

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tema: "Gestión pública del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel"

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del
Título de Licenciados en Administración Pública

AUTORES: Acosta Mayanquer Jacqueline Yomaira
Landeta Méndez Kevin Fernando

TUTORA: MSc. Sofía Zapata Muñoz

Tulcán, 2025.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que los estudiantes Acosta Mayanquer Jacqueline Yomaira y Landeta Méndez Kevin Fernando con el número de cédula 0450104054 y 1725222739 respectivamente han desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Gestión pública del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel"

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de la Unidad de Integración Curricular, Titulación e Incorporación de la UPEC, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva



Firmado electrónicamente por:
SOFIA ZAPATA MUNOZ
Validar Únicamente con FirmaEC

Msc. Sofía Zapata Muñoz

TUTORA

Tulcán, diciembre de 2025

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente Trabajo de Integración Curricular constituye un requisito previo para la obtención del título de Licenciados en la Carrera de administración pública de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial

Nosotros, Acosta Mayanquer Jacqueline Yomaira y Landeta Méndez Kevin Fernando con cédula de identidad número 0450104054 y 1725222739 respectivamente declaramos que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que hemos llegado son de nuestra absoluta responsabilidad.



Acosta Mayanquer Jacqueline Yomaira

AUTORA



Landeta Méndez Kevin Fernando

AUTOR

Tulcán, diciembre de 2025

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Nosotros, Acosta Mayanquer Jacqueline Yomaira y Landeta Méndez Kevin Fernando declaramos ser autor de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Gestión pública del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel" y se exime expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.

Acosta Mayanquer Jacqueline Yomaira

AUTORA

Landeta Méndez Kevin Fernando

AUTOR

Tulcán, diciembre de 2025

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a todos los docentes que, con su compromiso y profesionalismo nos acompañaron y guiaron durante nuestra formación académica. De manera especial agradecemos a la MSc. Sofía Zapata, tutora de esta tesis, por su orientación permanente, compromiso y su valioso acompañamiento en cada etapa del proceso, brindándonos siempre su respaldo, conocimiento, observaciones y experiencia que enriquecieron significativamente en el resultado final. Extendemos también nuestro agradecimiento a todas las instituciones públicas de la ciudad de San Gabriel, por su colaboración, apoyo en el cumplimiento de los objetivos planteados y la culminación de este trabajo de investigación; y, de manera general, a todas las personas que, con su tiempo y disposición, hicieron posible el desarrollo de este estudio.

Jacqueline Acosta

Kevin Landeta

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, a Dios por darme la fortaleza, sabiduría y perseverancia necesaria para culminar con éxito esta etapa académica. A mis padres, con amor y gratitud, Marcia y Armando, por ser mi mayor motivación, por su amor incondicional, esfuerzo constante y sobre todo su comprensión, incluso en los momentos más difíciles; gracias por creer en mí y por darme el aliento necesario que me motivaron a seguir adelante. A mis hermanos, Jimmy y Omar, por ser mis compañeros incondicionales y los mejores aliados en esta travesía, su cariño y apoyo han sido esenciales en este proceso. Cada risa compartida, cada palabra de aliento ha sido la motivación para no rendirme. Este logro también les pertenece, porque cada uno de ustedes han sido parte fundamental en esta etapa de mi vida.

Jacqueline Acosta

Este logro se lo dedico en primer lugar a Dios que me da la fuerza para luchar cada día, en segundo lugar a mi familia que estuvieron siempre pendientes de este largo trayecto apoyándome en todas las circunstancias posibles, en especial a mi señora madre Irene que nunca me abandono y me dio la fortaleza para seguir adelante a pesar de mis complicaciones, siempre está conmigo en las buenas y en las malas, mi guardiana mi adoración que me ayudo a conseguir este logro de obtener este objetivo en mi vida, a mi hermana Fernanda por su guía y apoyo incondicional por estar a cada momento para mí a pesar de mis errores siempre es mi guía moral, a mi hermano Paco, mi leal compañero que está todo el momento pendiente de mí y protegiéndome de todo a pesar de mis errores siempre está conmigo. A mi familia en general y amistades por la motivación y esos apoyos de nunca dejarme solo, por siempre ayudarme a triunfar. A un ser vivo llamada Nena, la que me ayudo a salir de una depresión después de perder mucho, llego a mi sin saber que sería una de mis más grandes alegrías. Por último, a todos mis seres queridos que ya no están aquí en este mundo en especial a Papá Lucho y Mamá Luz que siempre velaron por mí y quien gracias a su apoyo logre formarme y seguir adelante desde que era un niño.

Kevin Landeta

ÍNDICE

RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
I. EL PROBLEMA	15
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3. JUSTIFICACIÓN	16
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. Objetivo General	17
1.4.2. Objetivos Específicos	17
1.4.3. Preguntas de Investigación	17
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.2. MARCO TEÓRICO	20
2.2.1. Bases Teóricas	20
2.2.2 Bases Conceptuales.....	23
2.2.3. Bases Legales	28
III. METODOLOGÍA	40
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	42
3.1.1. Enfoque	42
3.1.2. Tipo de Investigación	42
3.1.3 Diseño de investigación	43
3.1.4. Nivel de investigación	44
3.2. IDEA A DEFENDER	44
3.3.1. Definición de las variables	44
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	45

3.4.1. Métodos.....	45
3.4.2. Técnicas.....	46
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	47
3.5.1. Población	47
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49
4.1. RESULTADOS	49
4.1.1. Resultados de Entrevistas.....	49
4.1.2. Interpretación General de Entrevistas	76
4.2. DISCUSIÓN	78
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	81
5.1. CONCLUSIONES	81
5.2. RECOMENDACIONES.....	82
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
VII. ANEXOS	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Constitución de la República del Ecuador	28
Tabla 2. Ley Orgánica de Servicio Público	29
Tabla 3. Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública.	31
Tabla 4. Estatuto Orgánico de Procesos Ministerio de Trabajo	32
Tabla 5. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU)	33
Tabla 6. Constitución de la República del Ecuador	34
Tabla 7. Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad.....	35
Tabla 8. Código del Trabajo	40
Tabla 9. Entrevistados.....	48
Tabla 10. Resultados de entrevista del Ministerio de Trabajo	49
Tabla 11. Resultados de entrevista directores de Talento Humano.....	55
Tabla 12. Resultados de entrevista funcionarios con discapacidad	58
Tabla 13. Resultados de entrevista docentes con discapacidad de Unidades Educativas	66
Tabla 14. Resultados de entrevista al Coordinador de Centro de Atención Municipal Luz y Vida	70
Tabla 15. Resultados de entrevista personas con discapacidad que asisten al Centro de Atención Municipal Luz y Vida	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de Sankey - Incidencia de la gestión pública en la inclusión laboral	76
--	----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC.....	88
Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas	90
Anexo 3. Respuesta de la Dirección Distrital de Salud (E) 04D02 Montúfar-Bolívar (MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA)	92
Anexo 4. Respuesta del GAD Montufar.....	94
Anexo 5. Autorización de los tutores(as) para aplicación del instrumento	94
Anexo 6. Aplicación de entrevistas y registro fotográfico	96

RESUMEN

La presente investigación analizó la Gestión pública del Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel, con el fin de diagnosticar si se está realizando una gestión efectiva por parte del Ministerio de Trabajo mediante el control y seguimiento a las instituciones públicas, para así poder verificar el cumplimiento del marco normativo. En cuanto a la metodología, se utilizó el enfoque cualitativo mediante la aplicación de entrevistas, con una investigación de campo y bibliográfica. Los resultados arrojaron que, aunque existe un marco legal que respalda a este grupo vulnerable, su aplicación es limitada y carece de un monitoreo constante para verificar el cumplimiento del 4% de inclusión en cada institución pública. Además, se evidencio el desconocimiento y la débil aplicación de programas y proyectos que garanticen la inclusión laboral a personas con discapacidad.

Palabras Claves: Gestión pública, incidencia, inclusión laboral, discapacidad.

ABSTRACT

This research analyzed the public management of the Ministry of Labor through the Directorate for Priority Groups for the labor inclusion of people with disabilities in public institutions in San Gabriel, with the aim of determining whether the Ministry of Labor is effectively managing public institutions through control and monitoring, in order to verify compliance with the regulatory framework. Regarding the methodology, a qualitative approach was used through interviews, field research, and bibliographic research. The results showed that, although there is a legal framework that supports this vulnerable group, its application is limited and lacks constant monitoring to verify compliance with the 4% inclusion requirement in each public institution. In addition, there was evidence of a lack of awareness and weak implementation of programs and projects that guarantee labor inclusion for people with disabilities.

KEYWORDS: Public administration, advocacy, workplace inclusion, disability.

INTRODUCCIÓN

La Gestión pública del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel, enfrenta diversos desafíos relacionados con la gestión pública, tomando en cuenta las principales problemáticas que existen dentro de la ciudad, lo que impide la inclusión de las personas con discapacidad al momento de integrarse al sistema laboral, considerando las limitaciones en la normativa, programas inclusivos y prejuicios discriminatorios de la sociedad. La presencia de talleres y capacitaciones en el sector es muy condicionada en el aspecto de sensibilización, ya que no tienen el conocimiento necesario de sus derechos. Por otra parte, en muchas ocasiones cuando intentan acceder a un empleo, suelen enfrentarse a diferentes prejuicios por parte de la persona contratante, quienes dudan de sus capacidades para poder otorgarles cargos de mayor responsabilidad, lo cual esto les impide tener un crecimiento profesional y personal.

En el contexto de esa problemática, la investigación tuvo como objetivo principal analizar la gestión pública del Ministerio de Trabajo y su incidencia en la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de la ciudad de San Gabriel. La investigación se apoya en los enfoques teóricos como la nueva gestión pública y la justicia social, mismas que hacen referencia a la eficiencia e igualdad de las personas en la toma de decisiones y el uso de la equidad con el tema de empleabilidad en las instituciones públicas. Así mismo, se cuenta con unas bases conceptuales y legales que otorgan un marco teórico sólido para comprender cómo el Ministerio de Trabajo y las instituciones públicas interactúan para lograr alcanzar los objetivos comunes de eficacia y empleabilidad. Además, se plantea que las personas con discapacidad logren obtener un puesto o cargo en las instituciones públicas de San Gabriel con la ayuda del Ministerio del Trabajo.

Para probar dicha hipótesis, se emplearon los enfoques cualitativos con sus instrumentos de investigación (entrevistas), la cual fue efectuada por medio de técnicas como la observación directa, entrevistas, análisis de documentos, sobre todo el análisis de la gestión del Ministerio de Trabajo y como están siendo ejecutadas para promover la inclusión laboral a personas con discapacidad. Más adelante los resultados obtenidos permitieron evidenciar una controversia por parte del Ministerio de Trabajo, los trabajadores de las instituciones públicas y la sociedad civil de San Gabriel. Por un lado, el Ministerio de trabajo menciona que ellos si hacen un control

a las instituciones públicas sobre inspecciones laborales, capacitaciones y talleres de sensibilización. Por otro, se detecta que los trabajadores de las instituciones públicas de San Gabriel mencionan que directamente no han recibido ningún tipo de visita, inspección o capacitación por parte del Ministerio de Trabajo. No obstante, el MDT acude a las instituciones públicas, pero las instituciones deben solicitar dichas capacitaciones, especialmente en el tema de inclusión de personas con discapacidad, para ellos poder tener un acercamiento.

Es por ello que en los resultados obtenidos se logró identificar el disgusto de los funcionarios y la sociedad civil con el Ministerio de Trabajo, reflejado su inconformidad al no tener respuesta o acercamiento de forma constante, ya que en algunas instituciones esta visita se da una vez al año, y en otras no. Es así que se logró identificar que el Ministerio de Trabajo presenta desafíos en liderar procesos más inclusivos y en tener un acercamiento hacia la población estudiada. Además, se evidencio que el Centro de Atención Municipal Luz y Vida ha logrado realizar una gestión para hacer efectiva la inclusión laboral a personas con discapacidad que asisten al centro, ayudándoles a conseguir un empleo en las instituciones ya sean públicas o privadas, dependiendo de las capacidades y habilidades que cada persona tenga para que así pueda desenvolverse de la mejor manera en su puesto de trabajo.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las problemáticas frecuentes sobre la inclusión de personas con discapacidad según Banco Mundial (2023) nos dice que:

El 15% de la población mundial experimenta algún tipo de discapacidad. De acuerdo a las Naciones Unidas, el término personas con discapacidad se utiliza para designar a todas las personas con discapacidad, incluidas aquellas con impedimentos a largo plazo, ya sean de tipo físico, mental, intelectual o sensorial que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.

De tal manera los problemas en Ecuador han sido similares a la de otros países de América Latina, debido a que existe un limitado seguimiento y control por el Ministerio de Trabajo hacia las instituciones públicas, y es por eso que en constantes ocasiones no se ha garantizado la participación de este grupo de atención prioritario.

Según Lindao (2021) nos manifiesta que:

Las políticas públicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad son altamente complejas, por esta razón deben ser analizadas antes de su aprobación con actores locales, personas con discapacidad e instituciones que brinden servicios a este grupo de atención prioritaria, otorgando el apoyo necesario y ajustes razonables que permitan la plena participación.

Una de las problemáticas que existe en las instituciones públicas de la ciudad de San Gabriel son: la ejecución de normativas y políticas públicas inadecuadas que se relacionan con la inclusión, pueden ser insuficientes o estar mal aplicadas. Esto puede deberse a la insuficiente regulación o a la escasez de cumplimiento y seguimiento por parte del Ministerio de Trabajo. Contando también con el poco recurso público que tienen las instituciones, la cual es un factor que influye mucho en esta problemática y no pueden ejecutar sus proyectos, programas, leyes, normativa que tenga que ver con la inclusión a personas con discapacidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué incidencia ha tenido la gestión pública del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La finalidad de la presente investigación fue analizar la gestión pública del Ministerio de Trabajo, verificando si se están o no ejecutando la normativa que favorecen de las personas con discapacidad y como han afectado la inclusión laboral en las instituciones públicas de la ciudad de San Gabriel, como ha sido la participación por parte del Ministerio de Trabajo hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral con respecto a mencionado grupo. Según Champutiz & Cevallos (2024) manifiesta que:

Existe un Sistema Cantonal de Protección de Derechos que básicamente es un órgano de nivel operativo, con autonomía administrativa y funcional, encargada de proteger los derechos individuales y colectivos de la población en situación de exclusión social, mediante lineamientos efectivos y eficientes para defender, difundir y proteger los derechos humanos.

Esta investigación permitió identificar las principales problemáticas que existen en la ciudad, que impiden la inclusión de las personas con discapacidad al momento de incorporarse al sistema laboral, como es el escaso control y seguimiento del Ministerio de Trabajo, la dificultad en el cumplimiento de la normativa y programas inclusivos; y los perjuicios discriminatorios de la sociedad.

Según la Ley Orgánica de las personas con discapacidad (2025) en el Art.- 52, se establece que:

El empleador, sea público o privado, que tenga el número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento de personas con discapacidad, que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales. Además, se aplican los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. Los empleadores deben asignar plazas de puestos de siguiendo el principio de diversidad de discapacidades, de tal forma, ninguna oferta laboral excluirá o restringirá el acceso a una determinada discapacidad. El porcentaje de inclusión laboral se distribuirá equitativa entre

las provincias del país, si el empleador es nacional, y entre los cantones, si el empleador es provincial

Estas normas nos permiten lograr una inclusión laboral para las personas con discapacidad, lo que ayuda a mejorar su calidad de vida.

Los beneficiarios principales fueron las personas con discapacidad, sus familiares, instituciones públicas-privadas y la sociedad en general, para así poder alcanzar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de San Gabriel y de esta manera poder generar una igualdad de oportunidades y hacer cumplir sus derechos.

Como beneficiarios secundarios fueron los habitantes de la ciudad y los estudiantes de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. De esta manera poder crear nuevas alternativas y generar un correcto manejo de las normativas en las instituciones públicas de la ciudad de San Gabriel.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar la gestión pública del Ministerio de Trabajo y su incidencia en la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de la ciudad de San Gabriel.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la gestión pública de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo.
- Determinar la inclusión de personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de San Gabriel
- Identificar como incide la gestión pública del Ministerio de Trabajo en la inclusión a personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de San Gabriel.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cómo diagnosticar la gestión pública del Ministerio de Trabajo?
- ¿Cómo determinar la inclusión de personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de San Gabriel?
- ¿Cómo identificar como incide la gestión pública del Ministerio de Trabajo en la inclusión a personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de San Gabriel?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El primer antecedente investigativo de Chávez & Heredia (2024) con su tema de investigación "Modernización de la Gestión Pública en los diferentes niveles de gobierno, una revisión literaria", donde nos menciona que su principal objetivo es identificar las principales herramientas de la modernización de la gestión pública en los diferentes niveles de gobierno. Proporcionando un marco teórico sólido para comprender la importancia de la gestión pública en la mejora de los servicios y la satisfacción de la ciudadanía, cabe recalcar que todas estas características ayudan a la gestión pública a optimizar y avanzar con los procesos y recursos del Estado para una distribución igualita y equitativa.

Los resultados de esta investigación evidenciaron que las herramientas clave para la modernización se debe incluir la gestión por resultados, con la presencia de un gobierno abierto, gobierno electrónico, manejo de tecnologías de información y comunicación, vocación al servicio por parte de los servidores públicos para mejorar la eficiencia gubernamental, fortalecer la transparencia y fomentar la participación ciudadana en la toma de decisiones. En general, la investigación resalta la importancia de adaptar la gestión pública a las demandas actuales mediante el uso de tecnologías digitales y enfoques estratégicos centrados en el ciudadano.

Como segundo antecedente investigativo de Guerrero (2020) denominado "Propuesta de un Modelo de Gestión para la ejecución de estudios de control en la gestión de talento humano a las instituciones públicas, para la Dirección de Control del Servicio Público del Ministerio del Trabajo". Teniendo como objetivo principal establecer un modelo de gestión para la ejecución de estudios de control en la gestión de talento humano en las instituciones públicas, para poder mejorar los procesos de auditoría y supervisión por parte del Ministerio de Trabajo, asegurando así una planificación más eficiente en las instituciones públicas. También busca analizar los principios de control y cumplimiento normativo, eficiencia, eficacia, transparencia, optimización de procesos para poder mejorar la gestión dentro las instituciones.

