2 de Diciembre de 2023). *Banco Interamericano de Desarrollo*. ¿Qué es la discapacidad? Definiciones y buenas prácticas para una región más inclusiva: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/que-es-la-discapacidad-tipos-de-discapacidad/>
- Carrera Torres, A. (2022). *Factores de discriminación en los procesos de selección*. Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8806/1/T3855-MGTH-Carrera-Factores.pdf>
- Castro, Y. (2 de Abril de 2024). *Modelo social de la discapacidad: Un cambio de paradigma en la comprensión de la discapacidad*. <https://prodis360.org/modelo->

social-de-la-discapacidad-un-cambio-de-paradigma-en-la-compresion-de-la-discapacidad/

Coelho, F. (16 de Noviembre de 2023). *Enciclopedia significados*. Inclusión: <https://www.significados.com/inclusion/>

Fernández, R., Pérez, J., & Ramírez, S. (2023). Participación laboral de personas con discapacidad: una perspectiva de inclusión social. *Revista de Gestión y Política Social*, 15(3), 45-62.

Galarza Quito, A., y Farah Cedeño, W. (2024). Inclusión laboral de las personas discapacitadas en el sector público en Ecuador. *Ciencia Latina*, 7(3), 45-58. <https://doi.org/10.51736/sa.v7i3.360>

Galarza, a., y Cedeño, W. (2024). Inclusión laboral de las personas discapacitadas en el sector público en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 7(3), 588-602.

García Plúas, B. (2010). *Guía de concienciación a las comunidades educativas para la inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad visual en el cantón Urdaneta provincia de Los Ríos*. Universidad Politécnica Salesiana, Quito. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/10487/1/UPS-QT08373.pdf>

González, M., López, A., & Herrera, D. (2021). Capacitación en diversidad e inclusión: impacto en el entorno laboral. *Horizonte*, 18(2), 89-105.

Gragera Martínez, R. (2020). *NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES ASOCIADAS A LA DISCAPACIDAD O DIFICULTAD EN EL APRENDIZAJE*. <chrome-extension://ehttps://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/guia-orientacion-discapacidad.pdf>

- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes: Perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, 18(7), 101-109.
- Imacaña Núñez, S., y Villacrés López, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista científica Sociedad & Tecnología*.
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/241/527>
- Imacaña, N., y Slendy, A. (2022). *DSPACE*. La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador:
<https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/4947>
- Irisarri, B. (2021). *IDENTIFICACIÓN DE BARRERAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*.
<https://uruguay.un.org/sites/default/files/2021-05/Barreras%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20Irisarri%2010May21.pdf>
- Jaureguiualzo, A. (2024). *Obstáculos en la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Universidad de Flores, Buenos Aires.
<https://repositorio.uflo.edu.ar/server/api/core/bitstreams/05fbdbc0-8cdf-40b3->
- Loor Pilozo, B. (2019). LA DISCAPACIDAD FÍSICA Y SU IMPACTO EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ. *Revista Científica y Arbitrada de Psicología NUNA YACHAY*.
<https://siot.uleam.edu.ec/general/contenido/doc/OTM1612983383.pdf>
- López, C., y Herrera, F. (2020). Accesibilidad en el trabajo: una evaluación de barreras arquitectónicas y tecnológicas. *Docente 2.0*, 22(4), 150-168.

- Martínez Pérez, H. (2015). COMUNICACIÓN, DESEMPEÑO LABORAL Y DISCAPACIDAD AUDITIVA. *Revista Científica Ciencias Humanas*, 11(32).
<https://www.redalyc.org/pdf/709/70945572003.pdf>
- Martínez, A., y Pérez, L. (2022). nclusión laboral y tecnologías asistenciales: una revisión de buenas prácticas. *Revista Internacional de Inclusión y Accesibilidad*, 20(1), 35-50.
- MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL . (2020). *PROPUESTA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD* .
<https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-de-Discapacidades.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. *Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades - CONADIS*, 15.
https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/dowmanual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*.
chrome-extension://efaidnbmnnhttps://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/6/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf
- Miranda, D. (5 de abril de 2022). *Las nuevas tecnologías al servicio de la discapacidad*. Fundación Adecco: <https://fundacionadecco.org/blog-diversidad-inclusion/las-nuevas-tecnologias-al-servicio-de-la-discapacidad/>
- Moreira Zambrano, J. (2024). INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SANTA

- ANA. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*, 7(13).
<https://publicacionescd.uleam.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/698/1122>
- OMS. (17 de enero de 2022). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240685215>
- Ordoñez, C. (2012). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista de Educación*, 2(6). <https://alteridad.ups.edu.ec>
- Ozaeta Morrillo, A., y Caycedo Casas, X. (2020). EL JUEGO EN EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DE LOS NIÑOS CON DÉFICIT INTELECTUAL MODERADO. *Revista Científica SAPIENTIAE*, 3(6).
<https://publicacionescd.uleam.edu.ec>
- Padilla Muñoz, A. (1 de abril de 2010). DISCAPACIDAD: CONTEXTO, CONCEPTO Y MODELOS. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 381.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-81562010000100012&script=sci_arttext
- Paniagua, C. (2005). Las adaptaciones curriculares concepto y alcances en el marco de la integración escolar. *Revista Argentina de psicopedagogía*, 3.
- Pastrano Quintana, E., Cruz Rosero, E., y Arévalo Briones, K. (2017). Inserción laboral inclusiva desde la Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Publicando*, 4(10).
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/632/pdf_440
- Peredo Videá, R. (2016). Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. *Revista de Psicología*(15).

