



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1758>

Ciencias Sociales y Políticas

Artículo de revisión

*La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social*

*The labor insertion in the public sector of people with different capacities and its impact on the social environment*

*A inserção laboral no setor público de pessoas com diferentes capacidades e seus impactos no meio social*

Lucia Margoth Moreno-Tapia <sup>I</sup>

[lucymoreno@outlook.com](mailto:lucymoreno@outlook.com)  
<https://orcid.org/0000-0003-3494-3536>

Cristian Gonzalo Caisachana-Ortiz <sup>II</sup>

[cristianco25@yahoo.com](mailto:cristianco25@yahoo.com)  
<https://orcid.org/0000-0003-2382-6174>

**Correspondencia:** [Lucymoreno@outlook.com](mailto:Lucymoreno@outlook.com)

\***Recibido:** 31 de diciembre de 2020 \***Aceptado:** 30 de enero de 2021 \* **Publicado:** 28 de febrero del 2021

- I. Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, Magister en Derecho Civil y Procesal Civil, Docente Universidad Técnica De Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.
- II. Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, Investigador Independiente, Latacunga, Ecuador.

La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto  
en el entorno social

---

## Resumen

Partiendo de la política de estado de inclusión laboral, el desarrollo de esta temática se fundamenta en cómo la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes impacta en el entorno social, de igual manera identifica el porcentaje de personas con capacidades diferentes que laboran en el sector público, permite conocer como son incluidas al mercado laboral y la incidencia en su calidad de vida, se realizó una revisión bibliográfica de las políticas públicas que apoyan esta iniciativa, para ello se utilizó el método inductivo y estadístico, apoyado en las técnicas recopilación de información como encuestas a los involucrados y entrevista a los representantes de las Instituciones obteniendo datos reales y precisos, además fueron planteadas hipótesis relacionadas a: la inclusión social como se está realizando; las empresas contratan solo para obtener reconocimiento, partiendo de esta sugerencia, surgió la inquietud y saber cómo se siente la persona con discapacidad al momento de incluirse al mundo laboral. Permitieron enfatizar la importancia que representa la inserción de las personas con capacidades diferentes, porque esto les va a permitir mejorar su calidad de vida y alcanzar un Buen Vivir.

**Palabras clave:** Inserción Laboral; persona con capacidad diferente; calidad de vida; entorno social.

## Abstract

Starting from the state policy of labor inclusion, the development of this theme is based on how the labor insertion of people with different abilities impacts on the social environment, in the same way it identifies the percentage of people with different abilities who work in the public sector, allows to know how they are included in the labor market and the impact on their quality of life, a bibliographic review of the public policies that support this initiative was carried out, for this the inductive and statistical method was used, supported by the collection techniques of information such as surveys of those involved and interviews with the representatives of the Institutions obtaining real and precise data, in addition hypotheses related to: social inclusion as it is being carried out; Companies hire only to obtain recognition, based on this suggestion, the concern arose and to know how the person with a disability feels when entering the labor market. They made it possible to emphasize the importance of the insertion of people with different capacities, because this will allow them to improve their quality of life and achieve a Good Living.

La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto  
en el entorno social

---

**Keywords:** Labor Insertion; person with different ability; quality of life; social environment.

## Resumo

Partindo da política estadual de inclusão laboral, o desenvolvimento deste tema se baseia em como a inserção laboral de pessoas com diferentes habilidades impacta no meio social, da mesma forma que identifica o percentual de pessoas com diferentes habilidades que trabalham na rede pública. sector, permite saber como estão inseridos no mercado de trabalho e o impacto na sua qualidade de vida, foi efectuada uma revisão bibliográfica das políticas públicas que apoiam esta iniciativa, para tal foi utilizado o método indutivo e estatístico, apoiado pelo técnicas de coleta de informações, como pesquisas com os envolvidos e entrevistas com representantes das Instituições, obtendo dados reais e precisos, além de hipóteses relacionadas a: inclusão social na forma de realização; As empresas contratam apenas para obter o reconhecimento, a partir dessa sugestão surgiu a preocupação e saber como a pessoa com deficiência se sente ao entrar no mercado de trabalho. Eles possibilitaram enfatizar a importância que representa a inserção de pessoas com diferentes capacidades, pois isso lhes permitirá melhorar sua qualidade de vida e alcançar um Bem Viver.