Por otra parte, la autora adopta una metodología mixta, ya que utiliza los métodos cualitativos y cuantitativos, se aplicaron encuestas a los servidores públicos y entrevistas a la directora de Control de Servicio Público. Teniendo como resultados

que con la presencia del modelo de gestión planteado mejorara el control de los procesos en las entidades públicas, se lograra optimizar la gestión de talento humano y también contribuiría a la implementación de mejoras en los procedimientos administrativos dentro de las instituciones públicas.

Como tercer antecedente investigativo de López (2023) denominado “La inclusión de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos. Principios de justicia y obligaciones generales”, teniendo como objetivo promover la integración de las personas con discapacidad, la igualdad de oportunidades, haciendo que se respeten sus derechos. Por otra parte, busca analizar los principios de justicia, las obligaciones del Estado para lograr eliminar las barreras y así poder garantizar una participación plena y equitativa de las personas con discapacidad.

En esta investigación la autora adopta una metodología de enfoque mixto, que combina métodos cualitativo y cuantitativo para analizar la inclusión de personas con discapacidad. El enfoque cualitativo se basa en entrevistas a expertos, personas con discapacidad y funcionarios de ONG, mientras que el cuantitativo incluye el análisis de datos estadísticos y una comparación de políticas inclusivas en diferentes países y regiones. Por otra parte, los resultados obtenidos muestran que la inclusión de las personas con discapacidad sigue siendo limitada, principalmente debido a barreras de infraestructura que dificultan su movilidad y participación social.

El cuarto antecedente de Bermúdez (2020) con su tema: “Inclusión de la Gestión Pública en la empleabilidad de las personas con discapacidad auditiva en el Servicio de Rentas Internas de la Plataforma Financiera dentro del periodo 2020-2021”, donde su principal objetivo fue determinar si la gestión pública de esta institución garantizaba una comunicación efectiva y una verdadera inclusión laboral para sus empleados con discapacidad auditiva, considerando la importancia de la lengua de señas como herramienta fundamental. La dimensión de la investigación se centró en el análisis de la comunicación como eje central para la inclusión laboral, evaluando la accesibilidad a la información, la utilización de la lengua de señas, y la existencia de barreras comunicativas en el entorno laboral.

Se empleó una metodología de investigación cualitativa y analítica. Se revisó la normativa vigente relacionada con la inclusión de personas con discapacidad, se analizaron las políticas y procedimientos internos del Servicio de Rentas Internas, y se realizaron entrevistas a empleados con discapacidad auditiva, a sus compañeros de trabajo y a personal administrativo. Además, los resultados obtenidos evidenciaron

que, aunque el Servicio de Rentas Internas ha realizado esfuerzos por promover la inclusión, aún existen desafíos significativos. Se identificaron brechas en la comunicación efectiva, falta de capacitación del personal en lengua de señas, y adaptaciones físicas insuficientes en los espacios de trabajo.

Como quinto antecedente tenemos el de Tarapués (2018) con su tema denominado: "La Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en las Empresas Públicas en la Ciudad De Ibarra" cuyo objetivo fue evaluar el grado de inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la ciudad de Ibarra, en lo referente a que por lo menos el 4% del talento humano deben ser personas con discapacidad. La dimensión principal de esta investigación es socioeconómica, ya que se centra en las condiciones sociales y económicas que influyen en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La metodología empleada fue el enfoque mixto. Donde se combina el enfoque cuantitativo, donde se utilizaron encuestas y análisis estadísticos para recopilar datos sobre el número de empleados con discapacidad, sus características y las condiciones laborales. En el enfoque cualitativo, se realizó entrevistas en profundidad a personas con discapacidad, empleadores y representantes de organizaciones de la sociedad civil para comprender en profundidad sus experiencias y percepciones. Finalmente, los resultados obtenidos revelaron la existencia de barreras significativas para la inclusión laboral, como la falta de accesibilidad física, la discriminación, la falta de capacitación y la escasa demanda laboral.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Bases Teóricas

Teoría de la Nueva Gestión Pública

Aguilar (2006) considera La Nueva Gestión Pública (NGP) como un enfoque de reforma administrativa que intenta mejorar el funcionamiento del sector público, mediante cambios en los procesos de las organizaciones públicas de manera más eficiente, eficaz, transparente y de calidad orientada en resultados, lo que implica establecer objetivos claros y medir resultados utilizando indicadores definidos.

Como señala Aguilar (2006), la Nueva Gestión Pública es un modelo de reforma en la administración pública que surgió en los años 80 y 90 debido a la crisis fiscal, política y operativa de los Estados desarrolladores. Su origen está vinculado a los países anglosajones, especialmente la Commonwealth y Estados Unidos, para luego ser utilizado en América Latina. La NGP sugiere un rompimiento con el modelo

burocrático, advirtiendo sobre sus fallas en la eficiencia, flexibilidad y respuesta asistencial, así como en la renovación de la agenda lo enfoque de servicio.

Este modelo se sustenta en el neoinstitucionalismo económico que prioriza la eficiencia y el análisis de costos. Por otro lado, el gerencialismo que trata de adoptar estrategias del sector privado al ámbito público, la creación de direcciones estratégicas para el seguimiento y la medición de resultados.

La NGP en América Latina ha tenido una implementación más marcada en algunas regiones que en otras. Según Aguilar (2006), hay un éxito notable relacionado con la incorporación de controles financieros y la eficiencia del gasto, pero han sido estancadas las reformas gerenciales profundas a causa de estructuras burocráticas, institucionales y política. "La reforma de la gestión pública es una reestructuración que se propone a partir de un análisis para el contexto, donde se busca mejorar el funcionamiento de la administración pública" Aguilar (2006), y esas reformas han resultado complejas en el contexto de varios gobiernos en la región.

Por otro lado, de acuerdo con Sánchez (2021), la constante búsqueda de un modelo que permita la modernización de la Administración pública, es decir, el paso del Estado burocrático tradicional a un esquema más flexible, eficiente, transparente y orientado a satisfacer las demandas de los ciudadanos, es una actividad permanente en los países desarrollados y motivo de análisis para los países en vías de desarrollo. En consecuencia, la NGP hace uso de herramientas de la gestión empresarial privada en procura de brindar servicios con estándares de calidad más acordes a las demandas de la ciudadanía. Sus principios son eficiencia, competencia y efectividad. La existencia de una Administración pública moderna, eficiente, transparente y al servicio de la ciudadanía permite la existencia de un Estado que brinde las garantías necesarias para proteger las libertades individuales, asegurando el desarrollo de la iniciativa privada y el ejercicio de los derechos individuales. Los servicios prestados por el Estado deben orientarse a asegurar el bienestar general y garantizar el cumplimiento de los derechos ciudadanos.

Por tanto, los Gobiernos reducen su margen de acción frente a la ciudadanía en la que predominan las dinámicas organizativas entre el sector público y privado para la prestación de servicios públicos y la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos. La calidad, nueva filosofía de la gestión pública, exige que la Administración pública atienda las necesidades de la ciudadanía, mediante procesos de participación y pregunta directa a los ciudadanos. Esto trae consigo

procesos de innovación y creatividad surgida de sus miembros lo que se refleja en la eficiencia en la Administración.

Además, según el Estatuto de Procesos del Ministerio de Trabajo (2017) nos habla sobre la gestión del Ministerio de Trabajo y su desconcentración, la cual este cuenta con la parte central, seguida por una Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público y una Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público, dando a conocer como cada órgano debe cumplir con las atribuciones y actividades asignadas para garantizar una gestión efectiva.

Teoría de la Justicia Social

La teoría de la justicia social es un conjunto de ideas y principios filosóficos, económicos y políticos que buscan establecer una sociedad más equitativa y justa. Se refiere al ideal de una sociedad en la que todas las personas tienen los mismos derechos y oportunidades, independientemente de su origen, género, etnia y condición económica. Implica garantizar condiciones de una vida digna y sobre todo eliminar barreras que impiden el desarrollo pleno de las personas. Se basa en el principio de que todas las personas deben tener igualdad de acceso a bienes básicos como educación, salud, empleo y participación política, sin discriminación alguna.

Según Aguayo (2022) destaca la importancia de comprender esta teoría para abordar desafíos que se presentan dentro de la sociedad, ya que "la justicia social no es un concepto estático, sino una construcción dinámica que responde a las transformaciones sociales y económicas".

Además de la distribución de recursos, la justicia social también aborda el reconocimiento de identidades y la eliminación de estructuras de opresión. Los movimientos sociales y políticas públicas han buscado reducir la desigualdad y garantizar los derechos fundamentales para todos. En este sentido, la justicia social no solo es un concepto teórico, sino un objetivo práctico que impulsa cambios en la legislación, la economía y la cultura para construir sociedades más inclusivas y equitativas.

La teoría de la justicia social está estrechamente relacionada con la inclusión de personas con discapacidad, ya que ambas buscan garantizar la equidad y eliminar barreras que impiden la plena participación de todos en la sociedad. Desde el enfoque de Rawls (2017), por ejemplo, se argumenta que las desigualdades solo son aceptables si benefician a los más desfavorecidos, lo que implica diseñar políticas

que garanticen el acceso equitativo a la educación, el empleo y la vida social para las personas con discapacidad. Además de otros enfoques que también resaltan la importancia del reconocimiento y la eliminación de prejuicios estructurales, promoviendo la visibilización y la participación activa de estas personas en la toma de decisiones.

La justicia social aplicada a la discapacidad se traduce en la creación de entornos accesibles, ajustes razonables en el trabajo y la educación, y leyes que protegen sus derechos. También implica cambiar la percepción social de la discapacidad, pasando de un modelo asistencialista a un enfoque basado en derechos, donde se garantiza la autonomía y la autodeterminación de cada individuo. La inclusión de personas con discapacidad no solo es un acto de justicia, sino una necesidad para construir sociedades más equitativas y diversas.

La justicia social en su redundancia protege y busca el cambio de políticas para las personas que sufran de algún tipo de discapacidad por el entorno de estas, de igual manera crea ciertas leyes y políticas que favorezcan e incluyan más a las personas con discapacidad, se van examinando los mínimos detalles para un apego o en este caso involucrar a las personas que sufran algún tipo de discapacidad logrando una unión más con la sociedad, por esta razón la justicia social ampara e incluye a las personas con discapacidad creando y reformando políticas y leyes para la inclusión a personas con discapacidad que estén involucrados más con la sociedad y estos respeten los derechos de estas personas.

2.2.2 Bases Conceptuales

Gestión Pública

De acuerdo con (UNIR, 2025) menciona que: "La gestión pública es un proceso dinámico de dirección estratégica de recursos públicos, orientado a generar valor público, con un enfoque participativo y centrado en resultados". Es decir, la manera que tiene el Estado de administrar de forma eficiente los recursos y servicios para el bienestar social.

Tipos de Gestión Pública

Gestión Pública Burocrática

Según Weber (2014): "Basada en normas, procedimientos y jerarquías rígidas para garantizar el cumplimiento de la ley y la transparencia en la administración pública. Se fundamenta en la teoría de la burocracia de Max Weber". Es decir, que la

burocracia tiene una base jerárquica con la finalidad de garantizar la ejecución de la ley y lucidez de la administración pública.

Gestión Pública por Resultados

De acuerdo con Lozano & Delgado (2024) nos manifiesta que: “La gestión por resultados es una herramienta que busca una asignación de recursos con un horizonte hacia el logro de impactos trascendentes en las poblaciones”, lo que significa que se enfoca en los resultados o cambios positivos que se han logrado en la sociedad.

Gestión Pública Digital o Electrónica

Según Flores (2021) nos dice que: el gobierno electrónico es denominado de tal manera porque utiliza dispositivos tecnológicos, asimismo, es herramienta que fomenta el desarrollo de la sociedad y permite alcanzar las metas y objetivos sociales, mediante la transparencia y eficiencia del uso correcto de los recursos y bienes que se tienen.

Gestión Pública Descentralizada

Según Álvarez (2023), como aporte personal se manifiesta que la administración pública descentralizada tiene un carácter subjetivo, debido a que los organismos descentralizados no tienen en muchas ocasiones una autonomía económica propia, correspondiendo a otro organismo del Ejecutivo ejercer control sobre los mismos. Es decir, mediante la administración pública menciona que los organismos descentralizados al tener límite de autonomía única corresponden delegar a otro organismo la descentralización.

Inclusión Laboral

La inclusión laboral es el proceso mediante el cual se promueve la incorporación de personas en situación de vulnerabilidad, garantizando igualdad de oportunidades. Según la OIT (Organización Internacional de Trabajo, 2021), esta inclusión implica eliminar barreras y adaptar espacios para fomentar la empleabilidad sin discriminación.

Inclusión a personas con discapacidad en Ecuador

Según la Ley Orgánica de las personas con discapacidad (2025) en el Art.- 47 que nos habla sobre la Inclusión laboral manifiesta que:

la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que

se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

Personas con discapacidad

La discapacidad es un concepto dinámico que resulta de la interacción entre personas con deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales o psicosociales y barreras del entorno que limitan su participación plena en la sociedad.

De acuerdo con Organización Panamericana de la Salud (OPS) & Organización Mundial de la Salud (OMS) (2025); nos menciona que: "Las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás". Es decir, Las personas con discapacidad enfrentan barreras físicas, sociales y actitudinales que limitan su participación plena en la sociedad, más que por su condición, por la falta de accesibilidad e inclusión. Garantizar sus derechos implica eliminar estos obstáculos y fomentar entornos equitativos para su desarrollo.

Tipos de discapacidad

Como señala el Banco Mundial (2023), argumenta que: los tipos de discapacidad, de acuerdo a las Naciones Unidas, incluidas aquellas con impedimentos a largo plazo, ya sean de tipo físico, mental, intelectual o sensorial que dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás, cada una de estas puede manifestarse de diferentes maneras, en diferentes grados o una combinación entre ellas. En caso que el ciudadano tenga varias discapacidades, se presentará en la cédula de identidad únicamente el tipo de discapacidad predominante.

Barreras para la inclusión a personas con discapacidad

Igualdad y no discriminación

Como se puede diferenciar los estereotipos sobre la discapacidad aún existen en nuestra sociedad, al aplicarse cuando las personas con discapacidad necesitan sobre los servicios generales y de base, se diferencia el diseño de espacios con infraestructuras no adecuadas. Dando a conocer un vacío en las normativas de protección hacia estas personas. De acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (2023), opina que:

Se expresa en los estereotipos acerca de la discapacidad que aún persisten en la sociedad; el trato que reciben o que se les niega cuando intentan acceder a servicios generales y de apoyo; la forma inaccesible en que están diseñados los espacios, las infraestructuras, los objetos, la información; entre otras realidades. Sus relatos advierten que existe una brecha entre un marco normativo proteccionista y las experiencias que viven en la cotidianidad.

Culturales/ actitudinales

La continuación de los obstáculos culturales relacionado con la discapacidad e incapacidad, se trata sobre la incompreensión de las demás personas sobre el termino de discapacidad llegando a no diferenciar estos términos, De cierta forma comienza actitudes discriminatorias en algunos espacios públicos. Esto hace referencia a las personas que no diferencias los enfoques a empezar un clasismo hacia las personas con discapacidad siendo señaladas como de segunda categoría o no autorizada ni adecuada para la toma propia de resoluciones limitando su independencia de decisión.

Según el Fondo de Población de las Naciones Unidas (2023), la persistencia de barreras culturales que relacionan discapacidad con incapacidad y el desconocimiento generalizado sobre el enfoque de discapacidad provoca que las personas con discapacidad sean constantemente objeto de actitudes condescendientes/caritativas y discriminatorias en todos los espacios y relaciones (con su familia, con la sociedad y con el Estado). Esto significa que las personas con discapacidad son tratadas como ciudadanas de segunda categoría y no como titulares de derechos, capaces de tomar decisiones, lo cual limita su poder y autonomía.

Presupuestarias

Considerando el presupuesto general del Estado y su asignación vemos que no cuenta con una línea presupuestaria específica, sólida y transversal de discapacidad, teniendo en cuenta que ciertas instituciones tienen presupuesto para las discapacidades, no obstante, estas llegan a carecer de presupuesto y no son idóneos para alcanzar a utilizarlos en las diferentes necesidades, teniendo conflictos para alcanzar a la distribución correcta en su equidad.

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2025), el presupuesto general del estado no cuenta con una línea presupuestaria específica y transversal de discapacidad. Únicamente algunas instituciones como el CONADIS, el MSP, el MIES y el MINEDUC cuentan con presupuestos para la discapacidad, los cuales son insuficientes para la implementación de todas las acciones necesarias para la garantía de la equidad.

Accesibilidad

Como bien la ley menciona que las personas con algún tipo de discapacidad pueden obtener una garantía para su libre y correcta accesibilidad para la utilización de bienes y servicios públicos como privados de nuestra sociedad. Suprimiendo las barreras que no permitan y compliquen su desarrollo con la integración social. Estos aspectos ayudan en el acceso público como privado en los sectores urbanos como rurales dando a conocer información de las instalaciones adecuadas a las personas con discapacidad

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2025) en el artículo 58 de la misma ley prevé la garantía a las personas con discapacidad para la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, eliminando barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública y privada de acceso público, urbana o rural, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

2.2.3. Bases Legales

La gestión pública se rige por un conjunto de leyes y normativas que establecen las directrices para el funcionamiento eficiente y transparente de las instituciones del Estado. A continuación, se destacan las principales leyes relacionadas con la gestión pública y algunos de sus artículos más relevantes:

Tabla 1. Constitución de la República del Ecuador

Artículo	Interpretación
Artículo 226.- Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.	Se dispone que las instituciones del Estado, sus dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán únicamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley.
Artículo 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.	La administración pública como un servicio a la colectividad que debe regirse por principios para asegurar que la gestión pública sea efectiva, responsable y orientada a satisfacer las necesidades de la sociedad
Artículo 228.- El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, salvo los casos de elección o libre nombramiento y remoción.	Indica que el ingreso al servicio público debe realizarse mediante concurso de méritos y oposición, lo que garantiza que los servidores públicos sean seleccionados en base a su capacidad y preparación, promoviendo así una gestión pública de calidad. Esto promueve una gestión pública de calidad.