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100007

Prevert, A., Navarro Carrascal, O., y Bogalska Martin, E. (2012). La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 4(1).

https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922012000100002#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20es%20un%20comportamiento,sirve%20para%20distinguir%20el%20grupo.

Pupiales Rueda, B., y Córdoba Andrade, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Redalyc*, 16(2). <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273849945007.pdf>

Recalde Álvarez , C. (2015). *ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA INCLUSIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS*. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/9381/1/FJCS-DE-782.pdf>

Redrobán Barreto, W. (2021).

<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/181/471>.

Revista del Instituto Tecnológico Superior Jubones, 1.

<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/181/471>

Rodríguez de Guzmán, L. (2015). LA DEFICIENCIA AUDITIVA. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES. *Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, 1(1). <https://www.redalyc.org/pdf/5746/574661394009.pdf>

- Roth Deubel, A.-N. (junio de 2002). *Políticas públicas. Formulación, implementación y evaluación*. Bogotá: Editorial Aurora. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://polpublicas.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/roth_andre-politicas-publicas-libro-completo.pdf
- Siavichay Sinchi, Y. (2016). *DESARROLLO SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR*. FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES, Cuenca.
- Victoria Maldonado, J. (2013). EL MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD: HACIA UNA NUEVA PERSPECTIVA BASADA EN LOS DERECHOS HUMANOS. *Revista In Jure Anáhuac Mayab*(2). <http://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx>
- Vivanco Romero, M. (2024). *Plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la ciudad Machala*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9943/1/T4376-MGTH-Vivanco-Plan.pdf>
- Wilson, J. (2018). ¿QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS? *Revista IN IURE*, 2(8), 32.
- Zaragoza Andrade, W., Pineda Martínez, J., Salazar Noguera, L., y Silva Aguilar, G. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *Revistas académicas UCOL*, 5(1). https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590#content/contributor_reference_1

ANEXOS

Anexo 1. Certificado de anti plagio (Compilatio)



De: Dr. Colón Silvino Bustamante Fuentes, M.Sc.
Director de Proyecto de Investigación

Para: Dr. Byron Oviedo Bayas PhD.
Decano de la Facultad de Posgrado – UTEQ

Asunto: Informe Compilatio de Proyecto de Investigación

Fecha: Lunes 19 de Mayo del 2025

Por medio de la presente, tengo a bien remitir el documento final del Proyecto de Investigación titulado: **POLÍTICAS PÚBLICAS Y SU INCIDENCIA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE FUNCIONARIOS CON CAPACIDADES ESPECIALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE QUEVEDO, 2023**, presentado por la **Econ. ECON. Viviana Mariana Vera Rojas**, bajo mi dirección, previo a la obtención del título de Magister en Gestión Pública, la misma que cumple con los lineamientos exigidos por la Facultad de Posgrado de la UTEQ, e incluye el Informe de la herramienta COMPILATIO, el cual refleja los niveles **de originalidad en un 96%** del trabajo investigativo.



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

TESIS - VERA ROJAS VIVIANA MARIANA
Compilatio

4% Textos sospechosos

4% Similitudes
De similitudes entre comillas
De entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos (ignorados)

Nombre del documento: TESIS - VERA ROJAS VIVIANA MARIANA - Compilatio.docx	Depositante: COLÓN SILVINO BUSTAMANTE FUENTES	Número de palabras: 11.900
ID del documento: 870f9cab674dbf79e346362b9c212205a497d29	Fecha de depósito: 27/2/2025	Número de caracteres: 81.104
Tamaño del documento original: 139,11 KB	Tipo de carga: interface	
Autores: {}	Fecha de fin de análisis: 27/2/2025	

Ubicación de las similitudes en el documento:

Atentamente,

COLON
SILVINO
BUSTAMANT
E FUENTES

Firmado digitalmente
por COLON SILVINO
BUSTAMANTE
FUENTES
Fecha: 2025.05.19
10:55:40 -05'00'

Dr. Colón Bustamante Fuentes, MSc
Director del Proyecto de Investigación

Anexo 2. Solicitud de autorización de investigación

Ing. Alexis Matute Matute, Msc.
ALCALDE DEL CANTÓN QUEVEDO
Presente.
De mi consideración

Quevedo, 6 de enero de 2025
Gobierno Municipal de Quevedo
SECRETARÍA
Presentado Hoy a las 9hs2
Fecha. 06 ENE 2025
Recibido Por

0006

Por medio de la presente solicitud Yo: Econ. Viviana Mariana Vera Rojas, con numero de cedula 125024689-7, me dirijo con el fin de solicitar lo siguiente:

El motivo de la presente es para solicitar me autorice realizar el proyecto de investigación de la Maestría de Gestión Pública en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo que estoy cursando en el periodo actual, por lo cual adjunto el tema de investigación: **"POLÍTICAS PÚBLICAS Y SU INCIDENCIA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE FUNCIONARIOS CON CAPACIDADES ESPECIALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE QUEVEDO, 2023"**.