**Palavras-chave:** Inserção Laboral; pessoa com habilidades diferentes; qualidade de vida; ambiente social.

## Introducción

En la actualidad la inserción en el mercado profesional del trabajo de las personas con capacidades diferentes se convierte en una travesía de dificultades en la que deben legitimar antecedentes competitivos, brillantes y experiencia laboral, entre otras muchas exigencias sociales.

Hoy en día, es de vital importancia los temas de inclusión laboral desde los sectores privadas, públicos, organizaciones y fundaciones sociales, así como propuestas de tendencias políticas sobre esta política gubernamental, abordando temáticas de integración social, dando cabida especialmente al interés de conocer la realidad laboral que enfrentan las personas con discapacidad en el país.

Teniendo como base el año 2010, las instituciones públicas que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con

## La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social

---

capacidades diferentes o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

La importancia responde a la motivación personal, al indagar en temáticas sociales que aún no han sido investigadas totalmente, debido a esto nace la inquietud de investigar sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, específicamente conocer el nivel de satisfacción que presentan las personas al momento de integrarse al mundo labora

Las instituciones del sector público no están cumpliendo en su totalidad con lo que estipula la Constitución, razón principal para realizar esta investigación que tiene como finalidad analizar de qué manera la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes impacta en el entorno social.

### **Metodología**

Esta investigación se realizó mediante un tipo no-experimental debido a que se apoyó en la exploración de hechos existentes y que se instituyeron en el momento de realizar la investigación, mismos que se utilizaron para formular las conclusiones de acuerdo a los resultados obtenidos. Esta investigación se estructuró con los siguientes métodos:

El método Inductivo. Permitió conocer el porcentaje real de cuantas personas con capacidades diferentes laboran en empresas públicas. Así mismo el deductivo para la redacción del informe porque se partió de lo general a lo particular, como la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes impacta en el entorno social.

El análisis se basó en la lógica de la investigación, como en su parte del nivel exploratorio descriptivo, que aprovecha el diseño documental y no - experimental, con el fin de aplicarlo en el contexto objeto de estudio. Este proceso tuvo como objetivo realizar una actualización de los conocimientos, para percibir cuál es la situación que presentan las personas con capacidad diferente en la inserción laboral, de acuerdo con el enfoque de la investigación propuesta y del análisis de las diversas exploraciones se recuperaron las temáticas relativas al tema. Para tal fin se realizó un análisis bibliométrico donde se analizaron los contenidos.

## La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social

---

### **Justificación**

El proyecto de investigación se basa en la necesidad de promover las políticas orientadas al cumplimiento y fortalecimiento de los niveles de inserción laboral de las personas con capacidades diferentes, así como a la sensibilización de los contratantes para proveerles de conocimientos que permitan la formación de espacios laborales amigables, reduciendo así los niveles de deserción laboral.

Es importante reconocer que la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes es un proceso que tiene un objetivo finalista, y es el empleo integrado y normalizado en empresas e instituciones públicas, contribuyendo con mejores opciones para tener una calidad de vida diferente, garantizando así el buen vivir para su familia y el propio, constituyéndose en el pilar fundamental de la presente investigación.

La investigación fue factible, debido a que se contó con los recursos bibliográficos adecuados tanto en libros, revistas, artículos científicos, internet entre otros, igualmente se contó con la disponibilidad de tiempo, la colaboración de los involucrados y la asesoría de personas versadas en la problemática investigada.

### **Desarrollo del cuerpo**

#### ***La inserción laboral y su impacto en el entorno social***

Existen diversos criterios que enfatizan la importancia de la inserción laboral como una de las principales soluciones para alcanzar el bienestar de la sociedad.