Artículo 233.- Las servidoras o servidores públicos y los delegados o representantes a los cuerpos colegiados de Las instituciones del Estado, estarán sujetos a las sanciones establecidas por delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito.

Artículo 234.- Establece que el Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operan bajo acuerdos con el Estado.

La responsabilidad de los servidores públicos por actos u omisiones en el ejercicio de sus funciones, indicando que serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos.

Indica que el Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos. Esto asegura que los servidores estén capacitados para ejercer sus funciones.

Tabla 2. Ley Orgánica de Servicio Público

Artículo	Interpretación
<p>Artículo 2.- Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.</p>	<p>Establece que la gestión pública debe lograrse de manera efectiva a través de la gestión de Talento Humano.</p>

Artículo 23.- Derechos de las servidoras y Establece el sistema de remuneración los servidores públicos. - Son derechos unificado para los servidores públicos, irrenunciables de las servidoras y servidores garantizando equidad salarial como públicos: b) Percibir una remuneración laboral. justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;

Artículo 54.- De su estructuración. - El Regula el proceso de selección y sistema integrado de desarrollo del talento reclutamiento de personal en el sector humano del servicio público está público, basándose en concursos de conformado por los subsistemas de méritos y oposición. planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.

Artículo 76. - "...La evaluación se Este artículo define directamente un fundamentará en indicadores mecanismo de gestión pública para cuantitativos y cualitativos de gestión, medir el desempeño institucional. encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas"

Tabla 3. Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Artículo	Interpretación
<p>Artículo 1.- Principio de Publicidad de la Información Pública. - El acceso a la información pública es un derecho de las personas que garantiza el Estado. Toda la información que emane o que esté en poder de las instituciones, organismos y entidades, personas jurídicas de derecho público o privado que, para el tema materia de la información tengan participación del Estado o sean concesionarios de éste, en cualquiera de sus modalidades, conforme lo dispone la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.</p>	<p>Establece el objeto de la ley, orientado a garantizar y regular el derecho de acceso a la información pública, lo cual garantiza una gestión pública más sólida.</p>
<p>Artículo 7.- Difusión de la Información Pública.- Por la transparencia en la gestión administrativa que están obligadas a observar todas las instituciones del Estado que conforman el sector público en los términos del artículo 118 de la Constitución Política de la República y demás entes señalados en el artículo 1 de la presente Ley, difundirán a través de un portal de información o página web, así como de los medios necesarios a disposición del público, implementados en la misma institución, la siguiente información mínima actualizada, que para efectos de esta Ley, se la considera de naturaleza obligatoria:</p>	<p>Obliga a las instituciones del Estado a poner a disposición del público información relevante sobre su gestión, como estructura orgánica, servicios que</p>

Artículo 18.- Protección de la Información Establece las excepciones al acceso a Reservada. - La información clasificada la información, como aquella que previamente como reservada, afecte la seguridad del Estado o la permanecerá con tal carácter hasta un intimidad personal. período de quince años desde su clasificación. La información reservada será desclasificada cuando se extingan las causas que dieron lugar a su clasificación. Se ampliará el período de reserva sobre cierta documentación siempre y cuando permanezcan y se justifiquen las causas que dieron origen a su clasificación.

Tabla 4. Estatuto Orgánico de Procesos Ministerio de Trabajo

Artículo	Interpretación
<p>Art. 10.- 1.2.1.1.2.2.3. Gestión de Grupos de Atención Prioritaria</p> <p>c) Elaborar planes, programas y proyectos orientados a la generación de empleo, inserción laboral, reinserción laboral, Con énfasis a grupos de atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad.</p> <p>d) Articular con las instituciones competentes la generación de información sobre la vinculación laboral de las personas con discapacidad, así como mantener un reporte de las certificaciones de sustitutos otorgadas por el Ministerio del Trabajo;</p> <p>f) Controlar el cumplimiento de políticas públicas referente a grupos de atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad en materia laboral.</p> <p>g) Desarrollar propuestas de metodologías e instrumentos técnicos para la aplicación de la normativa regulatoria en el ámbito de su gestión;</p> <p>h) Ejecutar las demás atribuciones, responsabilidades y delegaciones, que le asignen las Autoridades mediante el acto administrativo correspondiente.</p>	<p>Elaborar programas de sensibilización en el campo de los derechos laborales con un gran hincapié en los grupos de atención prioritaria y/o en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Organizar con las instituciones competentes la creación de la comunicación solo los vínculos laborales hacia las personas con discapacidad.</p> <p>Realizar un control y seguimiento para garantizar que se cumpla con la normativa.</p> <p>Formular guías y herramientas de procedimientos de técnicas que se puedan plantear normalizar en la gestión.</p> <p>Elaborar las siguientes asignaciones, obligaciones y los encargos, que señala la ley.</p>

Además, se dará a conocer el marco legal vigente que hace referencia a la inclusión laboral a personas con discapacidad, la cual garantiza el respeto a sus derechos, la igualdad de oportunidades. Las presentes normativas establecen las obligaciones del Estado en las instituciones públicas para promover su integración plena y efectiva en el ámbito laboral.

Tabla 5. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU)

Artículo	Interpretación
<p>Artículo 5.- Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.</p>	<p>Igualdad y no discriminación, los Estados deben asegurar que las personas con discapacidad puedan reclamar sus derechos de manera efectiva si sufren discriminación en la gestión pública.</p>
<p>Artículo 9.- A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas.</p>	<p>Menciona sobre la accesibilidad donde deben garantizarse accesos físicos, informáticos y comunicacionales en todos los servicios e instalaciones abiertos al público, incluyendo oficinas gubernamentales, información pública, etc.</p>

Tabla 6. Constitución de la República del Ecuador

Artículo	Interpretación
<p>Artículo 11, numeral 2.- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.</p>	<p>Hace referencia a la Prohibición de toda forma de discriminación, incluyendo por motivos de discapacidad.</p>
<p>Artículo 47, numeral 5.- 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.</p>	<p>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. Es decir, el Estado garantizará políticas de inclusión y atención integral para personas con discapacidad, asegurando su acceso igualitario en el ámbito de empleo.</p>

<p>Artículo 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren. 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.</p>	<p>Se reconoce a las personas con discapacidad el derecho a medidas de acción afirmativa que aseguren su igualdad real y efectiva.</p>
<p>Artículo 66, numeral 17.- El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.</p>	<p>Se reconoce el derecho al trabajo de forma libre sin ser obligado a realizarlo de forma gratuita o forzada, solo que la ley lo permita.</p>
<p>Artículo 340.- El sistema nacional de inclusión y equidad social es el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo.</p>	<p>Define el sistema nacional de inclusión y equidad social, cuyo objetivo es asegurar el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo. Este sistema, que se articula con el Plan Nacional de Desarrollo y el sistema de planificación participativa, busca garantizar que todos los ciudadanos tengan acceso a los beneficios del desarrollo.</p>

Tabla 7. Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad

Artículo	Interpretación
<p>Artículo 1.- Objeto. - Esta Ley tiene por objeto garantizar la plena vigencia y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, previstos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y la normativa conexa relativa al ámbito de la discapacidad; con enfoque inclusivo, de derechos humanos, género,</p>	<p>Establece el objeto de la ley, orientado a garantizar el ejercicio pleno de derechos de las personas con discapacidad.</p>

intergeneracional e intercultural, para garantizar la igualdad real y la no discriminación por discapacidad.

Artículo 6.- Persona con discapacidad.- Define las competencias del Estado para la inclusión y atención de las personas con discapacidad.

aquella que presenta alteraciones en la estructura o funciones corporales, mentales, intelectuales, sensoriales o psicosociales y limitaciones para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria en independencia y autonomía, para su participación social y el relacionamiento interpersonal, que al interactuar con las barreras del entorno, reducen o impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones. La persona con discapacidad deberá estar calificada por los equipos calificadores especializados autorizados por el ente rector del Sistema Nacional de Salud.

Artículo 50.- Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones previstas en la normativa

legal aplicable en el ámbito laboral en los sectores público y privado. Los sectores público y privado podrán recibir la asistencia técnica de las asociaciones, fundaciones, federaciones y frentes nacionales que brinden asistencia o apoyo a personas con discapacidad para asegurar y garantizar una efectiva inclusión laboral a favor de las personas con discapacidad.

Artículo 52.- Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que a la contratación obligatoria del 4% de cuenta con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento de personas con discapacidad, laboral efectiva de este grupo de en labores profesionalizantes y no profesionalizantes, que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales. Se aplicará en forma obligatoria los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. Los empleadores están obligados a destinar plazas de trabajo en función del principio de diversidad de discapacidades, de tal forma, ninguna oferta laboral excluirá o restringirá el acceso a una determinada discapacidad. El porcentaje de inclusión laboral se distribuirá equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y en los

cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

Artículo 55.- Mecanismos de selección de empleo. - Las instituciones públicas, así como las empresas públicas y privadas adecuarán sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad. Respetarán la equidad de género y los diversos tipos de discapacidad. Todas las instituciones del sector público, así como las empresas públicas y privadas, están obligadas a adecuar sus requisitos y procedimientos de selección de personal con el propósito de garantizar la participación efectiva de las personas con discapacidad. En dichos procesos se deberá observar el principio de equidad de género.

Artículo 56.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tenga a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente y de la obligación de reinserción inmediata en el puesto de trabajo que desempeñaba, si esa es la voluntad de la persona con discapacidad o el trabajador afectado. Se hace referencia a la estabilidad laboral donde las personas con discapacidad, deficiencia o condición de discapacidad, gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

Artículo 59.- Seguimiento y control de la inclusión laboral. El ente rector de trabajo se encargará del seguimiento periódico, control y verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. La autoridad nacional responsable de las relaciones laborales llevará a cabo controles periódicos para verificar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral,

discapacidad, supervisión del vigilando tanto el cumplimiento del cumplimiento del porcentaje de ley y las porcentaje establecido por la ley como condiciones laborales en las que se las condiciones en las que desarrollan sus desempeñan. El ente rector encargado actividades.

de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a cargo de las personas en calidad de sustitutas del porcentaje de inclusión laboral. El ente rector de trabajo a través de los inspectores de trabajo realizará inspecciones integrales que verificarán a más del cumplimiento de la cuota laboral de personas con discapacidad, las condiciones económicas y laborales en las que se desempeñan, las adaptaciones al puesto de trabajo y el ajuste al diseño universal en las áreas correspondientes. El ente rector de trabajo y el ente rector de la inclusión económica y social remitirán periódicamente al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y de las personas en calidad de sustitutas, a fin de que las autoridades de relaciones laborales evalúen el cumplimiento de las políticas públicas, en materia laboral.

Artículo 60.- Capacitación. El Consejo Las entidades del sector público Nacional para la Igualdad de desarrollarán, de forma gratuita, Discapacidades en coordinación con las continua y progresiva, programas de

instituciones públicas ejecutarán formación dirigidos a sus servidoras y programas gratuitos de manera servidores, con el propósito de brindarles progresiva y permanente de herramientas para una adecuada capacitación dirigidos a las y los atención y trato hacia sus compañeros servidores públicos a fin de promover el de trabajo, colaboradores y usuarios con conocimiento de esta Ley, prepararlos y discapacidad. Estos programas incluirán orientarlos en la correcta atención y trato temáticas variadas, adaptadas a la a sus compañeros, colaboradores y naturaleza de los servicios que ofrezca usuarios con discapacidad. Dichos cada institución.

programas deberán ser planificados anualmente por las instituciones públicas y contendrán diversidad de temáticas del ámbito de la discapacidad y podrán ser presenciales o virtuales. El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional brindará capacitaciones a las personas con discapacidad en condición de desempleo con el fin de capacitarse y prepararse para un empleo, o ejercer un emprendimiento.

Tabla 8. Código del Trabajo

Artículo	Interpretación
Artículo 42, numeral 33.- El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad	El empleador público o privado que tenga al menos veinticinco trabajadores deberá contratar, como mínimo, a una persona con discapacidad para labores permanentes acordes con sus conocimientos, condiciones físicas y habilidades individuales, respetando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, durante el

de género y diversidad de discapacidad, primer año de vigencia de la Ley, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde su publicación en el contado desde la fecha de su Registro Oficial. En el segundo año, la publicación en el Registro Oficial. En el contratación corresponderá al 1% del segundo año, la contratación será del 1% total de trabajadores; en el tercero, al del total de los trabajadores, en el tercer 2%; en el cuarto, al 3%; hasta alcanzar año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta en el quinto año el 4% del personal, llegar al quinto año en donde la porcentaje que se mantendrá de contratación será del 4% del total de los manera permanente en los años trabajadores, siendo ese el porcentaje posteriores. Esta disposición también fijo que se aplicará en los sucesivos años. será obligatoria para las empresas Esta obligación se hace extensiva a las autorizadas en la tercerización de empresas legalmente autorizadas para servicios o intermediación laboral. la tercerización de servicios o intermediación laboral.

Artículo 79.- Igualdad de remuneración. Establece la igualdad de remuneración A trabajo igual corresponde igual sin discriminación alguna incluyendo a remuneración, sin discriminación en las personas con discapacidad razón de nacimiento, edad. sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración

Artículo 364.- Otras modalidades de Regula la contratación de personas trabajo. -El Estado garantizará la inclusión con discapacidad y establece al trabajo de las personas con parámetros para su inclusión en el discapacidad, en todas las modalidades mercado laboral.

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. El ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los directores, subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

Enfoque cualitativo

Acosta (2023), define al enfoque cualitativo que: “parte del supuesto de que la realidad cambia continuamente y de que el investigador la interpreta de forma subjetiva para llegar a resultados objetivos” (p. 85). Por tanto, esta investigación fue efectuada por medio de técnicas como la observación directa, entrevistas, análisis de documentos, sobre todo el análisis de la gestión del Ministerio de Trabajo y como promovió la inclusión laboral a personas con discapacidad.

3.1.2. Tipo de Investigación

Investigación de campo

De acuerdo con Rhoton (2017), asegura que: “es el proceso que permite obtener datos de la realidad y estudiarlos tal y como se presentan, sin manipular las variables”.

Es decir, se basa en la selección de datos directamente del lugar donde se desarrolla el fenómeno, permitiendo una comprensión más profunda y contextualizada. Es una herramienta esencial para obtener una comprensión profunda y contextualizada de fenómenos en su entorno natural, aunque conlleva desafíos en términos de control y recursos.

Investigación bibliográfica

Esta investigación bibliográfica consistió en la revisión de material bibliográfico como la información existente en documentos y registros previamente producidos. En este caso revisamos sobre gestión pública del Ministerio de Trabajo y su incidencia en la inclusión de personas con discapacidad. Al analizar documentos sobre inclusión, informes de implementación de programas y estudios previos sobre el tema, pudimos identificar patrones, evaluar la efectividad de la gestión, y detectar brechas en la inclusión.

Según Medina (2023), menciona que:

Implica la revisión y evaluación sistemática de documentos escritos, tales como informes, transcripciones, registros y publicaciones, con el objetivo de obtener información y comprender mejor un fenómeno o un problema específico. Este método se utiliza ampliamente en diferentes campos, como la historia, la sociología, la antropología y la investigación de mercado.

3.1.3 Diseño de investigación

No experimental

Acorde con Hernández & Mendoza (2019), afirma que "Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables". Es decir, basamos la recolección de información sin el uso de emplear las variables de una manera deliberada, es un atributo o factor que observamos y pudo medirse sin ser manipulado por el investigador donde se analiza como ocurre en su contexto natural teniendo como objetivo el analizar relaciones, describir fenómenos y patrones sin participar en estos.

Transversal

De acuerdo con Hernández & Mendoza (2019), afirma que "Estos diseños pueden tener un alcance exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo; abarcar uno o

más grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores; así como diferentes comunidades, situaciones o eventos". Es decir, los planteamientos llegaron a tener una relevancia exploratoria, correlacional y descriptiva; engloba de forma ordenada a uno o muchas agrupaciones o subgrupos de personas con señales y objetivos a comunidades en alguna localización o suceso.

3.1.4. Nivel de investigación

Investigación descriptiva

De acuerdo con Muguira (2024), afirma que: "el diseño de la investigación, creación de preguntas y análisis de datos que se llevarán a cabo sobre el tema. Se conoce como método de investigación observacional porque ninguna de las variables que forman parte del estudio está influenciada". Es decir, se basaron en utilizar la recolección de información, que va más allá de lo que se puede observar, estudiando el problema desde una situación determinada e indicando todas sus particularidades. Donde el estudio tuvo una mayor profundidad para poder identificar las características, actitudes, conductas y comportamientos de las personas, utilizando métodos más específicos como son entrevistas que nos pueden ayudar a recolectar información de calidad.

3.2. IDEA A DEFENDER

La gestión pública del Ministerio de Trabajo debe garantizar que las personas con discapacidad accedan y permanezcan en puestos de trabajo en las instituciones públicas de San Gabriel, asegurando condiciones de igualdad, accesibilidad y respeto a su autonomía, como una obligación de derechos humanos y de justicia social.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.3.1. Definición de las variables

Variable Independiente: Gestión pública del Ministerio de Trabajo

Variable Dependiente: Inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel.

En el caso de estudio sobre gestión pública del Ministerio de Trabajo y su incidencia en la inclusión a personas con discapacidad en las instituciones públicas existentes dentro de la ciudad, las variables juegan un papel crucial para entender y analizar el impacto de dichas políticas, dándonos a conocer cuál es la causa-efecto y como estas influyen dentro de la sociedad o de la población estudiada. Permitiendo de esta manera conocer y verificar como están siendo aplicadas estas políticas públicas

en beneficio de estos grupos vulnerables y de este modo, poder desarrollar estrategias más efectivas y ajustadas a las necesidades de esta población para generar una igualdad tanto de oportunidades como de sus derechos.