Por la gentil atención que brinde a la presente, quedo de usted muy agradecida.


Atentamente,


Econ. Viviana Mariana Vera Rojas

Estudiante de Maestría en Gestión Pública
UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

cell: 0974350033
Correo: vivianavera472@gmail.com

Anexo 3. Certificado de autorización de investigación

**ALCALDÍA
CIUDADANA
DE QUEVEDO**

Oficio No. 0007-DGTH-GADMCQ-2025
Quevedo, 10 de enero de 2025

Economista
Viviana Mariana Vera Rojas
Estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Presente. -


De mi consideración:

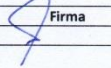
En atención a su oficio s/n de fecha 06 de enero de 2025 suscrito por usted, mediante el cual solicita la autorización de realizar la investigación del tema **“POLÍTICAS PÚBLICAS Y SU INCIDENCIA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE FUNCIONARIOS CON CAPACIDADES ESPECIALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE QUEVEDO, 2023”**.

Con base a lo antes expuesto, esta Dirección **AUTORIZA** para que pueda realizar su tema de investigación en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo, en la Dirección de Gestión de Talento Humano para el desarrollo de su proyecto de Maestría.

Particular que le comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,


Econ. Claudia Salagata Collantes
**DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
DEL GAD MUNICIPAL DE QUEVEDO**

ACCIÓN		Firma
Elaborado por: Ángel Sánchez García	Analista de Control de Expedientes de TT.HH.	
Revisado por: Ing. Patricia Castro Fuentes	Coordinadora de la Unidad de Administración Técnica del Talento Humano	

05-370-0160
099-210-9625
WWW.QUEVEDO.GOB.EC
CDLA. MUNICIPAL,
AV. EDMUNDO WARD

Anexo 4. Solicitud de acceso a la información pública de empleados con capacidades especiales.

Quevedo, 20 de enero de 2025

0635

Ing. Alexis Matute Matute, Msc.

ALCALDE DEL CANTÓN QUEVEDO

Asunto: Solicitud de acceso a información pública

Presente.

De mi consideración

Gobierno Municipal de Quevedo
SECRETARIA
Presentado Hoy a las 15:45
Fecha. 20 ENE 2025
Recibido Por

Por medio de la presente solicitud Yo: Econ. Viviana Mariana Vera Rojas, con número de cedula 125024689-7, me dirijo a usted en calidad de estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, en el marco de investigación académica sobre el tema de investigación: **"POLÍTICAS PÚBLICAS Y SU INCIDENCIA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE FUNCIONARIOS CON CAPACIDADES ESPECIALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE QUEVEDO, 2023"**.

De acuerdo con la ley orgánica de transparencia y acceso a la información pública, solicito respetuosamente la siguiente información:

- Número total de empleados que tengan discapacidad del GAD
- Desglose por categoría o departamento, de empleados con discapacidad del GAD

Por la gentil atención que brinde a la presente, quedo de usted muy agradecida.

Atentamente,



Econ. Viviana Mariana Vera Rojas

Celular: 0979350033

Correo: vivianavera472@gmail.com

Anexo 5. Información proporcionada por la dirección de TTHH



Oficio N° 0048-GADMQ-DGTH-2025
Quevedo, 27 de enero de 2025

Econ. Viviana Mariana Vera Rojas
Presente.

De mi consideración;

Por medio del presente; nos dirigimos a usted en atención a Oficio S/N de fecha 20 de enero de 2025 suscrito por usted en calidad de estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo en referencia a la cantidad total de empleados con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo y el desglose por categoría o departamento, le informamos lo siguiente:

1. El número total de empleados con discapacidad registrados en el GAD es de 17 personas
2. A continuación, se detalla el desglose de empleados con discapacidad por departamento

DIRECCION	NUMERO DE COLABORADORES
Dirección de Gestión Administrativa	4
Dirección de Control Municipal del Comercio, Vías y Espacios Públicos	3
Dirección de Gestión de Obras Públicas	3
Dirección de Gestión de Secretaría General	1
Dirección de Planificación Estratégica y Gestión Institucional	1
Dirección Ambiental, Higiene y Salubridad	1
Dirección de Turismo, Fomento al Deporte, Arte y Cultura	1
Dirección de Gestión de Desarrollo Social	2
Procuraduría Síndica Municipal	1

Agradecemos su interés en acceder a la información pública y quedamos a su disposición para cualquier consulta adicional.