Según (Torres, 2017) En su proyecto de investigación titulado “Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre 2016” concluye que: La incorporación de grupos vulnerables en las organizaciones nace de la iniciativa que se tuvo en el año 2008 de establecer políticas por medio de la Constitución Política del Ecuador que permitan la inserción de personas con capacidades especiales a un trabajo digno aunque se evidencia que aún en la actualidad no se consta de una integración eficiente en materia social de inclusión.

Según (Rodríguez, 2017) En su proyecto de grado titulado “Inclusión Laboral en Discapacidad: ¿Cómo se lleva a cabo la ley 20.422 desde la perspectiva de las Personas en

## La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social

---

Situación de Discapacidad?” indica que: La inclusión laboral viene encadenada a un proceso en el que interviene de forma directa el entorno familiar, la formación profesional y programas de apoyo siendo más complicada la inserción de personas con discapacidad motora. Por otro lado con respecto a la pregunta planteada en el inicio existe una respuesta positiva ante la ley puesto que se da el cumplimiento de lo que esta aborda.

Según (García & Fernandez, 2005) En su Artículo titulado “La inclusión para personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia” de acuerdo a su investigación señala que: conseguir una respuesta ante la inclusión depende principalmente de una estrategia política que reconozca a la sociedad en general como protagonistas capaces, además el empoderamiento de los grupos vulnerables y la autodeterminación de los mismos, porque la inclusión social no está ligada simplemente al hecho de incorporarse al ámbito educativo o laboral sino sentirse bien ante la sociedad.

Según (OMS, 2001) “la discapacidad o capacidades diferentes son un fenómeno complejo que refleja una relación estrecha y al límite entre las características del ser humano y las características del entorno en donde vive”. Es un término amplio que contiene y engloba las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación.

Las deficiencias son aquellas que afectan las funciones corporales, las limitaciones son dificultades para realizar cualquier actividad y las restricciones son problemas para participar en situaciones vitales.

### **Tipos de Discapacidad**

Cada persona con alguna discapacidad es diferente a la otra según el grado de gravedad de su caso, ya sea que tengan el mismo tipo de discapacidad o que tengan una discapacidad distinta son diferentes las necesidades que puedan tener y diferente el nivel de cuidado y atención que se le brinde.

Los tipos de discapacidad y sus grados son variados y complejos, son como la personalidad de un individuo, con rasgos conocidos y otros ocultos o por descubrir, algunos de estos requieren una atención personalizada.

(1) La discapacidad física es aquella que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional. (2) Discapacidad Sensorial,

## La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social

---

corresponde al tipo de personas que han perdido su capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje. (3) Discapacidad Auditiva, La discapacidad auditiva es el déficit total o parcial de la percepción que se evalúa de la pérdida del audio en cada oído (4) La discapacidad visual es la disminución parcial o total de la vista. Se debe tomar en cuenta el campo visual que es el espacio visible con la mirada fija en un punto y la agudeza visual que es la capacidad del ojo para percibir objetos. (5) La discapacidad intelectual es aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones en la vida.

La presente se fundamentó por la corriente económica de John Maynard Keynes, el mismo que plantea su teoría en el valor empleo, interés y dinero. El enfoque del artículo “La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social”, permite entender y comprender la aplicación y cumplimiento de la ley, así como las personas con capacidades diferentes mejoran sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

Según John Keynes, El pleno empleo supone que todos los que quieren trabajar al salario vigente pueden hacerlo. La existencia de trabajadores desempleados se explica porque en las recesiones se produce una demanda de bienes y servicios insuficiente para absorber la mano de obra disponible. Una elevación de la contratación de mano de obra por parte del sector público provocará un aumento de la demanda de bienes y servicios de los nuevos empleados. Las empresas, gracias a ese incremento de la demanda, contratarán más gente, que también demandará más. Lo importante es que se inicie el círculo virtuoso consumo-demanda-producción-empleo-ingreso.