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

3.4.1. Métodos

A continuación, se describirán claramente los métodos que se utilizó en nuestra investigación para obtener una información clara, que nos permitió estudiar el caso de estudio de una población.

Método Deductivo

El método deductivo es un enfoque lógico que parte de principios generales o teorías establecidas para llegar a conclusiones específicas y concretas. Este método se utiliza ampliamente en diversas disciplinas como la matemática, la filosofía, y las ciencias naturales, y es fundamental en el desarrollo de teorías y modelos.

Método Inductivo

El método inductivo en una investigación que implique el desarrollo de teorías, leyes que parten de observaciones específicas. Dávila (2023), propone que el método inductivo: es un método de investigación con énfasis en la detección de fenómenos, iniciando con la observación de las características individuales y procede a derivar teorías o patrones generalizables. Es decir que miramos los problemas existentes en el lugar de investigación para analizar cuáles fueron su causa-efecto cuando no es efectiva la aplicación de políticas públicas que tienen que ver con la inclusión laboral a las personas con discapacidad.

Método Analítico

De acuerdo con Ortega (2023), el método analítico "Consiste en la aplicación de la experiencia directa (lo propuesto por el empirismo) a la obtención de pruebas para verificar o validar un razonamiento, a través de mecanismos verificables como estadísticas, la observación de fenómenos". Por lo tanto, mediante la obtención de pruebas obtenidas a través de mecanismos verificables como estadísticas, la observación de fenómenos, se pudo verificar o validar un razonamiento de las problemáticas existentes en la ciudad.

Método sintético

Utiliza el análisis como medio para alcanzar la síntesis, siguiendo un protocolo ordenado, reflejando la importancia del conocimiento del contexto para una síntesis adecuada. El método sintético es una forma de razonamiento científico. El cual tuvo como objetivo principal resumir los aspectos más relevantes de un proceso. (Arias, 2025).

El método sintético es otro método de razonamiento, el cual busca construir un todo lógico y concreto a partir de los elementos analizados para observar el comportamiento de su naturaleza, sus particularidades y las relaciones que existan entre sus elementos, en resumen, se trata de hacer una exposición metódica y breve (Rodríguez & Pérez, 2017).

Busca la creación de una lógica y lo preciso de los elementos examinados para su aclaración en la práctica de su materia, con sus características y descripciones específicas en su componente, en recopilación se hace una explicación sistemática y corta.

3.4.2. Técnicas

Entrevista

En esta investigación la encuesta fue una herramienta de gran ayuda, ya que permitió obtener y recopilar información de las personas involucradas en este caso de investigación de la ciudad de San Gabriel, de esta manera, se conoció y evaluó sus opiniones, puntos de vista en cuanto a la efectividad de la gestión del Ministerio de Trabajo en la aplicación de programas y proyectos que garanticen la inclusión a personas con discapacidad dentro de la ciudad.

Cabe mencionar que la información que se recopiló mediante esta técnica fue útil para poder llegar a una conclusión clara del porque se está ralentizando la gestión pública del Ministerio de Trabajo.

Para esta investigación se tomó en cuenta a los funcionarios del Ministerio de Trabajo, directores de talento humano de cada una de las instituciones públicas, a las personas con discapacidad que se encuentren laborando en dichas instituciones, y a las personas que asisten al Centro de Atención Municipal Luz y Vida que forma parte de una de las instituciones estudiadas, pero estas personas no se encuentran incluidas en el ámbito laboral de ninguna institución. La cual nos permitió evaluar la efectividad de la gestión del Ministerio de Trabajo.

Según Abril (2021), entiende a la entrevista como: “un diálogo intencional, una conversación personal que el entrevistador establece con el sujeto investigado, con el propósito de obtener información”. Del mismo modo la entrevista se utilizó en nuestra investigación, ya que, fue un método en el que se creó una relación directa entre el investigador con actores claves como funcionarios públicos, personas con discapacidad y sociedad civil, con la finalidad de obtener respuestas para conocer la efectividad de la ejecución de programas y proyectos de inclusión por parte del Ministerio de Trabajo. Dicha entrevista se llevó a cabo como una conversación abierta, lo que nos permitió ampliar la información con las personas seleccionadas.

Instrumento

Método por conveniencia

De acuerdo con Hernández (2021), manifiesta que “La muestra se elige de acuerdo con la conveniencia de investigador, le permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio”. Es decir que en este modelo se seleccionó de acuerdo con el beneficio del examinador, esto admitió la adopción de varios participantes que se puede tener en el estudio.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

3.5.1. Población

La población objeto de esta investigación estuvo conformada por responsables de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo, directores de Talento Humano de las instituciones públicas de San Gabriel, funcionarios con discapacidad de dichas instituciones, además se entrevistó a personas que no se encuentran con un empleo, pero son usuarios del Centro de Atención Municipal Luz y Vida.

Una vez identificados los participantes del estudio, se llevó a cabo las entrevistas con el fin de recopilar información sobre la efectividad de la gestión pública del Ministerio de Trabajo en materia de inclusión laboral. Este enfoque permitió obtener resultados significativos respecto al nivel de inclusión laboral y la eficacia de las estrategias implementadas por el Ministerio de Trabajo a favor de las personas con discapacidad en el ámbito público.

Tabla 9. Entrevistados

NOMBRE	INSTITUCIÓN	CARGO
Abg. Santiago Murillo	Ministerio de Trabajo	Analista regional de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios
Abg. Jorge Realpe	Ministerio de Trabajo	Coordinador de Inspectores de la Delegación Provincial del Trabajo y Servicio Público
Lic. Lenin Enríquez	IESS	Director de Talento Humano
Lic. Martha Pabón	Distrito de Educación 04D02 Montúfar-Bolívar	Directora de Talento Humano
Ing. Javier Puetate	Distrito de Educación 04D02 Montúfar-Bolívar	Analista de Planificación 2 (persona con discapacidad)
Lic. Zulay Chauca	U.E "José Julián Andrade"	Docente
Lic. Paola Tirira	U.E "José Julián Andrade"	Docente de Oferta Extraordinaria
Ing. John Condulli	GAD Montúfar	Jefe de Talento Humano
Sr. Steven Quilismal	GAD Montúfar	Conserje (persona con discapacidad)
Lic. Mario Cortez	GAD Montúfar	Asistente Administrativo (persona con discapacidad)
Lic. Erick Freire	Centro de Atención Municipal Luz y Vida	Coordinador
Sr. Santiago Romo	Centro de Atención Municipal Luz y Vida	Usuario
Sra. Sonia Erazo	Centro de Atención Municipal Luz y Vida	Usuario
Sr. Dairon Rojas	Centro de Atención Municipal Luz y Vida	Usuario
Sr. David Ruano	Centro de Atención Municipal Luz y Vida	Usuario
Sra. Jenny Machado	Centro de Atención Municipal Luz y Vida	Usuario
Sr. Fernando López	Centro de Atención Municipal Luz y Vida	Usuario

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Resultados de Entrevistas

Tabla 10. Resultados de entrevista del Ministerio de Trabajo

PREGUNTA	Abg. Javier Realpe Coordinador de Inspectores de la Delegación Provincial del Trabajo y Servicio Público del Ministerio de Trabajo	RESPUESTA	Abg. Santiago Murillo Analista regional de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo.
¿En qué tiempo responde el Ministerio de Trabajo a solicitudes sobre inclusión laboral a personas con discapacidad?	Previamente consultado con la funcionaria del programa Encuentra Empleo, antes, que tenía otra denominación, me ha informado que son como tres días, no se pasa más de esos días para tener las peticiones de inclusión laboral.	Cuando hay denuncias o cuando hay inspecciones laborales, eso es inmediato. Nosotros vamos y dentro del proceso de inspección se verifica el cumplimiento de las obligaciones y también si la institución o empresa está cumpliendo con el 4% de las inspecciones. Incluso, si hay una denuncia eso se responde dentro de las 48 horas. Cuando existen denuncias puestas dentro de aquí en el Ministerio del Trabajo, cuando se hacen inspecciones, que se hacen mensualmente, eso va de la mano con el tema de la administración.	
¿Considera que el tiempo de respuesta es adecuado para las necesidades institucionales?	Sí, dependiendo, porque muchas veces hay instituciones que lo requieren a la urgencia, pero en esos casos tres días yo creo que es suficiente para que una institución pueda ubicar, ¿por qué? Porque se hace un proceso de selección, porque no se puede escoger a cualquier persona con discapacidad, porque debe depender también del perfil, del perfil profesional, del perfil personal	Claro, sí se considera que es el tiempo es adecuado debido a las circunstancias que nosotros tenemos con el Ministerio del Trabajo para la movilización y las distancias que existen entre las instituciones. Por eso el adecuado se ha hecho, es un estudio para poder dirigirnos nosotros delante de las denuncias focalizadas que tiene.	

	para que escojan, ¿por qué? Porque cada empresa tiene su requerimiento específico, no todos son los mismos.	
¿Existen mecanismos para agilizar las respuestas a temas de inclusión laboral a personas con discapacidad?	Mecanismos, prácticamente todo el Ministerio de Trabajo maneja sus portales electrónicos web, en caso de que exista alguna solicitud siempre se les contesta de forma digital a los correos electrónicos señalados por la institución pública que los requiera.	Claro, nosotros tenemos hojas de inspección, hojas de ruta también, y la movilización vehicular. Tenemos un sistema de denuncias dentro del sector público al igual que el sector privado.
¿Qué tipo de apoyo técnico o financiero otorgan a las instituciones públicas de San Gabriel?	Primeramente, aclarando, financiero no, por qué Ministerio de Trabajo no maneja presupuestos del Estado en ese aspecto, pero técnicos, sí, a petición de las instituciones podemos realizar capacitaciones desde la Dirección de Atención de Grupos Prioritarios para personas con discapacidad.	Si, dentro del área de atención a grupos prioritario, nosotros tenemos una meta mensual para brindar talleres de sensibilización, que va dirigido tanto al sector públicos como al privado, tenemos talleres de Derechos Laborales de Personas de Grupos de Atención Prioritaria, trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.
¿Está ese apoyo enfocado en fortalecer la inclusión laboral a personas con discapacidad?	Por supuesto, cada capacitación que se lo realiza desde la Dirección de Atención de Grupos Prioritarios y también como delegado que soy yo, sí, se ha incentivado a que las empresas tanto públicas como privadas lo hagan cumpliendo con el 4% que determina la hoy Ley de Personas con Discapacidad, una aclaración, la Ley de Discapacidades ya quedó derogada, tal motivo hay que tomar en cuenta que ahora está en vigencia la nueva Ley de Personas con Discapacidad.	Claro que sí.

<p>¿Cómo se realiza el control y seguimiento del cumplimiento de la Ley respecto a la contratación obligatoria de personas con discapacidad?</p>	<p>Primeramente los mecanismos son de inspección, cuando existe una disposición desde el jerárquico superior a nosotros como inspectores podemos realizar inspecciones en el sector público sobre el cumplimiento del 4% porque prácticamente en el sector público siempre se maneja estadísticas o números específicos desde el portal SIT, el Sistema Integrado de Talento Humano de cada institución pública que debe publicar o debe llenar esos datos a este sistema para irlo alimentando y de esta manera tener actualizado sus bases de datos de cada institución, no es una potestad, es totalmente obligatorio desde la institución más pequeña a la institución más grande.</p>	<p>Ya, eso, a ver. Nosotros, ¿cómo verificamos eso? Las instituciones públicas y privadas remiten una matriz mensual al Ministerio del Trabajo. Estas matrices son enviadas a la planta central. Desde la planta central vienen directamente a las instituciones. Ellas están en la obligación de enviar todos los meses una matriz que conste un cumplimiento del 4%. Dentro de este 4%, tenemos nosotros lo que son personas con discapacidad y trabajadores sustitutos.</p>
<p>¿Se realizan controles trimestrales, semestrales o anuales a las instituciones públicas sobre la contratación de personas con discapacidad?</p>	<p>Por lo general en materia de sector público se lo ha venido haciendo una vez al año.</p>	<p>Ya, eso se hace mensual que tienen que enviar, de igual manera, también se hace un informe anual. En caso de incumplimiento, se le hace un seguimiento para realizar una observación para ver qué ha sucedido con el tema de la información que deben remitir a ellos. El control es mediante oficios o hay un sistema también en el que cargan la información.</p>
<p>¿La periodicidad de los controles es la misma en todas las instituciones públicas, o varía según el tamaño y número de empleados?</p>	<p>No, prácticamente dependemos de las disposiciones del jerárquico superior, es decir desde planta central del Ministerio de Trabajo, no existe tampoco un seguimiento de mes a mes o de semana a semana o de trimestre a trimestre a las instituciones, no, sólo cabe un control que muchas veces los hacen incluso los mismos servidores públicos del Ministerio de Trabajo a través del Viceministerio del Servicio Público.</p>	<p>Sí, lo que pasa es que no depende del tamaño, sino depende de la institución. Nosotros verificamos el 4% del total de la nómina del personal administrativo. Entonces, en base a eso, el control es, igual como le decía yo, planificado acorde a lo que se van realizando las inspecciones o en base a las denuncias. Sí, con referencia a eso, la información se envía mensual. Es una obligación que las instituciones tienen de remitir mensualmente. Obviamente, no se abarca,</p>

		no se avanza en su totalidad, porque es muchísimo. Y a veces, los recursos que nosotros tenemos con el tema de movilización, y precisamente hay empresas que están a tres horas, cuatro horas, no se alcanza. Es por eso que nosotros damos preferencias a las que vienen acá a poner denuncias, indicando de que no se está cumpliendo con el porcentaje de inclusión.
¿Qué instituciones públicas cumplen con el 4% según lo establecido en la ley? que acciones están tomando?	Son datos estadísticos que los maneja el Viceministerio del Servicio Público en la ciudad de Quito, desde aquí desde la ciudad de Tucán no tenemos autorizado revelar esos datos y otro que no contamos con eso por ser una delegación.	Sí, en todas. Pero hay que tomar en cuenta aquí que no simplemente para cumplir con el 4% es con personas con discapacidad, sino también dentro de este 4% están personas que son sustitutas.
¿Qué medidas aplica el Ministerio en caso de que una institución pública no cumpla con las disposiciones legales sobre inclusión laboral de personas con discapacidad?	La base legal está en la ley de personas con discapacidad, las sanciones van desde tres salarios básicos hasta 20 salarios básicos unificados.	En cuanto a la ley es que existen sanciones. Primero se le solicita la información, en caso de que se aplicaría una sanción pecuniaria se podría decir, una sanción económica en la institución pública que no realiza el cumplimiento. O se le hace un llamado de atención desde el Ministerio del Trabajo indicándole que no está cumpliendo con lo que dice la ley. En caso de que exista un incumplimiento, se le va a hacer una sanción remunerativa, se puede hacer.
¿Cómo se realiza el seguimiento posterior a las inspecciones para garantizar que las instituciones que han recibido observaciones	Puede existir un seguimiento, pero a través de los sistemas o de la página web del Ministerio del Trabajo, especialmente del sistema SIT, porque como le dije anteriormente el sistema SIT, Sistema Integral del Talento Humano, es exclusivamente para el registro de todo el personal humano de cada institución pública que esté bajo la ley orgánica del Servicio Público, excepto los del	Cuando existen este tipo de falencias, cuando existe una observación, la institución o la empresa está en obligación de remitir la información mediante archivo para poder verificar las observaciones que han tenido dentro de estas inspecciones o dentro de estos lícitos. Ellos tienen que adjuntar toda la información para verificar el cumplimiento de esta obligación del 4%. Entonces, ya que ellos ingresan mediante archivo,

efectivamente corrijan las falencias detectadas?	Código del Trabajo. Por ese mismo motivo, el seguimiento se lo hace desde planta central, pero desde las delegaciones lo que hacemos es inspecciones sólo a petición de las máximas autoridades.	nosotros podemos constatar que efectivamente sí están cumpliendo después de la observación. Por lo tanto, ellos ya adjuntan la nómina, adjuntan los datos referentes al cumplimiento del 4%.
¿Qué estrategias usan para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad?	Por lo general nosotros estamos abiertos a realizar capacitaciones o talleres de sensibilización como se los denomina desde la Dirección de Atención de Grupos Prioritarios. Es decir, nosotros no es que acudimos, pero las instituciones deben solicitar dichas capacitaciones, especialmente en el tema de inclusión de personas con discapacidad.	Nosotros tenemos hemisferios de empleo que son organizados por la gobernación de cada regional, nosotros tenemos la delegación es la del Carchi, del Sucumbíos y la de Esmeralda. Entonces nosotros mediante ferias de empleo promocionamos el tema de la contratación e inclusión. Aquí tenemos la información sobre la bolsa de empleo del Ministerio del Trabajo.
¿Qué porcentaje de los programas actuales del Ministerio de Trabajo están enfocados en inclusión laboral?	Se podría decir un 90%, porque en cada uno de los programas que se toman en cuenta, sea trabajo juvenil, trabajo joven, sistema único del trabajo, sistemas de salarios, todo ya está parametrizado para la contratación de personal con discapacidad, siempre y cuando tengan más allá de 25 trabajadores.	Un 70% porque hay actividades o hay algunos que no se involucran en el tema
¿Existen estadísticas actualizadas sobre el número de personas con discapacidad que actualmente se encuentran laborando en instituciones públicas de la	Debe existir, porque estos datos se los maneja reservadamente desde planta central del Ministerio del Trabajo en la ciudad de Quito, no manejamos nosotros como delegación.	Si, si existen estadísticas las cuales usted solicito y se le proporciono.

ciudad
de San Gabriel?

¿Qué tipo de capacitaciones ofrece el Ministerio del Trabajo a los empleadores sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Dentro de nuestros programas, especialmente desde la Dirección de Atención de Grupos Prioritarios, existen varios programas, pero uno de ellos, y que concierne a la entrevista, en verdad es sobre la inclusión y empleabilidad de personas con discapacidad, siempre y cuando, como lo dije en preguntas anteriores, se nos haga la solicitud directa aquí al Ministerio del Trabajo o a la Delegación de Trabajo del Carchi.