Atentamente,



Econ. Estefanía Salagata Collantes
DIRECTORA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
GAD MUNICIPAL DEL CANTON QUEVEDO

Acción	Nombres y Apellidos	Cargo	Firma
Elaborado por:	Psic. Daniela Sánchez Domínguez	Coordinadora USSO	
Validado por:	Ing. Patricia Castro Fuentes	Coordinadora DGTH	

05-370-0160

099-210-9625

WWW.QUEVEDO.GOB.EC

CDLA. MUNICIPAL,
AV. EDMUNDO WARD

Anexo 6. Cuestionario de entrevista aplicada al director/jefe de TTHH.

ENTREVISTA

Objetivo: Identificar políticas, condiciones y barreras existentes sobre la situación actual del acceso equitativo a oportunidades laborales para funcionarios con discapacidad en el GAD Municipal de Quevedo.

Dirigido a: Director/jefe de TTHH

PREGUNTAS		RESPUESTAS
Acceso al empleo	1. ¿Cuántos funcionarios con discapacidad están actualmente contratados en el GAD Municipal de Quevedo?	
	2. ¿Qué mecanismos de selección y contratación se utilizan para garantizar la inclusión de personas con discapacidad?	
	3. ¿Existen dificultades o limitaciones para la contratación de personas con discapacidad? ¿Cuáles serían las principales?	
Condiciones laborales	4. ¿El GAD Municipal cuenta con infraestructura accesible para funcionarios con discapacidad (rampas, ascensores, baños adaptados, señalética, etc.)?	
	5. ¿Se han realizado adaptaciones en los puestos de trabajo para garantizar la comodidad y eficiencia de los funcionarios con discapacidad?	
Oportunidades de crecimiento	6. ¿Los funcionarios con discapacidad tienen acceso a los mismos programas de formación y capacitación que el resto del personal?	
	7. ¿Existen políticas que promuevan el ascenso y crecimiento profesional de los empleados con discapacidad dentro de la institución?	
Barreras y facilitadores	8. ¿Cuáles considera que son los principales obstáculos que enfrentan los funcionarios con discapacidad en el ámbito laboral dentro del GAD Municipal?	
	9. ¿Qué acciones ha implementado la institución para fomentar un ambiente laboral inclusivo y accesible?	
	10. ¿Cuáles cree que son los principales beneficios que ha traído la inclusión laboral de personas con discapacidad en la institución?	

Anexo 5. Cuestionario de encuesta aplicada al personal laboral con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

ENCUESTA PARA FUNCIONARIOS CON DISCAPACIDAD

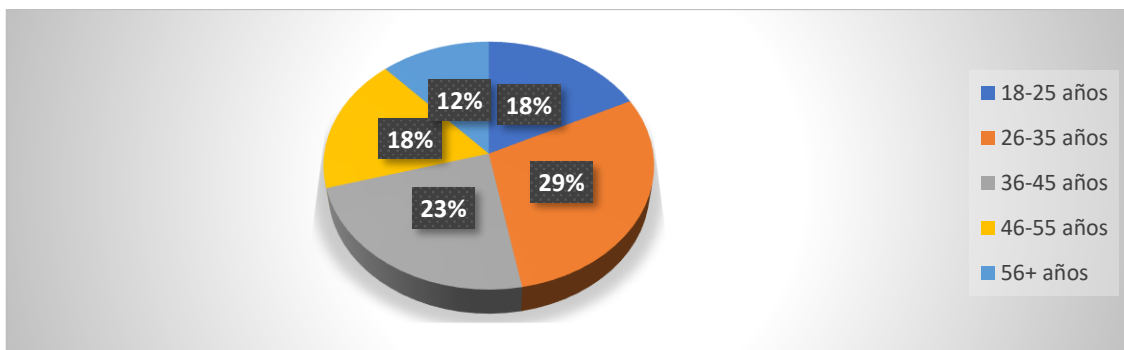
Objetivo: Evaluar la percepción de los empleados con discapacidad sobre la equidad en el acceso y condiciones laborales.