La investigación también se fundamentó en las Políticas y Lineamientos del Plan Nacional del Buen Vivir, en su objetivo N° 9 que se refiere a “Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos”, literal f “ Fortalecer el Servicio Público de Empleo con el objeto de impulsar la inserción laboral de los ciudadanos y las ciudadanas y articular la oferta y demanda de trabajo”.

La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto  
en el entorno social

---

***Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador***

Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un “grupo de atención prioritaria”. Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo.

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos.

En el proceso de inserción laboral de una persona con capacidad diferente, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad.

Para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo. El Ecuador no es la excepción, más aún cuando las personas con múltiple discapacidad y la población con discapacidad visual se enfrentan al reto de estudiar para luego no conseguir un trabajo.

Hace falta la colaboración de las empresas estatales y privadas para adaptar y adecuar un puesto de trabajo con la infraestructura física necesaria, así como para implementar ayudas técnicas (iluminación, máquinas de escritura en braille, manejo de Jaws, etc.)

La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto  
en el entorno social

---

### **Fundamentación legal**

A continuación se indica el marco legal que sustenta la inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito nacional:

Constitución de la República del Ecuador - Título VII REGIMEN DEL BUEN VIVIR Capítulo primero Inclusión y equidad

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

**Art. 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. El sistema se articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa; se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación.

El sistema se compone de los ámbitos de la educación, salud, seguridad social, gestión de riesgos, cultura física y deporte, hábitat y vivienda, cultura, comunicación e información, disfrute del tiempo libre, ciencia y tecnología, población, seguridad humana y transporte.

**Art. 341.-** El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social. (Constitución del, 2008)

La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto  
en el entorno social

---

### **Reforma del Código de Trabajo**

Literal 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 de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso.

La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). (Código de, 2014)

Es obligación del empleador público y privado que cuente con un mínimo de 25 trabajadores, contar al menos con una persona con discapacidad. Este 4% es fijo y se aplicará para los años posteriores.

### **Ley Orgánica del Servicio Público**

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

En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha

## La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social

---

persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas.

En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%. No se disminuirá ni desestimará bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales.

Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria. Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, se verificare el incumplimiento de lo previsto en este artículo, y, siempre y cuando aquello fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

En caso de mantenerse el incumplimiento, se le sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general. (Público, 2010)

Se garantiza la inserción laboral sin discriminación de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras. Por su parte la Ley 180 sanciona la discriminación en los siguientes términos:

Toda persona que sufra discriminación por su condición de persona con discapacidad o amenaza en el ejercicio de sus derechos y beneficios consagrados en esta ley, podrá, antes de presentar su demanda y en cualquier etapa del juicio, demandar ante un Juez de lo Civil, las providencias preventivas y cautelares, las mismas que se tramitarán, en lo que sea aplicable, de conformidad con la Sección Vigésima Séptima, Título II, Libro II del Código de Procedimiento Civil: a) El cese inmediato de la acción discriminatoria; y, b) Cualquier otra que evite la continuación de la violación a los derechos. (LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y, 2020)

## La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social

---

Toda persona que sufra discriminación por su condición de persona con discapacidad o amenaza en el ejercicio de sus derechos y beneficios consagrados en esta Ley, podrá, antes de presentar su demanda y en cualquier etapa del juicio, demandar ante un juez de lo Civil, las providencias preventivas y cautelares, las mismas que se tramitarán, en lo que sea aplicable, de conformidad con el Código de Procedimiento Civil sobre: el cese inmediato de la acción discriminatoria o la que evite la continuación de la violación a los derechos.

La integración laboral de las personas con discapacidad en el entorno laboral ordinario es un tema complejo, que presupone la interacción de dimensiones muy distintas (escuela, familia, formación profesional, políticas sociales, laborales y económicas...), y que pone de relieve en muchas ocasiones la dificultad de coordinación entre las instituciones implicadas y los contextos que se relacionan con ellas. (Fullana, María, & Monserrat, 2003)

La inserción e integración al mundo del trabajo puede percibirse como un proceso que se orienta hacia el funcionamiento de los entornos sociales y laborales a través de la adquisición de roles y competencias por parte de las personas.