Los talleres de sensibilización que nosotros realizamos van dirigidos tanto para empleadores como para trabajadores. En el momento en que ellos requieran que nosotros podamos ir, ellos solicitan un correo electrónico mediante el canal de información que ellos manejan. Cuando realizamos las inspecciones, indicamos los talleres o capacitaciones que el ministerio de trabajo ofrece talleres de sensibilización a fin que tenga una postura preventiva en referente a temas de inclusión grupos prioritarios discapacitación entre otros y muchos temas más.

Tabla 11. Resultados de entrevista directores de Talento Humano

PREGUNTA	RESPUESTAS		
	Lic. Lenin Enríquez Director de Talento Humano del IESS	Lic. Martha Pabón Directora de Talento Humano Distrito de Educación 04D02 Montúfar-Bolívar	Ing. John Condulli Jefe de Talento Humano del GAD Montúfar
¿Con qué frecuencia reciben respuesta oportuna del Ministerio de Trabajo ante consultas sobre inclusión laboral?	Bueno aquí no tenemos personas con discapacidad, pero algún momento hicimos una pregunta sobre una compañerita que estaba en lactancia, si nos ayudaron de forma de un día para otro, casi inmediata se puede decir.	Bueno, si se presenta alguna denuncia, la respuesta si se da de manera inmediata.	Bueno, desde el municipio hemos realizado algunas consultas referentes al tema de inclusión y el ministerio por lo general se demora una semana o dos aproximadamente dependiendo de la consulta que se haga. Estas consultas las hacemos mediante oficio que sale a través del señor alcalde y de igual manera son recetadas a través de alcaldía.
¿Ha recibido su institución recursos o asistencia técnica del Ministerio de Trabajo para inclusión laboral a personas con discapacidad?	No, no hemos tenido	Si, si hemos recibido capacitaciones virtualmente.	Sí nosotros recibimos capacitaciones técnicas para la inclusión y para poder tratar a las personas con discapacidad, en ese sentido sí nos colabora el Ministerio de Trabajo.
¿Han recibido alguna observación o inspección al respecto por parte del Ministerio de Trabajo?		No, ninguna por el momento. El año pasado vinieron a solicitar una documentación de una nómina, la cual presentamos en inspección en Tulcán.	Bueno, hasta la presente fecha no hemos recibido ningún tipo de sanción, nos han hecho auditorías internas, pero sí hemos cumplido con todo lo que nos han pedido.

¿Con que frecuencia el Ministerio de trabajo realiza un control o seguimiento a la institución?	No hemos tenido ningún tipo de seguimiento por parte del Ministerio	Anualmente de manera presencial, y también de manea mensual donde tenemos que subir la nómina de las personas que trabajamos en la institución.	El Ministerio de Trabajo no cuenta con una planificación para hacer estas auditorías por obvias razones, entonces ellos simplemente tienen la potestad de venir a la institución pública en cualquier momento y realizarnos una auditoría.
¿Cuál fue la última visita que tuvieron por parte del Ministerio de Trabajo?	Hace más de un año	El año pasado.	Como hace unos dos años la última auditoría, de ahí no es que tengamos una frecuencia constante.
¿Cuántos funcionarios son en total que se encuentran trabajando en la institución?	Actualmente en la plantilla somos 30 funcionarios como médicos, operativos y de servicio.	En total somos 24	Nosotros tenemos dos grupos, uno que está regido bajo el Código de Trabajo y otro bajo el Código de Trabajo, la LOSEP. En la LOSEP estamos 115, y 106 en Código de Trabajo, que son el personal operativo.
¿De ellos existe alguna persona con discapacidad?	No, ninguna. Al menos desde que estoy encargado de Talento Humano desde el 2015 no hemos tenido trabajando a personas con discapacidad que trabajen en la institución.	Si, una persona	Tenemos 8 personas que tienen algún tipo de discapacidad.

<p>¿Cree usted que se facilita el ingreso a nuevos trabajadores con discapacidad o tal vez existe alguna limitación?</p>	<p>Limitación no creo, porque hablando del espacio físico porque en nuestra institución contamos con lo que serían rampas y todas las instalaciones físicas para las personas con discapacidad.</p>	<p>No, para nada. La limitación es que no hay recursos y no hay reposición de funcionarios.</p>	<p>Bueno, nosotros, como ya le dije, tenemos que cumplir el 4% de lo que dice la normativa de acuerdo al personal con discapacidad. Tenemos que cumplir sí o sí esta disposición, tenemos que dar apertura para poder llenar ese 4% de personas con discapacidad.</p>
<p>¿Cuántos funcionarios han recibido formación en inclusión a personas con discapacidad?</p>	<p>Hemos tenido varias capacitaciones online, pero por parte del IESS mas no del Ministerio. Estas capacitaciones si va dirigido para todo el personal, médicos, enfermeras e incluso hasta los guardias sobre cómo tratar a las personas con discapacidad.</p>	<p>Si, todos hemos recibido pero virtual mas no presencial.</p>	<p>Para todo lo que es el tema de inclusión de nuevos servidores se maneja a través de la Dirección de Talento Humano. Todos los funcionarios que estamos actualmente en Talento Humano, que somos cinco personas, hemos recibido capacitaciones en temas de inclusión para personas con discapacidad.</p>
<p>¿La capacitación ha cambiado las prácticas de la institución en cuanto a inclusión a personas con discapacidad?</p>	<p>Sí, todo lo que es capacitaciones ayuda bastante al mejoramiento de inclusión a personas con discapacidad en todos sus ámbitos.</p>	<p>Bueno, sí, porque al menos como nosotros somos un grupo pequeño, pues aquí no hay restricciones para nadie. Toda la persona que llega es bien incluida aquí en el grupo. Claro, no tenemos ese problema.</p>	<p>Sí, bastante, ya que los funcionarios capacitados hemos podido brindar esos conocimientos adquiridos para tener un buen trato con las personas, ser un poco más humanos y no fijarnos tanto en lo que es técnico.</p>

		Trimestral	Bueno, de acuerdo a la normativa, Talento Humano tiene que capacitar y ser capacitado dos veces, bueno, en dos capacitaciones al año, por normativa. Unas son gratuitas que son otorgadas por el Ministerio del Trabajo o alguna otra institución pública y también el municipio asigna recursos para capacitaciones particulares.
¿Con que frecuencia reciben este tipo de capacitaciones por parte del Ministerio?	No hemos recibido ninguna capacitación por parte del Ministerio		
¿Se planean nuevas capacitaciones?	Si tenemos planeado de trato de personas con discapacidad, pero desde el IESS mismo del Ministerio.	Si, por parte de nuestra institución hacia las unidades educativas si tenemos planifica realizar más del taller de sensibilización en el próximo mes.	Sí, nosotros como institución pública tenemos un plan de capacitaciones, el cual debemos cumplir cada año, entonces son dos capacitaciones en temas de lo que son inclusión a personas con discapacidad.

Tabla 12. Resultados de entrevista funcionarios con discapacidad

PREGUNTA	RESPUESTAS		
	Ing. Javier Puetate Analista de Planificación 2 Distrito de Educación 04D02 Montúfar-Bolívar	Sr. Stiven Quilismal Conserje del GAD Montúfar	Lic. Mario Cortez Asistente Administrativo del GAD Montúfar
¿Ha necesitado contactar al Ministerio de Trabajo para resolver algún tema laboral?	Durante todo el tiempo que he estado trabajando en esta institución no ha habido la necesidad de contactarme con el MDT, porque más bien todos los derechos que tengo como persona, porque soy una persona con discapacidad del 40%, entonces no he tenido ningún inconveniente, porque más bien como Distrito de Educación ha garantizado mis derechos.	La verdad no se ha dado la oportunidad de contactar al Ministerio de Trabajo para cualquier inquietud que uno se ha tenido, no he necesitado.	No, no se ha dado la oportunidad.

<p>¿Considera que el Ministerio de Trabajo responde de manera oportuna cuando se trata de temas laborales?</p>	<p>El MDT cuando se busca una atención o una consulta en cuanto al ámbito laboral más bien dificulta un poco en lo que es la movilidad, porque si bien están las oficinas del Ministerio de Trabajo se encuentran en Tulcán, se dificulta en cuanto a la brevedad de la información, pero más bien no ha habido dificultad ya estando allá, sino más bien se presenta la dificultad en que la entidad no se puede encontrar en territorio más cerca.</p>	<p>Yo creo que el Ministerio de Trabajo sí interviene de inmediato cuando se trata más a las personas con discapacidad. Sí interviene de inmediato para poder solventar alguna inquietud o alguna duda que la persona tenga.</p>	<p>Bueno, como esta pregunta va anclada a la primera, no tengo respuesta, no.</p>
<p>¿Le gustaría que haya más acuerdos o convenios que promuevan la inclusión laboral?</p>	<p>Claro, sí estoy de acuerdo en que la política pública en cuanto a personas con discapacidad al ser incluidas en el ámbito laboral se debería profundizar más, se debería tener más control en cuanto cada institución tenga personas con discapacidad trabajando en su nómina de acuerdo a la normativa que lo establezca, pero eso sí sería dar mayor facilidad</p>	<p>Claro, absolutamente. Ese sería un punto específico donde aquí se ven las oportunidades de trabajo para las personas. También las</p>	<p>Si existen algunos que no los tengo en cuenta, si fuese bueno que se pueda incrementar algo mejor.</p>

porque todavía ya hablando en datos estadísticos a nivel nacional aún no se tiene un porcentaje adecuado en donde las personas con discapacidad estén insertas en varias empresas, sean públicas o sean privadas, y más bien también en esta parte que no sean solamente incluidas en impuestos tal vez de no cargos de alta responsabilidad porque sí hay o habremos personas que podemos ocupar cargos de mayor responsabilidad acorde a nuestras condiciones personas con discapacidad podemos tener, como le diría, sacar nuestras habilidades que nosotros podemos desempeñar. Y así mismo sería algo equitativo, algo justo, donde nosotros nos sentimos incluidos dentro de una institución, dentro de alguna empresa.

<p>¿Le gustaría que se invierta más en accesibilidad y adaptaciones dentro de la institución?</p>	<p>Sí, más que todo para aquí en la institución al trabajar como funcionario, pues de acuerdo a mis condiciones no tengo inconvenientes, pero más bien para la inclusión de otras personas que vienen de otros lugares, pues es importante el recurso económico para adecuar ingresos, adecuar baños para personas con discapacidad.</p>	<p>Sí, sería bueno donde también se invierta en talleres, en unas charlas, en unos conversatorios, para poder nosotros estar al tanto, donde nosotros podamos interactuar con las demás personas. También sería un trabajo equitativo, no solo con las personas de discapacidad, sino con todo el personal.</p>	<p>Dependiendo el tipo de discapacidad que tenga cada persona. En mi caso, la discapacidad que tengo no me limita, los accesos son adecuados aquí en la institución.</p>
---	--	---	--

Al ser una institución pública que trabajamos en beneficio de toda la ciudadanía en el campo educativo, pues sí se respeta específicamente lo que son todos los derechos, normas que se deben garantizar a los ciudadanos, y como funcionario público pues más bien se han garantizado mis derechos en cuanto a estabilidad laboral, en cuanto a donación de mis derechos, de todo lo que se establece en la ley de discapacidades como institución pública se ha cumplido, y hablándolo también como institución, como ministerio de educación, como distrito de educación, sí se cuenta con un número considerable de personas con discapacidad, porque como distrito de educación se maneja tres modalidades, llamémoslo así, se maneja lo que es personal de servicio, que son bajo la modalidad de códigos de trabajo, se maneja lo que disponemos en nómina, lo que es personal bajo el régimen de la LOSEP, y también se dispone en nómina personal bajo el régimen de la LOEI, que son los maestros, entonces al manejar estos tres regímenes, el número de funcionarios está bordeando más o menos los 720 funcionarios entre estos tres regímenes, de los cuales si hay personas con discapacidad docentes, si hay personas con discapacidad de código de trabajo, si hay personas con discapacidad, en este caso administrativos, que somos nosotros, que somos LOSEP, entonces frente a eso, más bien el ministro de educación se ha estado garantizando esto, el MDT ya está en tu mano, te voy a conocer, si es que está haciendo así.

¿Siente que en su institución se respetan las normas de inclusión laboral?

Sí, se respetan las normas de inclusión laboral, no solo para las personas con discapacidad, sino para todas las personas.

Si, desde el tiempo que llevo trabajando aquí en la institución no hemos tenido nunca ningún inconveniente.

<p>¿Tuvo dificultades para ingresar al empleo público?</p>	<p>no he tenido ningún inconveniente, más bien se lo he hecho por méritos, por un debido proceso de contratación, y más bien mi ingreso no ha sido tal vez por la vulnerabilidad, porque mi vulnerabilidad fue ya considerada después de haber yo ingresado, o sea, yo ingresé como cualquier otra persona, sometiéndonos al debido proceso, y ya mi vulnerabilidad se fue dando después de haber ingresado aquí al MDT, después de unos 3 o 4 años cuando estuve en el MDT, igual le ingresé de la misma manera, a través de la plataforma que maneja el MDT, igual acá de la misma modalidad, y de ahí, haber ingresado como persona con discapacidad, no, porque mi vulnerabilidad fue después de saquear el carnet, pero igual sí se han garantizado mis derechos.</p>	<p>No tuve dificultades para poder ingresar, pero sí hay personas que lo tienen, porque a veces piden años de experiencia y eso es un punto clave donde no se tiene.</p>	<p>No, no, ningún problema porque hemos cumplido con la parte de estudios en el área que nos desarrollamos, es parte del trabajo que nosotros lo hacemos, no ha habido ningún inconveniente.</p>
<p>¿Cree que hay igualdad de oportunidades en el acceso laboral?</p>	<p>No, porque muchas veces por tener algún tipo de discapacidad nos hacen de menos o no creen que nosotros podamos ocupar el cargo para el cual lo requieran, hay veces que dudan de nuestras habilidades para desempeñar un cargo público.</p>	<p>Yo creo que no hay mucha igualdad de oportunidades en el acceso. Tal vez nosotros, por tener alguna discapacidad, pensamos que no somos aptos para ese punto o para ese trabajo, pero nosotros tal vez podemos decir que sí somos capaces, porque una discapacidad no es un impedimento que tal vez nos ponga a decir no puede hacer esto, no puede hacer esto.</p>	<p>En este punto es necesario que se mida el tipo de discapacidad porque hay personas que tienen diferentes tipos de discapacidad, como discapacidad física, discapacidad intelectual y debemos estar también aptos en el área que nos corresponda, es de parte y parte debemos de cumplir con el propósito.</p>

¿Ha participado en talleres sobre inclusión laboral en su institución? Sí, aquí en el Distrito de Educación hemos seguido cursos online, sobre concientización, sensibilización de las personas con discapacidad, entonces la institución se maneja, no periódicamente, pero periódicamente, digamos, no hablando de cada 3 meses, sino más bien se lo ha hecho casi anualmente, anualmente hay capacitaciones que seguimos todos los funcionarios, todos los funcionarios seguimos una capacitación, y claro, esto es también a través del MDT, que es la disposición que viene para lo que es sensibilización, es un trato con personas, sean los funcionarios públicos, o también para personas que vienen externas aquí a la institución, en cuanto a la atención y sensibilización.

La verdad no, no he participado. No sé si hubo anteriormente o habría anteriormente, pero no, no he participado.

Por el momento no.

¿Cree que se necesitan más espacios de sensibilización?	<p>Pues pienso que la política pública debe apuntar aún más, debería ser una política pública que considere las realidades de cada territorio, porque a veces la política pública se la hace de manera general, de manera sistémica, en donde esto implica que la política pública no llegue a territorio como debería de ser, porque la realidad de la costa no es la misma realidad de la sierra, la realidad de las instituciones públicas no es la misma realidad que las instituciones privadas, entonces la política pública sí necesita ser actualizada y más profundizada en cuanto a las necesidades por territorio y en sitio, porque si bien no podemos a veces tener la misma realidad de un sector con el otro, entonces más bien en esa parte sí la política pública debe abarcar aún más y debe ser mayormente profundizada en lo que es la inclusión laboral a personas con necesidades específicas o necesidades, en este caso, discapacitadas.</p>	<p>Sí es necesario los espacios de sensibilización, ya que nosotros ahí en los espacios puede ser algún taller, alguna charla, algún conversatorio de ética y liderazgo, de cómo interactuar con las otras personas, cómo intervenir con las personas con discapacidad, si necesitan ayuda o necesitan algo, cómo poderles ayudar.</p>	<p>Si, son necesarios.</p>
¿Ha participado en algún programa del Ministerio de Trabajo enfocado en inclusión laboral?	<p>Pues no he tenido la oportunidad de participar en algún programa del MDT, no he sido notificado de que me ponen en cuenta para algún taller o algún programa como tal para funcionarios o personas que estamos trabajando en el sector público para algún programa del MDT, no he sido contactado.</p>	<p>No, no, no se ha dado la oportunidad.</p>	<p>No, no he participado porque no he sabido, no he mirado, no he encontrado información la que nos ha brindado para poder estar enterado de estos temas.</p>