DATOS GENERALES		
Edad	Tipo de discapacidad	Area de trabajo
<input type="checkbox"/> 18-25 años <input type="checkbox"/> 26-35 años <input type="checkbox"/> 36-45 años <input type="checkbox"/> 46-55 años <input type="checkbox"/> 56+ años	<input type="checkbox"/> Física <input type="checkbox"/> Sensorial (auditiva o visual) <input type="checkbox"/> Intelectual <input type="checkbox"/> Psicosocial <input type="checkbox"/> Otra	<input type="checkbox"/> Administrativa <input type="checkbox"/> Técnica <input type="checkbox"/> Operativa <input type="checkbox"/> Otra _____
PREGUNTAS		RESPUESTAS
Acceso a Oportunidades Laborales	1. ¿Cómo obtuvo su empleo en el GAD Municipal?	<input type="checkbox"/> Concurso de méritos y oposición <input type="checkbox"/> Recomendación interna <input type="checkbox"/> Acción afirmativa o política de inclusión <input type="checkbox"/> Otro:
	2. ¿Cree que su discapacidad afectó su proceso de contratación?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No estoy seguro/a
	3. ¿Ha tenido las mismas oportunidades de promoción o ascenso que sus compañeros sin discapacidad?	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Rara vez <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
Condiciones de Trabajo	4. ¿Su lugar de trabajo cuenta con accesibilidad adecuada para su discapacidad?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcialmente
	5. ¿Ha recibido ajustes o adaptaciones razonables para desempeñar mejor su trabajo?	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Rara vez <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
Barreras y Facilitadores	6. ¿Siente que recibe un trato igualitario en su equipo de trabajo?	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Rara vez <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
	7. ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta en su trabajo? (Marque los que correspondan)	<input type="checkbox"/> Falta de accesibilidad en infraestructura <input type="checkbox"/> Falta de herramientas tecnológicas o adaptaciones <input type="checkbox"/> Actitudes negativas o discriminación <input type="checkbox"/> Dificultades en la comunicación <input type="checkbox"/> Otro:
	8. ¿El GAD Municipal ha implementado capacitaciones sobre inclusión laboral?	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Rara vez <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
Acceso al empleo	9. ¿Cree Ud. que el GAD Municipal de Quevedo cumple con la normativa legal vigente en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad?	<input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Neutral <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo
Oportunidades de crecimiento	10. ¿Existen programas de acompañamiento para facilitar la integración y el desarrollo profesional de los funcionarios con discapacidad?	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Rara vez <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca

Anexo 6. Resultados de datos recopilados en porcentajes

Figura 1

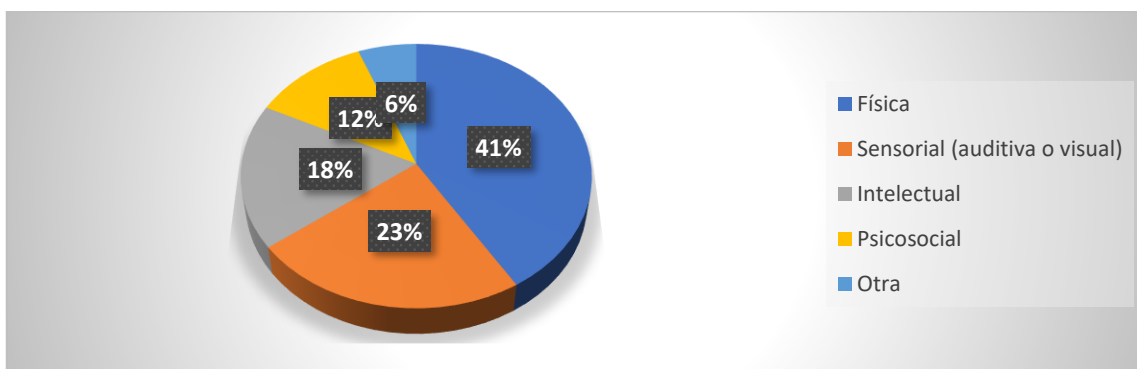
Edad



Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Figura 2

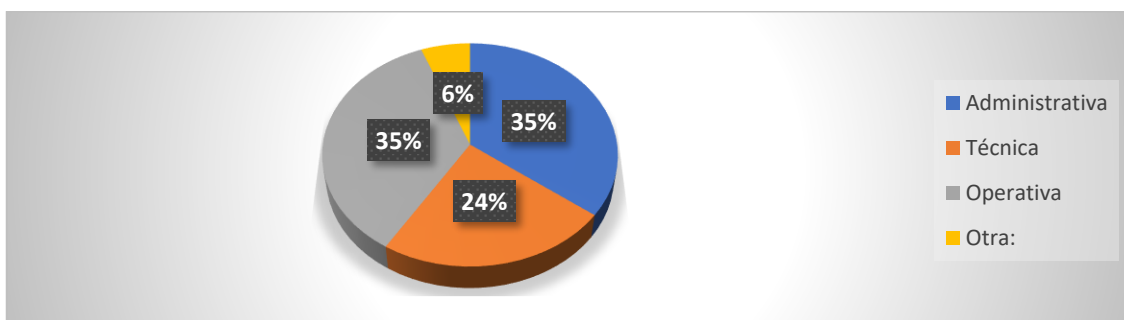
Tipo de capacidades especiales



Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Figura 3

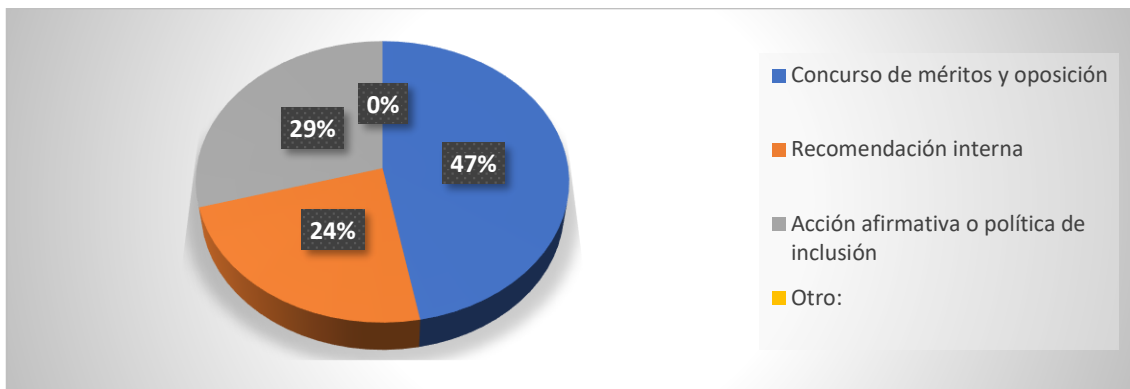
Área de trabajo



Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Figura 4

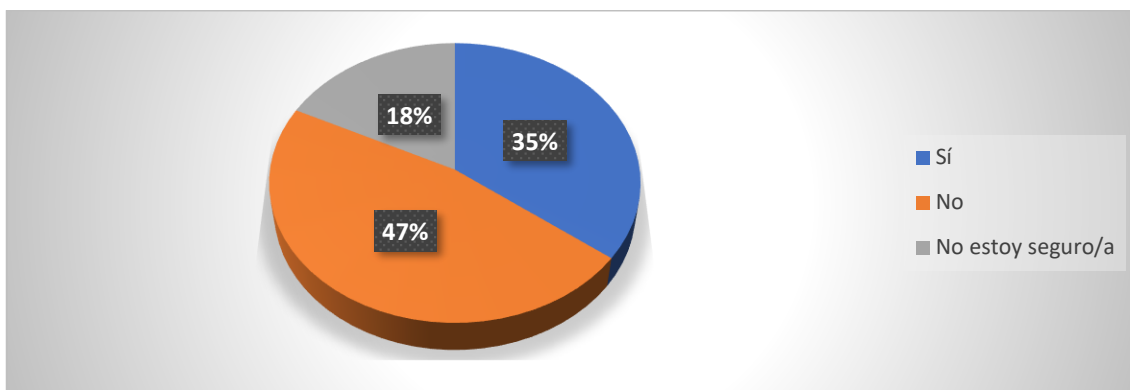
Forma en que obtuvieron el empleo



Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Figura 5

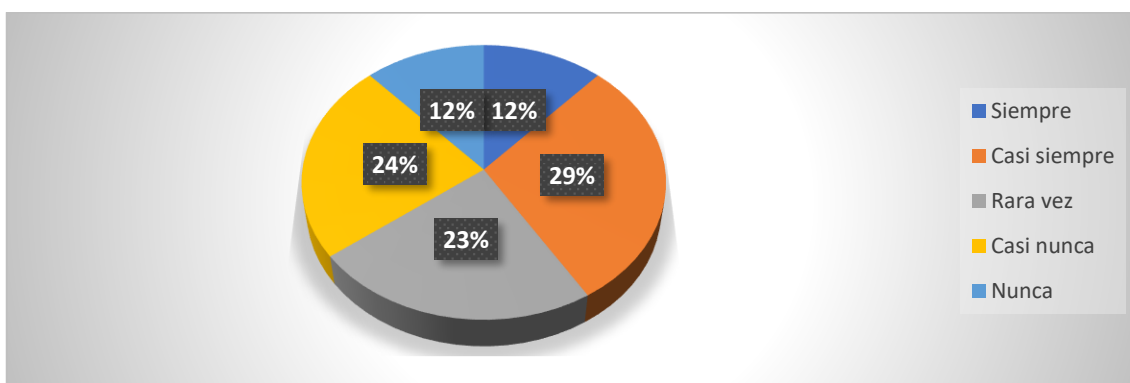
Percepción sobre si la capacidades especiales afectó la contratación



Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Figura 6

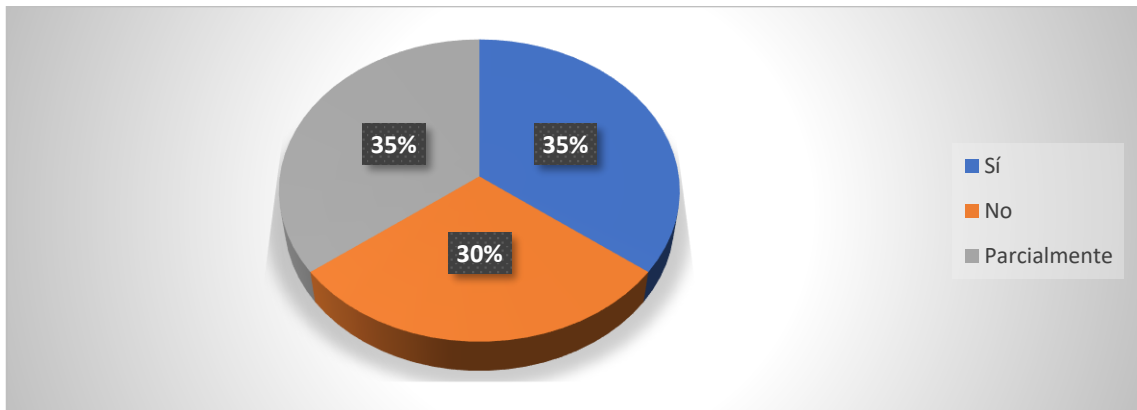
Oportunidad de promoción en el trabajo



Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Figura 7

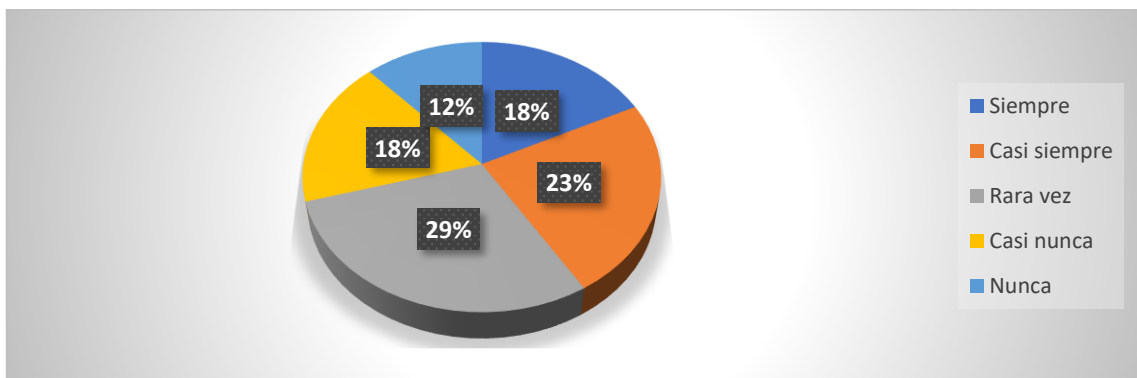
Percepción sobre la accesibilidad en el trabajo



Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Figura 8

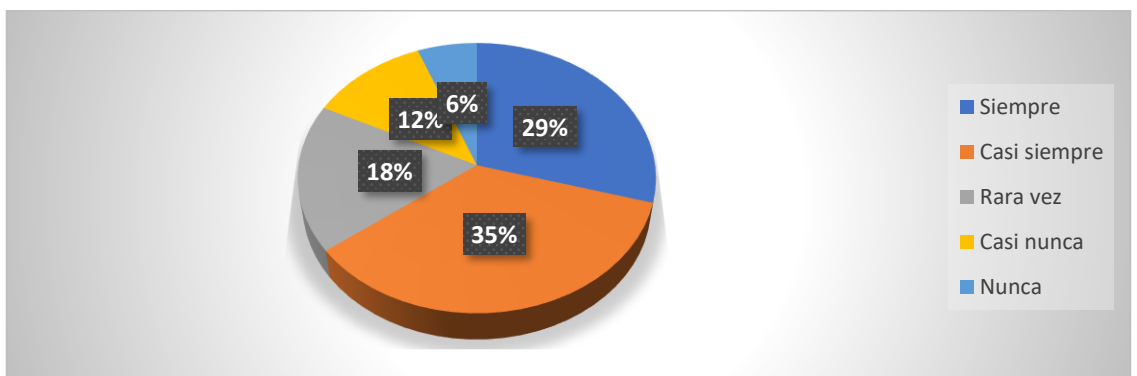
Disponibilidad de ajustes y adaptaciones



Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Figura 9

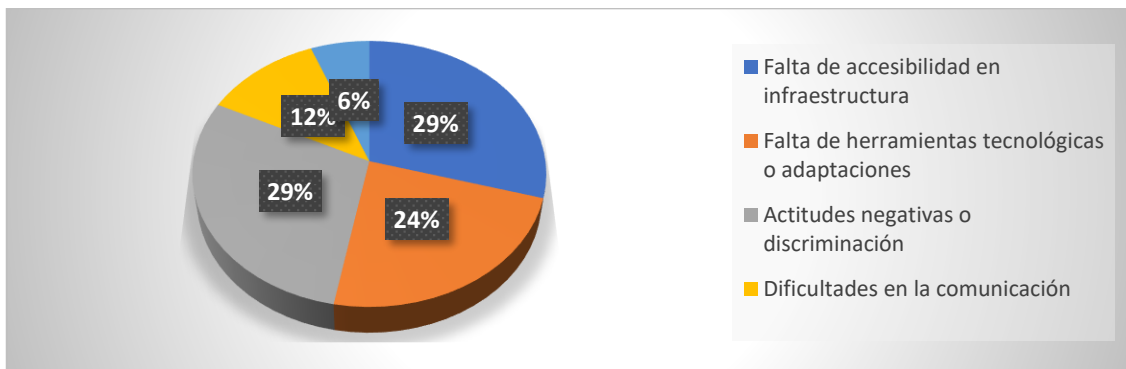
Percepción sobre el trato igualitario en el trabajo



Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Figura 10

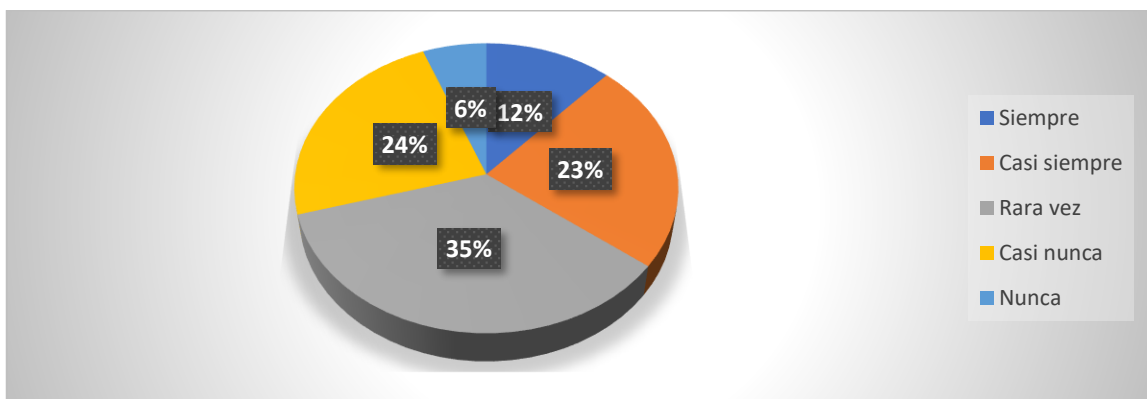
Principales obstáculos en el trabajo



Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Figura 11

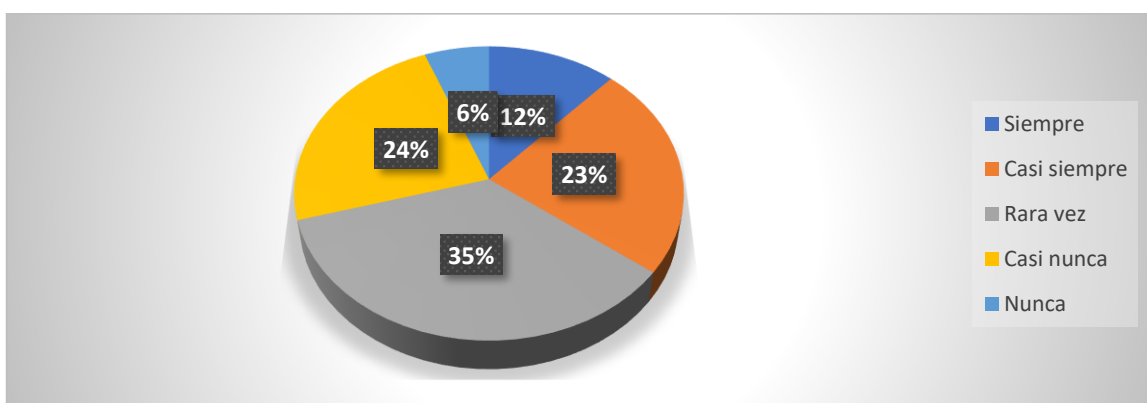
Frecuencia de Capacitaciones sobre Inclusión



Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Figura 12

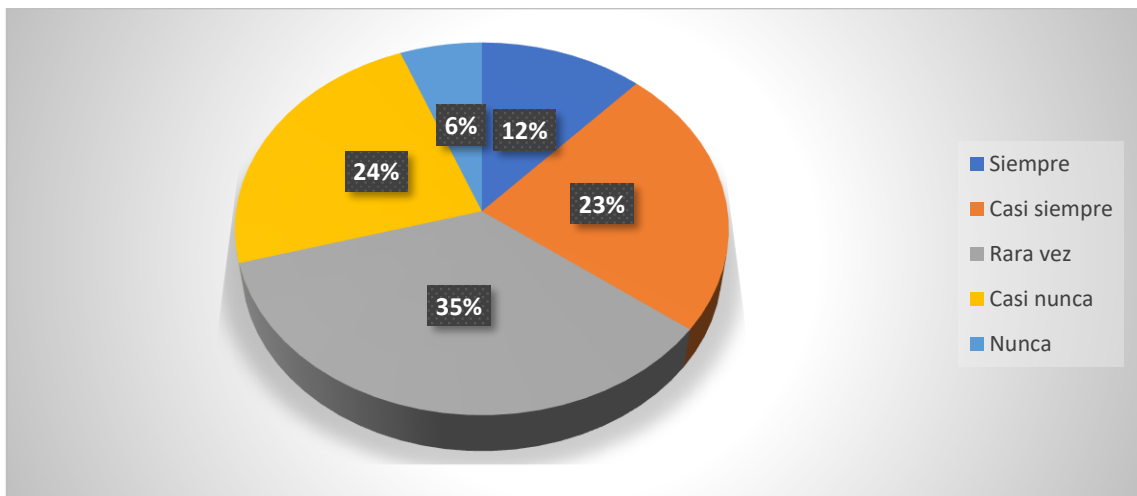
Percepción sobre el cumplimiento de normativa de inclusión



Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Figura 13

Disponibilidad de Programas de Acompañamiento



Nota. Elaborado por autora. Fuente: Encuesta aplicada a los empleados con capacidades especiales del GAD Municipal de Quevedo.

Anexo 7. Aplicación de encuestas