<p>¿Considera que estos programas han tenido un impacto positivo en su experiencia laboral?</p>	<p>sí me gustaría que el Ministerio del Trabajo sí realizara capacitaciones continuas para específicamente a personas que tenemos discapacidad, en donde se haga un abordaje de acuerdo a la necesidad que uno se requiere, entonces esto nos fortalecería como personas, como funcionarios, el beneficio de brindar un servicio público. Entonces el MDT debe trabajar específicamente en lo que es inclusión, fortalecer la inclusión, no solamente hacer el seguimiento, sino también incluir en su agenda política o estrategias institucionales actuar en lo que es la inclusión pero que en verdad acoja a personas y también no solamente acogiéndolas sino también dando un seguimiento y que sean permanentemente capacitadas.</p>	<p>Yo creo que sí, sí es. Sí es, bueno.</p>	<p>Claro, sí, serían excelentes porque vamos a estar nosotros capacitados, enterados de los beneficios y obligaciones que tenemos como personas con discapacidad.</p>
<p>¿Qué sugerencias daría para que los programas del Ministerio de Trabajo sean más efectivos en promover inclusión laboral?</p>	<p>Que implementen políticas y seguimientos en el territorio, estar más cerca de las personas con discapacidad o trabajadores con discapacidad, no solamente que se maneje desde un escritorio, un seguimiento, no se maneje desde solamente datos, sino más bien que se trabaje en un territorio más cerca de las personas, eso sería lo más fundamental, que el MDT tiene que salir al territorio y constatar la realidad de cada una de las personas que nos encontramos laborando en el sector público o en el sector privado.</p>	<p>Que se tomen en cuenta todas las personas con discapacidad, porque como dije anteriormente, una discapacidad no es un límite que se tiene. Y asimismo sería no con incentivos económicos, sino que, con charlas, con algún conversatorio donde se incluyan todas las personas y poder ver qué necesidades o qué actores pueden ser que a estas personas les hace falta.</p>	<p>Primero que los difundan de una manera correcta, estamos en un mundo de comunicaciones donde existen radio, televisión, medios, sería efectivo para nosotros poder tener el conocimiento de este tipo de talleres, de este tipo de cosas para estar al tanto de lo que sucede para las personas que tenemos este tipo de carné o cédula con discapacidad.</p>

Tabla 13. Resultados de entrevista docentes con discapacidad de Unidades Educativas

PREGUNTA	RESPUESTAS	
	Lic. Zulay Chauca Docente de la U.E "José Julián Andrade" (funcionario con discapacidad)	Lic. Paola Tirira Docente de Oferta Extraordinaria de la U.E "José Julián Andrade" (funcionario con discapacidad)
¿Conoce las políticas y programas del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad?	Bueno, he escuchado, pero no lo he aplicado yo. Pero si hubiese la oportunidad de que alguien, digamos, me diera más información sobre esto, fuese el éxito de aplicarlo. Y sí me gustaría ayudas o charlas que vengan desde el Ministerio.	Sí, bueno para mí es un placer compartir mi historia, yo soy una persona con capacidades diferentes, tengo capacidad física, discapacidad física, el 36% y es una de las mejores oportunidades que nos puede brindar lo que es el Ministerio de Trabajo, la inclusión, porque hablamos de inclusión pero a veces no se toma en cuenta muchas veces a las capacidades intelectuales de las personas, entonces pues créame que con esto nos da la oportunidad de crear mejores oportunidades tanto para nosotros como para nuestras familias.
¿Siente que en su institución se respetan las normas de inclusión laboral?	Yo creo que sí, sí respetan. Al menos, bueno, a mí me han considerado y yo creo que esa es una manera también de respetar el criterio de uno, a veces como que uno se siente mal por su discapacidad, pero en la mayor del tiempo, digamos, quizá yo le agradezco a Dios, porque me ha dado esa fortaleza a mí para no sentirme ni bajarme mi autoestima.	Pues totalmente, son respetadas se podría decir del 100% porque tenemos todos los beneficios que la Ley de Trabajo, el Código de Trabajo en el cual nosotros nos regimos, la LOEI que es la Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe, tenemos todos los respaldos, asimismo pues todos los beneficios que esto implica.

<p>¿Considera que la institución ha implementado políticas y prácticas inclusivas para personas con discapacidad?</p>	<p>Sí, bastante, porque al menos nuestro rector es bien colaborativo en eso.</p>	<p>Sí, tanto en docentes como en estudiantes sí lo ha hecho.</p>
<p>¿Cree que hay igualdad de oportunidades en el acceso laboral?</p>	<p>Bueno, ¿cómo limitaciones? No, yo no lo tomo como limitaciones, más bien yo lo tomo como consideración.</p>	<p>Yo pienso que las limitaciones son solo una barrera, porque como a nosotros nos han dicho no existen limitaciones y se quiere hacer, pero dentro de donde yo trabajo, de mi lugar de trabajo, no hay ese tipo de limitaciones porque todos somos incluidos, todos formamos parte de la institución y todos desarrollamos nuestro trabajo acorde a nuestras capacidades.</p>
<p>¿Tuvo dificultades para ingresar al empleo público?</p>		<p>No, yo no tuve dificultades, más bien yo ingresé, fue suerte, nunca envié una carpeta a mi lugar de trabajo, pero mis referencias estudiantiles, porque soy la última promoción de los profesores normalistas de la ciudad de San Gabriel, entonces mi profesor de matemáticas había dado mi referencia en el distrito de educación aquí en Montufar, ellos me llamaron y me dijeron que si tenía la posibilidad de ingresar a trabajar en la oferta extraordinaria a dar matemáticas, entonces yo ingresé y ya le digo no tuve ningún inconveniente, sobre todo por mi problema físico no, jamás, entonces para mí sí fue fácil encontrar el trabajo y ya llevo ocho años trabajando aquí.</p>
<p>¿Ha recibido alguna capacitación que venga directamente del Ministerio de Trabajo?</p>	<p>No, no. Nunca.</p>	<p>Directamente del Ministerio de Trabajo se podría decir que no, pero lo que es el Ministerio de Educación siempre nos han dado rutas y protocolos a seguir, tanto como para los profesores con capacidades especiales, así como para los estudiantes.</p>

<p>¿Cree que se necesitan más espacios de sensibilización?</p>	<p>Sí, debe de haber.</p>	<p>Sí, los espacios se necesitan porque a través de estos espacios cada una de las personas vamos a cambiar nuestra visión y nuestra mentalidad y darles mejores oportunidades a todas las personas con distintos tipos de capacidades diferentes.</p>
<p>¿Qué barreras o desafíos ha enfrentado en su trabajo debido a su discapacidad?</p>	<p>Lo más duro, lo más duro para mí como es una discapacidad física que la tengo, cuando nos llaman por decir, o nos dicen, Tienen que ir de caminata allí, o tiene que subir con sus estudiantes acá al teatro. Entonces allí sí se me dificulta porque mi discapacidad es que no puedo caminar rápido, Entonces yo he pedido la ayuda a los padres de familia y les he dicho, vean papitos, por favor, necesito unos dos para que se vayan con los estudiantes y yo me voy en taxi.</p>	<p>Barreras y desafíos hasta ahora no, pues todo lo que lo he realizado lo he cumplido al 100% y no he tenido inconvenientes.</p>
<p>¿Cómo describiría el ambiente laboral en relación al respeto, igualdad de trato y no discriminación por su condición?</p>	<p>Sí, sí bien, sí bien porque hay la integración.</p>	<p>Dentro de la oferta extraordinaria, así como de la institución educativa, pues el respeto y el trato siempre han sido muy cordiales y eso es algo que resalta en nuestra institución educativa, creo que es por ello que es una de las más importantes dentro de nuestro cantón, ya que nuestra autoridad siempre nos ha puesto el ejemplo de tratar bien a las personas y no ha habido por esa parte ningún problema, siempre se ha mantenido lo que es la cordialidad, más bien yo también estudié aquí, la mayoría de profesores me conocen, conocen mi caso y siempre ha habido ese trato cordial y ameno de parte de ellos y de todos los compañeros.</p>

¿Cree que el Ministerio de Trabajo debe involucrarse más en las unidades educativas a impartir charlas sobre inclusión laboral?

Tal vez de parte del distrito también han tenido alguna charla o capacitación igual incluida para todos los docentes en lo que es el tema de inclusión laboral. Eso sí, mediante autorización el Ministerio de Trabajo.

Sí, pues si bien es cierto, cada uno de los ministerios tiene su forma de trabajar, pero sí sería bueno incluirse para poder dar las charlas necesarias y saber cómo tratar a todas las personas, porque en algunos casos o en otros casos he visto que no existe el mismo trato, pero ya le digo, repito, dentro de mi institución pues sí se ha logrado tener el ambiente muy muy bueno.

¿Desde su experiencia qué aspectos deberían fortalecerse en las políticas públicas para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Generar más charlas o capacitaciones sobre la inclusión para todo mundo y no solamente por decir porque ella es magister, y las personas como que los títulos a veces se crecen y hacen de menos a otra persona, no tanto por la discapacidad, sino que por el título que ellos lo han logrado obtener. Tal vez de parte del distrito también han tenido alguna charla o capacitación igual incluida para todos los docentes en lo que es el tema de inclusión laboral.

Pues yo pienso que debería fortalecerse en lo que es de las oportunidades de trabajo, si no todos contamos con el nivel de estudios alto para poder acceder a un trabajo bien remunerado, hay personas que no tienen estas oportunidades, entonces yo pienso que también se debe capacitar, porque no sólo el colegio es la forma de salir adelante, también la educación informal, tal vez más talleres, más oportunidades de estudio que les permita tener un bachillerato técnico y también pues poder dar más empleo, porque si no hay empleo, si no hay capacitación, no se podrá dar oportunidades a nadie.

Tabla 14. Resultados de entrevista al Coordinador de Centro de Atención Municipal Luz y Vida

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Han tenido algún tipo de acercamiento por parte del Ministerio de Trabajo?	No, por parte del Ministerio no hemos tenido ningún tipo de acercamiento
¿El centro ha apoyado a las personas con discapacidad a conseguir un empleo?	Si, si hemos logrado conseguirles trabajo a dos personas del centro, una persona trabajo en una florícola durante 3 meses, y otra persona de ayudante en construcción de bordillos durante 5 meses. Pero por motivos de conducta y desempeño laboral, se dio por terminado su contrato.
¿Cómo ha sido su gestión para ayudarles a conseguir trabajo a las personas con discapacidad que asisten al centro?	Se realiza un acercamiento directo con las instituciones para que los puedan contratar, esto es dependiendo de su discapacidad y las habilidades que la persona tenga, para así poder asignar un puesto de trabajo acorde a sus capacidades garantizando un entorno de trabajo que proteja su integridad física y emocional. Primero debemos ver la documentación Realizamos un seguimiento con las empresas públicas o privadas En base a la oferta de trabajo Se les dio a conocer que necesitan una persona con discapacidad en la empresa Pero sobre todo se manejó un tema de colaboración con personas conocidas

Tabla 15. Resultados de entrevista personas con discapacidad que asisten al Centro de Atención Municipal Luz y Vida

PREGUNTA	RESPUESTA						
	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4		Experto 5	Experto 6
¿Ha trabajado antes en alguna institución pública?	En la escuela de Monteverde trabajé hace unos 5 años	No	Sí, en la finquita de las flores trabajé	Sí, aquí en el colegio, en el Colegio José Julián Andrade.		Si, si he trabajado en construcción, eso de las veredas de las calles, en eso de cualquier remodelación de casa patrimoniales, eso sí y La primer, el primer trabajo que me salió primero fue en el allá en el barrio que yo vivo en Cristóbal Colón, barrio San Vicente.	No
¿Tuvo alguna dificultad para acceder al empleo?	No	Ninguna dificultad	En la finquita de las flores, no, el motivo que se me acabó solo el contrato, no más, y nada más.	No, estuve un mes y medio porque, en primer lugar, me contrataron como ayudante del señor conserje, y después me pagaron el primer mes y el otro mes me quedaron debiendo medio mes. Pero porque no, que no había presupuesto, entonces me, me, me dijeron muchas veces, pero sí es posible hasta que, que ya me han de llamar, pero hasta el día		No	Sí, más o menos. Sí.

de hoy no, no me han llamado. Me quedaron debiendo del medio mes.

¿Usted conoce o escuchado sobre el Ministerio de Trabajo?	No ha	No el de	No, no, yo no he conocido eso	No	Sobre el Ministerio de Trabajo no, no he escuchado. No, ninguna.
¿Alguna persona del Ministerio de Trabajo venido aquí al centro a conversar con ustedes?	No, yo como recién nomás entré, no sé si ya vendrían.	No	No. Nunca	No	No, personas del Ministerio totalmente no ha venido a conversar aquí. No, sincerament e no.

¿Ha recibido algún tipo de apoyo para poder encontrar trabajo?	No.	Ninguno	Si, A ver, el ingeniero que me contrató dijo que estaba el anuncio por el Facebook en la finquita de las flores. El jefe, o sea, una señorita me vino a buscar para la casa, se llamaba la señorita ¿cómo es? Dayana. Y me vino a ver, a conocerme, y sí, ya me vino a conocer, todo, dijo que sí quiero yo que vaya a trabajar. Yo le dije que sí, qué bueno. Y ya me fui a trabajar y ya cumplí el año y se me acabó el contratito.	Para encontrar el empleo fue de aquí mismo del centro, pero no el señor coordinador que está ahorita, no, otra licenciada. Pero como le digo, fue corto tiempo.	Sí, por ejemplo, de apoyo sí he recibido eso con los compañeros así de acá arriba del municipio. Con ellos sí he recibido apoyo	Sí. de apoyo de trabajar en, por ejemplo, en el mercado.
--	-----	---------	---	---	---	--

¿Ha participado en talleres o cursos sobre cómo poder encontrar un empleo?	No, ninguno	No, ninguno, de aquí del centro, o sea, de aquí sí.	No. Nunca	No	No, eso de participaciones de detalles para eso, no	No, del Ministerio no
--	-------------	---	-----------	----	---	-----------------------

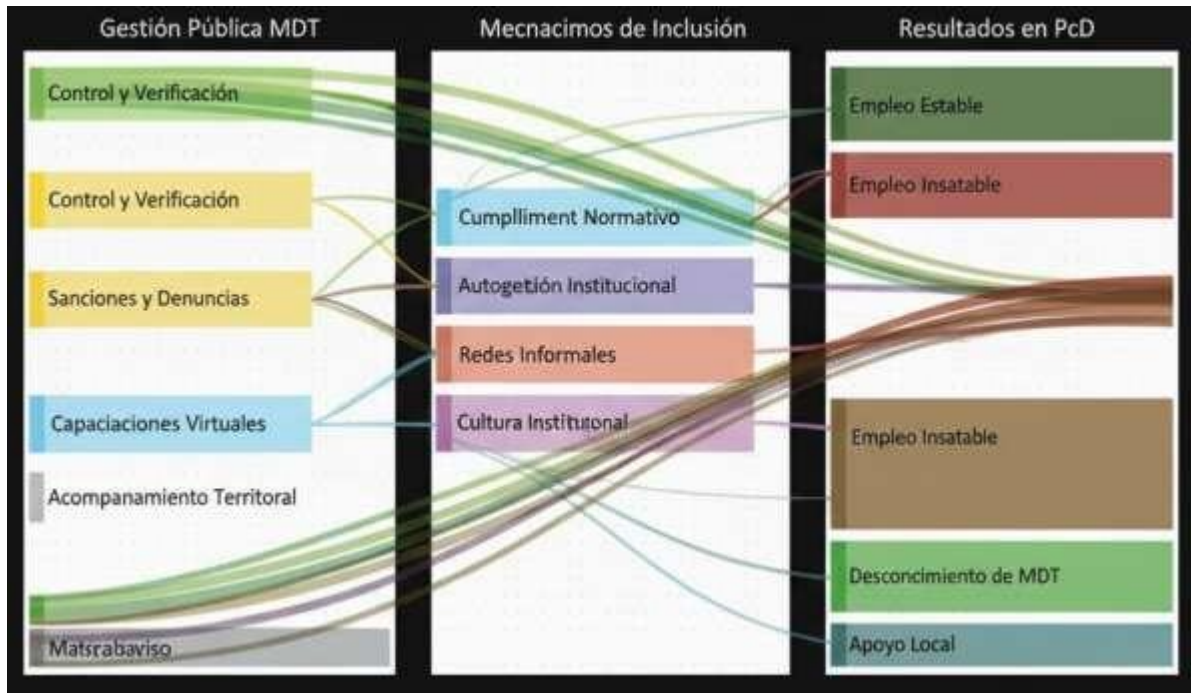
¿Qué le gustaría aprender para tener un trabajo?	A aprender a leer un	Aprender hacer jabones, cómo es el proceso y todo eso, y poder elaborar el jabón.	Trabajito en la Finquita de las Flores	Mmm, sería algún negocio	A mí bueno, me gustaría tener, me gustaría ser, pues para mí, tener un trabajo, me gustaría ser así como de los guardias de seguridad.	Ser, eh, pintar, eh, he trabajado en lijando carros.
¿Qué le gustaría que el Ministerio hiciera ustedes poder encontrar un trabajo?	Que nos ayuden a buscar un trabajo para tener dinero, para que nos ayuden a cualquier cosa que necesitemos	Que nos digan que ya está el trabajito	A ver, ¿cómo le digo? De parte de mí, quiero que me ayuden a conseguir otro trabajito, eso sí.	Que, que nos apoyen, especialmente a nosotros con, con personas, a las personas con discapacidad, que nos apoyen, que busquen trabajo.	Para mí, pues que el Ministerio, pues que nos dieran pues el apoyo, pues que nosotros, como nosotros, así como docentes, que nos dieran el del Ministerio y dijeran cierto los muchachos saben en qué empleo les gusta, se le solucionara, a ver, por ejemplo, hay compañeros que les gusta el otro empleo así. Eso, y para que los del Ministerio se digan cierto, ellos tal trabajo les gusta, tal empleo y que	Un trabajo. Sí, necesario que me gusta tener. Sí.

vengan y ellos
solucionen.

¿Qué trabajo le gustaría obtener?	Mi trabajo sería, ser un agricultor.	Ahí no sería pensado. No sería pensado.	he A ver, para yo tener un empleo, quiero que me salga otro trabajito en la Finquita de las Flores porque eso me ha ayudado muchísimo	Mire, ah, ahí sí lo, lo que quiera, pero si, no, de, específico, porque no, no puedo mover mucho las manos, no. Tengo un, un poco de dificultad al caminar.		Trabajo. Eh, trabajo, por ejemplo, hacer limpieza. Eh, también ayudar a los demás.
¿Le gustaría tal vez que los del Ministerio de Trabajo les vinieran aquí a dar charlas, eh, así como poder encontrar un trabajo para ustedes, que puedan ir a trabajar?	Sí.	Si	A ver, yo le digo la verdad que no me gusta que me vengan acá, no. Yo quiero que vayan para la casa, para conversar allá con mi papi, con mi mami, con lo que ellos dicen, para que me ayuden, sí.	Si	Claro, eso sí me, a mí me gustaría, pues, me gustaría bien, pues, me gustaría, sería, perfecto, pues, por lo que dice usted, que los del Ministerio vinieran y nos dieran así una capacitación así. Que vinieran aquí al centro, dijeran, a todos los chicos que están aquí en este del centro aquí les vamos a dar una capacitación. Para mí me parece muy perfecto, pues, me parece muy bien.	Que nos ayude a buscar un empleo y que tenga, o sea, cosas fáciles para yo poderlas hacer

4.1.2. Interpretación General de Entrevistas

Figura 1. Diagrama de Sankey - Incidencia de la gestión pública en la inclusión laboral



Fuente: Elaboración Propia

El diagrama de Sankey ilustra la baja incidencia directa de la Gestión Pública del Ministerio de Trabajo (MDT) en la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (PCD) en San Gabriel, además se observa que el Control Normativo y las Sanciones del MDT son los flujos más fuertes, forzando el Cumplimiento Normativo. Sin embargo, la mayor parte del flujo hacia el Empleo Estable de las PCD proviene de la Autogestión Institucional y las Redes Informales, no del Acompañamiento Territorial del Ministerio, cuyo flujo es mínimo y se correlaciona con un alto Desconocimiento del MDT por parte de los beneficiarios.

El diagnóstico de la gestión pública del MDT, a través de su Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, revela una naturaleza predominantemente normativa y de control. Los hallazgos confirman que la gestión es eficiente en el cumplimiento de funciones reactivas, tales como la atención oportuna a denuncias, la realización de inspecciones mensuales y la verificación del cumplimiento del porcentaje legal de inclusión del 4%. Esta eficacia en la fiscalización se sostiene en un marco regulatorio claro, siendo la amenaza de sanción (Entrevista 10) el principal motor que obliga a las instituciones públicas a acatar la normativa. No obstante, esta gestión se percibe como centralizada y formal, con una marcada limitación en su alcance logístico para ejercer una cobertura proactiva y continua en el territorio (Entrevista 9).

En cuanto a la determinación de la inclusión de PCD en las instituciones públicas de San Gabriel, se evidencia una implementación heterogénea de las políticas. En el sector educativo y en algunos Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), existe una cultura interna de respeto y un cumplimiento adecuado de la cuota legal, lo que sugiere que la inclusión, en estos casos, es resultado de la autogestión institucional y el compromiso local (Entrevistas 4, 7). Sin embargo, la inclusión se muestra frágil y desigual; en otros organismos, como el IESS, se reporta la ausencia de PCD y la falta de inspecciones ministeriales (Entrevista 8). Lo más significativo es la desconexión entre la gestión ministerial y los beneficiarios directos, ya que las PCD desconocen el rol del MDT y su inserción laboral se materializa mediante redes informales (familiares, sociales), soslayando la política pública formal (Entrevistas 11, 13, 14).

Finalmente, la incidencia de la gestión pública del MDT en la inclusión se clasifica como crítica en lo normativo, pero mínima en lo promocional y territorial. El marco regulatorio provisto por el Ministerio es esencial para que las instituciones mantengan el cumplimiento formal (Entrevista 9). Sin este control, la inclusión se debilitaría. Sin embargo, la gestión no logra incidir en la formación, el acompañamiento directo o la sensibilización continua en el territorio. La presencia del MDT se reduce a capacitaciones virtuales (Entrevista 3) y el apoyo directo a las PCD es suplido por esfuerzos de los gobiernos locales o la propia cultura interna de las instituciones (Entrevista 15). En conclusión, la gestión pública del Ministerio de Trabajo establece el deber ser de la inclusión mediante el control, pero su escasa presencia y acompañamiento proactivo limitan su incidencia efectiva, transfiriendo la responsabilidad de la inclusión real a los actores institucionales y sociales del contexto local.

4.2. DISCUSIÓN

La gestión pública del Ministerio de Trabajo en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas de San Gabriel, especialmente en la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, la cual es la encargada de realizar un seguimiento y control sobre el cumplimiento del 4% de las personas con discapacidad que deben cumplir cada institución; sin embargo, mediante la aplicación del instrumento, los resultados revelaron una realidad compleja, la cual nos permitieron dar contestación y cumplimiento a los objetivos específicos planteados en nuestra investigación.

Dando contestación al primer objetivo, el diagnóstico realizado sobre la gestión pública en la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, si bien existen marcos normativos y políticas que respaldan la inclusión laboral a personas con discapacidad, como el cumplimiento del 4% de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, los resultados muestran una desigualdad y el incumplimiento de la ley, ya que según personas entrevistadas mencionaron que no existe un seguimiento y control continuo por parte del Ministerio hacia las instituciones, es por ello que la aplicación de estas leyes en las instituciones públicas de la ciudad de San Gabriel es limitada. Este resultado concuerda con los principios de la teoría planteada anteriormente por Aguilar (2006) de la Nueva Gestión Pública, la cual plantea el impulso a transformar las estructuras tradicionales del Estado, hacia una gestión más eficiente, eficaz, transparente y se enfoca en los resultados. Sin embargo, los hallazgos demuestran que en el Ministerio aún existen rasgos burocráticos, con escasa coordinación interinstitucional, lo que dificulta la inclusión laboral a las personas con discapacidad.

En cuanto al conocimiento y la aplicación de los programas de inclusión impulsados por el Ministerio de Trabajo, se evidenció que la mayoría de las personas entrevistadas desconocen sobre estas capacitaciones, lo que refleja una débil comunicación interinstitucional y la escasez de acercamiento institucional, lo cual limita el acceso de oportunidades laborales a puestos de trabajo. Cabe recalcar, que en una de las entrevistas realizadas a expertos del ministerio de trabajo supo manifestar que ellos se acercan a brindar estas charlas o capacitaciones, siempre y cuando la institución pública lo solicite, caso contrario no acuden de forma espontánea.

La nueva gestión pública resalta la eficiencia que debe tener el MDT, debido a su desconcentración, observamos que se trata de una técnica en la cual es utilizada

para entregar diferentes cargos y ocupaciones a un titular asignado y reconocido en el órgano administrativo en otro órgano que sea semejante en la administración pública según su estructura jerárquica central. Un hallazgo revelador en la investigación y las entrevistas presenciamos que la estructura jerárquica de desconcentración del MDT viene a ser desde la parte central del Ministerio, seguida por una Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público y una Delegación Provincial de Trabajo y Servicio Público. Lo cual la toma de decisiones se centra en el nivel central, ya que obstaculiza y retrasa los procesos realizados, según lo menciona la persona entrevistada, que ellos no pueden salir a realizar ningún tipo de inspección o seguimiento a las instituciones públicas, mientras no tengan la designación que viene desde la parte central. Es por ello, que se ha observado la ausencia del MDT en cuanto la asistencia técnica hacia las instituciones públicas de San Gabriel para la inclusión laboral a las personas con discapacidad.

Con respecto al segundo objetivo sobre la inclusión a personas con discapacidad en las instituciones públicas de la ciudad de San Gabriel, concuerda con la teoría de la justicia social que se relaciona con el conjunto de ideas, principios filosóficos, económicos y políticos que buscan establecer una sociedad más equitativa y justa, como lo menciona Rawls (2017) donde propone que todas las personas debemos tener las mismas oportunidades, derechos y condiciones para poder desarrollarnos plenamente dentro de la sociedad, y en base a nuestro tema estudiado esta teoría respalda la importancia de la inclusión a las personas con discapacidad, donde se les garantice las mismas oportunidades de acceso a un empleo y que el Estado implemente acciones para reducir la desigualdad; sin embargo los resultados de las personas entrevistadas en el Centro de Atención Municipal Luz y Vida que asisten como usuarios de los servicios que les brindan, pero no forman parte del personal laboral en ninguna institución pública, mostraron escasa inclusión laboral. En su mayoría mencionaron no haber tenido una oportunidad de empleo en el sector público, por otra parte, las personas que, si han logrado tener la oportunidad de adquirir un trabajo, fue en corto tiempo. Todas las personas entrevistadas mencionaron no haber recibido visitas por parte del Ministerio de Trabajo en temas relacionados con la inclusión laboral y la empleabilidad, sensibilización e igualdad, ética y liderazgo. Hablaron sobre canales de comunicación que les gustaría que existan, pero que sean accesibles y fáciles de entender, y de esta manera poder tener conocimiento sobre los derechos que los ampara como personas con

discapacidad, y de igual manera ser beneficiarios de un empleo bajo sus capacidades y así poder ayudarse económicamente.

Por otra parte, mediante las entrevistas realizadas a las personas que actualmente se encuentran laborando en las distintas instituciones públicas de la ciudad de San Gabriel, manifestaron que muchas de las veces enfrentan dudas o rechazo a un puesto de trabajo porque no confían en todas sus capacidades para poder desenvolverse en el ámbito laboral. Esta percepción por parte de las personas contratantes, dificulta a que puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad o estabilidad laboral.

Observamos que para los funcionarios y trabajadores que si obtuvieron un puesto de trabajo estos están regulados por La constitución de la república del Ecuador 2008, La ley orgánica del servidor público (LOSEP), La ley Orgánica de Educación (LOEI) y El Código de Trabajo (CST) donde estos garantizan los derechos al trabajado y la inclusión.

El tercer objetivo específico permitió identificar como incide la gestión pública del Ministerio de Trabajo en cuanto a la inclusión laboral. Haciendo relación a las dos teorías planteadas anteriormente, por un lado, desde la perspectiva de la Nueva Gestión Pública, el Ministerio debería impulsar procesos más eficientes, transparentes y orientados a resultados, mediante el monitoreo permanente del cumplimiento normativo, la asistencia técnica a las entidades públicas y la implementación de mecanismos que optimicen la selección e incorporación de este grupo prioritario. A la vez, la Teoría de la Justicia Social respalda estas acciones al promover la equidad, la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras estructurales que han limitado el acceso pleno al trabajo.

Los resultados reflejaron que su incidencia es limitada, ya que presenta deficiencias operativas y comunicacionales, no mantienen un control constante en las instituciones públicas. En particular se constató que una de las instituciones públicas evaluadas no ha contratado a ninguna persona con discapacidad durante los últimos 10 años, lo que evidencia la ausencia total del Ministerio de Trabajo en dicha institución, ya que muestra debilidades en la supervisión y control en las instituciones públicas, así mismo como es la comunicación institucional, ausencia de acompañamiento en la inserción laboral a este grupo prioritario y el apoyo a dichas entidades para garantizar una inclusión laboral efectiva.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

La gestión pública del Ministerio de Trabajo, especialmente de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, presenta limitaciones significativas en su gestión hacia las instituciones públicas de la ciudad de San Gabriel, si bien el MDT cuenta con Direcciones Regionales y Delegaciones Provinciales, la toma de decisiones se centra en nivel central, lo cual esto hace que sus procesos se retrasen en cuanto a las respuestas para realizar el control, seguimiento y acompañamiento técnico a las instituciones públicas. Lo cual ha impedido que se realicen monitoreos constantes para garantizar el acceso equitativo de este grupo vulnerable al empleo del sector público en todas las instituciones.

Se determinó que la inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas es limitada, si bien existe un marco legal donde se exige la contratación obligatoria del 4% de personas con discapacidad, no todas las instituciones cumplen con esta normativa. Mediante la aplicación del instrumento se logró constatar que una de las instituciones no ha contratado personas con discapacidad en los últimos 10 años, lo cual se evidencia que existe una brecha limitada en la inclusión laboral a este grupo vulnerable, aún persisten barreras en la contratación, lo que no se ha garantizado la inclusión laboral de manera efectiva.

Los resultados obtenidos permitieron evidenciar una controversia por parte del Ministerio de Trabajo, funcionarios de las instituciones públicas y la sociedad civil de San Gabriel sobre el seguimiento y control que el Ministerio les realiza. Por ello, es evidente la escasa comunicación y el desconocimiento por parte de este grupo vulnerable sobre los programas y capacitaciones que el MDT realiza, verificamos que las visitas y controles que se ejecutan, muchas veces son escasas y no tienen una supervisión permanente para fortalecer el ingreso a nuevos trabajadores con discapacidad en las instituciones públicas de San Gabriel.

5.2. RECOMENDACIONES

Para fomentar una gestión efectiva del Ministerio de Trabajo se recomienda otorgar mayor capacidad de decisión y gestión al órgano jerárquico desconcentrado para así poder implementar y agilizar un sistema de monitoreo continuo y asistencia técnica a las instituciones públicas, esto permitirá mejorar la inclusión laboral, asegurar el cumplimiento efectivo de la normativa y así promover entornos de trabajo más accesibles y equitativos para este grupo vulnerable. De igual forma, se logrará una presencia institucional más notable y si gestión será más eficaz.

Se sugiere establecer alianzas con instituciones públicas y sociedad civil, para poder desarrollar ferias laborales, capacitación y programas de inserción laboral que estén adaptados acorde a las capacidades y habilidades de cada persona. Esto permitirá reducir barreras estructurales, fortalecer la empleabilidad y la inclusión laboral a este grupo vulnerable.

Se recomienda que el Ministerio de Trabajo busque más fuentes de comunicación para poder socializar mediante capacitaciones de forma presencial y en un periodo continuo a todos los funcionarios de las instituciones públicas de San Gabriel, y no únicamente a los directores de talento humano. Esto permitirá crear un dialogo directo con las personas, promover la participación activa y fomentar la sensibilización de todo el personal de la institución.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril. (2021). *Técnicas e Instrumentos de la Investigación*.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35704864/lec_37_lecturaseinstrumentos-libre.pdf?1416822429=&responsecontentdisposition=inline%3B+filename%3DTe+nicas_e_Instrumentos_de_la_Investigac.pdf&Expires=1716741722&Signature=KXfdvFrZ-aG7typNfXORExtJv6-26dhr7
- Acosta, S. (2023). *Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales*.
<https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226>
- Aguilar, L. (2006). *La nueva gestión pública: evolución y tendencias*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1168625381F1AE705257BCA00165978/\\$FILE/47_GarciaSanchez.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1168625381F1AE705257BCA00165978/$FILE/47_GarciaSanchez.pdf)
- Aguayo, P. (2022). *Justicia Social Conceptos, teorías y problemas*.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/195304/Justicia-social.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, O. (2023). *Gestion presupuestaria del distrito de salud 12d03 Quevedo-Mocache y su incidencia en la aplicación de políticas públicas, año 2022*.
<https://repositorio.uteq.edu.ec/items/62233b6c-adac-4016-b964-bfff7cc371b0>
- Arias, E. (2025). *Método sintético: Qué es, características y ejemplos*.
<https://economipedia.com/definiciones/metodo-sintetico.html>
- Banco Mundial. (2023). <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>
- Bermúdez, M. J. (2020). *Inclusión de la Gestión Pública en la empleabilidad de las personas con discapacidad auditiva en el Servicio de Rentas Internas de la Plataforma Financiera dentro del periodo 2020-2021*.
<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3a8939cf-2002-410a-9df7-6aa12761b1e2/content>

- Champutiz, & Cevallos. (2024). *Gestión pública del Sistema Cantonal de Derechos de Montúfar y su incidencia en el desarrollo integral de sectores vulnerables*.
[http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/2189/3/264%20CHAMPUTI
Z%20JOSELYN%20-%20CEVALLOS%20MAR%c3%8dA.pdf](http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/2189/3/264%20CHAMPUTI%20Z%20JOSELYN%20-%20CEVALLOS%20MAR%c3%8dA.pdf)
- Chávez, P., & Heredia, F. (2024). *Modernización de la Gestión Pública en los diferentes niveles de gobierno, una revisión literaria*.
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-
49322024000100071](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-49322024000100071)
- Código del Trabajo. (2020). *Art: 42, num 33; 79; 364*.
[https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%2
0Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2025). *Estadísticas de Discapacidad*. [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-
discapacidad/](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/)
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Art: 11, num 2; 47, num 5; 48; 66, num 17; 226; 227; 228; 233; 234; 340*.
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Art: 5; 9*.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Dávila, G. (2023). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*.
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Estatuto Orgánico por Procesos Ministerio de Trabajo. (2017). *Gestión de Atención a Grupos Prioritarios, Art. 10*.
[https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-
11/Documento_Estatuto-Org%C3%A1nico-Procesos-Ministerio-del-Trabajo.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Estatuto-Org%C3%A1nico-Procesos-Ministerio-del-Trabajo.pdf)

- Flores, Y. (2021). *Gobierno electrónico y gestión pública*.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1359>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2023). *Análisis de la situación de los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador*.
https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/analisis_personas_con_discapacidad_espanol_1.pdf
- Guerrero, S. (2020). *Propuesta de un Modelo de Gestión para la ejecución de estudios de control en la gestión de talento humano a las instituciones públicas, para la Dirección de Control del Servicio Público del Ministerio del Trabajo*.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7898/1/T3426-MDTH-Guerrero-Propuesta.pdf>
- Hernández, O. (2021). *Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252021000300002&script=sci_arttext
- Hernández, S., & Mendoza. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Ley Orgánica de las personas con discapacidad. (2025). *Ley Orgánica de las personas con discapacidad, Art. 52.- Inclusión laboral*.
https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). *Art: 2; 23; 54; 76*.
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf

- Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública. (2004). *Art: 1; 7; 18.* <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOTAIP.pdf>
- Lindao, C. (2021). *Las Políticas Públicas y la inclusión laboral de personas con discapacidad en el GADM del cantón la libertad, periodo 2017 – 2021.* <https://repositorio.upse.edu.ec/server/api/core/bitstreams/60e5e25a-ba8a-4de1-8a2d-754e14261bb7/content>
- López, B. (2023). *La inclusión de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos. principios de justicia y obligaciones generales.* <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/754/882>
- Lozano, M., & Delgado, J. (2024). *Gestión por resultados en modernización de la gestión pública municipal.* <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/854/896>
- Medina, M. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación.* <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/90>
- Muguira, A. (2024). *¿Qué es la investigación descriptiva?* <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>
- Organización Internacional de Trabajo. (2021). *R083—Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83).* https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R083
- Organización Panamericana de la Salud (OPS), & Organización Mundial de la Salud (OMS). (2025). *Discapacidad.* <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

- Ortega, C. (2023). *Método analítico: Qué es, para qué sirve y cómo realizarlo*.
<https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-analitico/>
- Ramos, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. Dialnet-
[LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf](https://www.dialnet.org/handle/document/7746475)
- Rawls, J. (2017). *La Teoría de la Justicia de John Rawls*.
<https://psicologiyamente.com/miscelanea/teoria-justicia-john-rawls>
- Rhoton, S. (2017). *Investigación de campo*.
<https://www.significados.com/investigacion-de-campo/>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Sánchez, G. (2021). *"Tendencias de la Nueva Gestión Pública para el Nuevo Gobierno"*. <https://inap.mx/wp-content/uploads/2021/06/tM-AP-67693.pdf>
- Tarapués, A. (2018). *La inserción laboral de las egresadas del bachillerato técnico: Caso de la Unidad Educativa Tulcán*.
https://rraae.cedia.edu.ec/vufind/Record/UASB_c9b1a29f18c55d44dd21b4a2bbe179ac/Similar?sid=3367563
- UNIR. (2025). *¿Qué es la gestión pública?* <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-publica/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20p%C3%BAblica%20est%C3%A1%20enfocada,garantizar%20el%20desarrollo%20del%20pa%C3%ADs>
- Weber, M. (2014). *Economía y Sociedad*. <https://zoonpolitikonmx.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf>

VII. ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ACTA

DE LA SUSTENTACIÓN ORAL DE LA PREDEFENSA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR CON ENFOQUE EN INVESTIGACIÓN

ESTUDIANTE:	ACOSTA MAYANQUER JACQUELINE YOMAIRA	CÉDULA DE IDENTIDAD:	0450104054
PERIODO ACADÉMICO:	2025B		
PRESIDENTE TRIBUNAL	MSC. HADA ESTHER SOLÓRZANO ROBINSON	DOCENTE TUTOR:	MSC. SOFÍA ZAPATA MUÑOZ
DOCENTE:	PhD. ANGEL MARÍN PÉREZ		
TEMA DEL TIC:	"Gestión pública del Ministerio de Trabajo para la Inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel"		
No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	9,33	
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9,33	
3	METODOLOGÍA	9,33	
4	RESULTADOS	9,33	
5	DISCUSIÓN	9,33	
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	9,33	
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	9,00	
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	9,67	

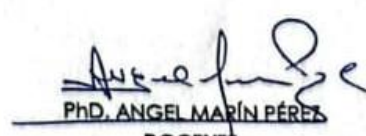
Obteniendo una nota de: 9,40 Por lo tanto, **APRUEBA** ; debiendo el o los investigadores acatar el siguiente artículo:

Art. 66.- De la aprobación de la pre defensa del informe final de TIC.- El estudiante deberá obtener una nota mínima de 7/10; al finalizar el proceso de pre-defensa se procederá a levantar el acta correspondiente. En el caso de aprobar con observaciones el estudiante deberá adjuntar el informe final de cumplimiento de observaciones y recomendaciones emitido por el Tribunal previo a la defensa final en un término máximo de 10 días.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el lunes, 1 de diciembre de 2025


MSC. HADA ESTHER SOLÓRZANO ROBINSON
PRESIDENTE TRIBUNAL


MSC. SOFÍA ZAPATA MUÑOZ
DOCENTE TUTOR


PhD. ANGEL MARÍN PÉREZ
DOCENTE



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA **ACTA**

DE LA SUSTENTACIÓN ORAL DE LA PREDENSA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR CON ENFOQUE EN INVESTIGACIÓN

ESTUDIANTE:	LANDETA MENDEZ KEVIN FERNANDO	CÉDULA DE IDENTIDAD:	1725222739
PERIODO ACADÉMICO:	2025B		
PRESIDENTE TRIBUNAL	MSC. HADA ESTHER SOLÓRZANO ROBINSON	DOCENTE TUTOR:	MSC. SOFÍA ZAPATA MUÑOZ
DOCENTE:	PHD. ANGEL MARÍN PÉREZ		
TEMA DEL TIC:	"Gestión pública del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel"		

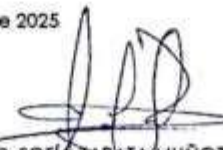
No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	9,33	
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9,33	
3	METODOLOGÍA	9,33	
4	RESULTADOS	9,33	
5	DISCUSIÓN	9,33	
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	9,33	
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	9,00	
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	9,67	

Obteniendo una nota de: **9,40** Por lo tanto, **APRUEBA** ; debiendo el o los investigadores acatar el siguiente artículo:

Art. 66.- De la aprobación de la pre defensa del Informe final de TIC.- El estudiante deberá obtener una nota mínima de 7/10; al finalizar el proceso de pre-defensa se procederá a levantar el acta correspondiente. En el caso de aprobar con observaciones el estudiante deberá adjuntar el Informe final de cumplimiento de observaciones y recomendaciones emitido por el Tribunal previo a la defensa final en un término máximo de 10 días.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcan el **lunes, 1 de diciembre de 2025**


MSC. HADA ESTHER SOLÓRZANO ROBINSON
PRESIDENTE TRIBUNAL


MSC. SOFÍA ZAPATA MUÑOZ
DOCENTE TUTOR


PHD. ANGEL MARÍN PÉREZ
DOCENTE

Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI FOREIGN AND NATIVE LANGUAGES CENTER

ABSTRACT- EVALUATION SHEET				
NAME: Acosta Mayanquer Jacqueline Yomaira y Landeta Mendez Kevin Fernando				
DATE: Lunes, 1 de diciembre de 2025				
Topic: "Gestión Pública del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel"				
MARKS AWARDED		QUANTITATIVE AND QUALITATIVE		
VOCABULARY AND WORD USE	Use new learnt vocabulary and precise words related to the topic	Use a little new vocabulary and some appropriate words related to the topic	Use basic vocabulary and simplistic words related to the topic	Limited vocabulary and inadequate words related to the topic
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
WRITING COHESION	Clear and logical progression of ideas and supporting paragraphs.	Adequate progression of ideas and supporting paragraphs.	Some progression of ideas and supporting paragraphs.	Inadequate ideas and supporting paragraphs.
De	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
ARGUMENT	The message has been communicated very well and identify the type of text	The message has been communicated appropriately and identify the type of text	Some of the message has been communicated and the type of text is little confusing	The message hasn't been communicated and the type of text is inadequate
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
CREATIVITY	Outstanding flow of ideas and events	Good flow of ideas and events	Average flow of Ideas and events	Poor flow of ideas and events
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
SCIENTIFIC SUSTAINABILITY	Reasonable, specific and supportable opinion or thesis statement	Minor errors when supporting the thesis statement	Some errors when supporting the thesis statement	Lots of errors when supporting the thesis statement
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
TOTAL/AVERAGE	9 - 10: EXCELLENT 7 - 8,9: GOOD 5 - 6,9: AVERAGE 0 - 4,9: LIMITED		TOTAL 9	



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL
CARCHI- FOREIGN AND NATIVE LANGUAGES
CENTER**

**Informe sobre el Abstract de Artículo Científico
o Investigación.**

Autor: Acosta Mayanquer Jacqueline Yomaira y Landeta Mendez Kevin
Fernando

Fecha de recepción del abstract: Lunes, 29 de septiembre de 2025

Fecha de entrega del informe: Lunes, 1 de diciembre de 2025

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma Inglés. Según la rúbrica de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9; por lo cual se valida dicho trabajo.



MA. Martha Viveros
Responsable del
CIDEN

Respuesta de las instituciones para la aplicación de entrevistas

Anexo 3. Respuesta de la Dirección Distrital de Salud (E) 04D02 Montúfar-Bolívar (MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA).



Ministerio de Salud Pública
Coordinación Zonal 1 - Salud

Memorando Nro. MSP-CZONAL1-2025-17102-M

Ibarra, 06 de octubre de 2025

PARA: Sra. Lcda. Nataly Gabriela Laguna Rodriguez
Directora Distrital de Salud (E) 04D02 Montúfar-Bolívar

ASUNTO: RESPUESTA / TRASLADO: UPEC.- SOLICITA AUTIRIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA.- TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.

De mi consideración:

En referencia al Memorando N°MSP-CZ1-04D02-2025-4796-M, de asunto: TRASLADO: UPEC.- SOLICITA AUTIRIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA.- TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR, en el que cita textualmente lo siguiente:

"En atención al Documento No. MSP-CZ1-04D02-VUAU-2025-0359-E, el cual se receipta en Gestión Documental; Ventanilla Única de Atención al Usuario, Distrito 04D02 Montúfar-Bolívar-Salud, el 22 de septiembre 2025, el documento: UPEC.- SOLICITA AUTIRIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA.-TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR, en el cual textualmente:

"Por medio del presente solicito muy comedidamente se autorice a la señorita ACOSTA MAYANQUER JACQUELINE YOMAIRA, portadora de la cédula N° 0450104054, y al señor LANDETA MÉNDEZ KEVIN FERNANDO, portador de la cédula N° 1725222739, estudiantes Egresados de la Carrera de Administración Pública, a aplicar una entrevista a la Directora de Talento Humano y a las personas con discapacidad que laboran en la institución. En virtud de lo expuesto solicito muy gentilmente se brinde información a los estudiantes en mención sobre el número total de personas que se encuentran trabajando en la Institución y cuantas de ellas tienen algún tipo de discapacidad

La información obtenida servirá de base para el desarrollo de su Trabajo de Integración Curricular, cuyo tema es: "Gestión pública del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel",

En virtud de lo antes mencionado me permito indicar que la información obtenida se utilizará con fines estrictamente académicos. Se adjunta al presente el formato de entrevista".

La solicitud implica la entrega de datos que se consideran confidenciales:

El Art. 66 numeral 19 de la Constitución de la República del Ecuador protege el derecho a la protección de datos personales, exigiendo autorización del titular o mandato legal para su divulgación

Memorando Nro. MSP-CZONALI-2025-17102-M

Ibarra, 06 de octubre de 2025

Además, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales de Ecuador, La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, de manera más específica, regula el tratamiento de datos. Esta ley establece procedimientos y autorizaciones para el manejo de datos y puede imponer sanciones por su tratamiento indebido, lo que refuerza la necesidad de proteger esta información.

- La información sobre el número total de empleados y sus características, incluyendo la discapacidad, es considerada dato personal y, por ende, es confidencial.
- La divulgación de estos datos sin la autorización expresa de los titulares o sin un fundamento legal específico no es permitida.

Con lo expuesto me permito manifestar que no es posible dar paso a para la obtención de la información solicitada debido a las restricciones legales y el deber de proteger la privacidad y los datos personales de nuestros funcionarios.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Maria Fernanda Teran Lopez
COORDINADORA ZONAL ZONA 1 - SALUD

Referencias:
- MSP-CZ1-04D02-2025-4796-M

Anexos:
- img7890675518001758575308.pdf

Copia:
Sra. Mgs. Norma Elizabeth Jacome Ortega
Experta Distrital de Provisión de Servicios de Salud - 04D02

ac/tm



Es por ello, que en dicha institución pública no se pudo realizar la aplicación de entrevistas.

Anexo 4. Respuesta del GAD Montufar

El día jueves 2 de octubre se recibió una llamada de la persona encargada que nos notificó que, en el Gad de Montúfar existían 8 personas con discapacidad, la cual se encontraban trabajando en la institución, sin embargo, nos notificó que solo podíamos realizar la entrevista a dos funcionarios y la directora de Talento Humano.

Anexo 5. Autorización de los tutores(as) para aplicación del instrumento

Autorización de los tutores(as) de las personas con discapacidad que asistían al Centro de Atención Municipal Luz y Vida, las cuales no se encontraban trabajando en ninguna institución, pero si tenían una experiencia laboral.

AUTORIZACIÓN DE ENTREVISTA

San Gabriel, 20 de octubre del 2025

Estimado/a tutor(a):

Reciba un cordial saludo.

Por medio de la presente, me permito solicitar su autorización para realizar una entrevista a la persona con discapacidad que usted tutela o cuida y que asiste al Centro de Atención Municipal "Luz y Vida", con el fin de recopilar información para mi trabajo de titulación, cuyo tema es:

"Gestión pública del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel"

La entrevista tiene fines exclusivamente académicos y busca conocer la percepción y experiencias relacionadas con las oportunidades laborales para las personas con discapacidad. La información obtenida será tratada con total confidencialidad y utilizada únicamente para fines investigativos.

Agradezco de antemano su colaboración y apoyo en este proceso académico que busca promover la inclusión y los derechos laborales de las personas con discapacidad.

AUTORIZACIÓN
Yo, Johanna Elizabeth Rivero Vialto, en calidad de tutor(a) o cuidador(a) de _____, autorizo la realización de la entrevista mencionada en el presente documento.

Firma: [Firma]

AUTORIZACIÓN DE ENTREVISTA

San Gabriel, 20 de octubre del 2025

Estimado/a tutor(a):

Reciba un cordial saludo.

Por medio de la presente, me permito solicitar su autorización para realizar una entrevista a la persona con discapacidad que usted tutela o cuida y que asiste al Centro de Atención Municipal "Luz y Vida", con el fin de recopilar información para mi trabajo de titulación, cuyo tema es:

"Gestión pública del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel"

La entrevista tiene fines exclusivamente académicos y busca conocer la percepción y experiencias relacionadas con las oportunidades laborales para las personas con discapacidad. La información obtenida será tratada con total confidencialidad y utilizada únicamente para fines investigativos.

Agradezco de antemano su colaboración y apoyo en este proceso académico que busca promover la inclusión y los derechos laborales de las personas con discapacidad.

AUTORIZACIÓN
Yo, María Rosa Montenegro, en calidad de tutor(a) o cuidador(a) de _____, autorizo la realización de la entrevista mencionada en el presente documento.

Firma: [Firma]

AUTORIZACIÓN DE ENTREVISTA

San Gabriel, 20 de octubre del 2025

Estimado/a tutor(a):

Reciba un cordial saludo.

Por medio de la presente, me permito solicitar su autorización para realizar una entrevista a la persona con discapacidad que usted tutela o cuida y que asiste al Centro de Atención Municipal "Luz y Vida", con el fin de recopilar información para mi trabajo de titulación, cuyo tema es:

"Gestión pública del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel"

La entrevista tiene fines exclusivamente académicos y busca conocer la percepción y experiencias relacionadas con las oportunidades laborales para las personas con discapacidad. La información obtenida será tratada con total confidencialidad y utilizada únicamente para fines investigativos.

Agradezco de antemano su colaboración y apoyo en este proceso académico que busca promover la inclusión y los derechos laborales de las personas con discapacidad.

AUTORIZACIÓN

Yo, Stacia Obando, en calidad de tutor(a) o cuidador(a) de _____, autorizo la realización de la entrevista mencionada en el presente documento.

Firma: Stacia Obando

AUTORIZACIÓN DE ENTREVISTA

San Gabriel, 20 de octubre del 2025

Estimado/a tutor(a):

Reciba un cordial saludo.

Por medio de la presente, me permito solicitar su autorización para realizar una entrevista a la persona con discapacidad que usted tutela o cuida y que asiste al Centro de Atención Municipal "Luz y Vida", con el fin de recopilar información para mi trabajo de titulación, cuyo tema es:

"Gestión pública del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel"

La entrevista tiene fines exclusivamente académicos y busca conocer la percepción y experiencias relacionadas con las oportunidades laborales para las personas con discapacidad. La información obtenida será tratada con total confidencialidad y utilizada únicamente para fines investigativos.

Agradezco de antemano su colaboración y apoyo en este proceso académico que busca promover la inclusión y los derechos laborales de las personas con discapacidad.

AUTORIZACIÓN

Yo, Clara Ramos, en calidad de tutor(a) o cuidador(a) de _____, autorizo la realización de la entrevista mencionada en el presente documento.

Firma: Clara Ramos

AUTORIZACIÓN DE ENTREVISTA

San Gabriel, 20 de octubre del 2025

Estimado/a tutor(a):

Reciba un cordial saludo.

Por medio de la presente, me permito solicitar su autorización para realizar una entrevista a la persona con discapacidad que usted tutela o cuida y que asiste al Centro de Atención Municipal "Luz y Vida", con el fin de recopilar información para mi trabajo de titulación, cuyo tema es:

"Gestión pública del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel"

La entrevista tiene fines exclusivamente académicos y busca conocer la percepción y experiencias relacionadas con las oportunidades laborales para las personas con discapacidad. La información obtenida será tratada con total confidencialidad y utilizada únicamente para fines investigativos.

Agradezco de antemano su colaboración y apoyo en este proceso académico que busca promover la inclusión y los derechos laborales de las personas con discapacidad.

AUTORIZACIÓN

Yo, Marcelo Villaverde, en calidad de tutor(a) o cuidador(a) de _____, autorizo la realización de la entrevista mencionada en el presente documento.

Firma: Marcelo Villaverde

AUTORIZACIÓN DE ENTREVISTA

San Gabriel, 20 de octubre del 2025

Estimado/a tutor(a):

Reciba un cordial saludo.

Por medio de la presente, me permito solicitar su autorización para realizar una entrevista a la persona con discapacidad que usted tutela o cuida y que asiste al Centro de Atención Municipal "Luz y Vida", con el fin de recopilar información para mi trabajo de titulación, cuyo tema es:

"Gestión pública del Ministerio de Trabajo para la inclusión laboral a personas con discapacidad en instituciones públicas de San Gabriel"

La entrevista tiene fines exclusivamente académicos y busca conocer la percepción y experiencias relacionadas con las oportunidades laborales para las personas con discapacidad. La información obtenida será tratada con total confidencialidad y utilizada únicamente para fines investigativos.

Agradezco de antemano su colaboración y apoyo en este proceso académico que busca promover la inclusión y los derechos laborales de las personas con discapacidad.

AUTORIZACIÓN

Yo, Miriam Alicia Rizo Arango, en calidad de tutor(a) o cuidador(a) de _____, autorizo la realización de la entrevista mencionada en el presente documento.

Firma: Miriam Alicia Rizo Arango

Anexo 6. Aplicación de entrevistas y registro fotográfico