Existen varios conceptos que nos ayudan a profundizar acerca del entorno social. La noción de socialización, por ejemplo, define al proceso mediante el cual el ser humano adquiere la experiencia necesaria para interrelacionarse con el prójimo. En otras palabras, la socialización es el proceso a través del cual el individuo se adapta progresivamente al medio en el que vive.

“Por sector público se entiende el conjunto de instituciones u organismos que regulan, de una forma u otra, las decisiones colectivas de carácter político, económico, social y cultural de un país” (Baena, 2009)

Podría entenderse la calidad de vida como un conjunto de factores o dimensiones que concretan el bienestar personal a través de una serie de indicadores objetivos y subjetivos. (R. Schalock i M. A. Verdugo, 2003).

### Resultados

A continuación presentaremos los resultados obtenidos a través de los métodos de encuesta y entrevista, para el cual se tomó como muestra la totalidad de 240 personas con capacidades diferentes. El 71 % de las personas encuestadas sabe que las empresas debe contratar a personal con capacidades diferentes y el 29% no sabe, significa que la mayoría de personas si conoce que el Estado

## La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social

---

tiene la obligación de contratar a personas con capacidades diferentes, pero todavía hay un buen porcentaje que desconoce esto.

Estos resultados muestran como las leyes influyen y promueven de forma positiva la inclusión de este grupo de personas vulnerables en el ámbito laboral, en su mayoría estas personas tienen el conocimiento previo de que las empresas están en la obligación de contratar personal con discapacidad al 4% de su totalidad de trabajadores pero solamente 15 de ellas cuentan con un trabajo estable según la encuesta realizada, en consecuencia obtienen un cambio positivo en su calidad de vida mayormente en el ámbito de vivienda seguido por educación y salud.

El 20% de las personas con capacidades diferentes que fue encuestada labora como conserje, el 7% como guardián, el 20% como profesor, el 46% como asistente de oficina, y el 7% como asistente de talento humano.

La inclusión de estas personas se da en función al trabajo que estén en capacidad de realizar, en este caso asistente de oficina es el que más se acertó según la encuesta, por el contrario existe poca adecuación de la infraestructura física en su lugar de trabajo que facilite la labor que realiza el personal con discapacidad.

Teniendo como finalidad las personas encuestadas con capacidades diferentes el 29% posee discapacidad visual, el 39% física, 13% auditiva, 17 intelectual, 2% de lenguaje, lo cual significa que la mayor discapacidad es física.

Los resultados demuestran que el 62% de las personas saben que hay organismo que los pueden ayudar a insertarlos en una empresa, y el 38% no sabe, lo cual da a entender que las personas con capacidades diferentes si conoce que hay organismos que pueden ayudarlos capacitándolos para insertarlos en alguna empresa pero todavía hay un alto porcentaje que desconoce esto.

### **Discusión de resultados**

Después de los resultados expuestos anteriormente podremos concluir que las personas con discapacidad tienen un acceso limitado a un ambiente laboral siendo un porcentaje mínimo el que labora en instituciones públicas en comparación a la totalidad de la muestra.

En la investigación realizada se evidenció un acuerdo con lo que concluye Torres 2017 en su proyecto de investigación inclusión de personas con discapacidad en el campo laboral, gracias a las políticas de inclusión establecidas por la constitución en el año 2008 ha habido un impacto al

## La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto en el entorno social

---

entorno social beneficiando directamente a las personas con capacidades diferentes, sin embargo se puede reconocer que estas políticas no especifican el tipo de discapacidad o su porcentaje en acuerdo a la labor que estaría en capacidad de efectuar, visualizando de la misma manera que una persona con porcentaje de discapacidad alto le será casi imposible efectuar sus labores de manera normal tal como lo dice Rodríguez 2017 en su proyecto de grado acerca de la inclusión laboral en discapacidad

Además de esto se puede dejar establecido que existe la necesidad de capacitar a los que estén al mando de las instituciones públicas y a su entorno para que se empoderen de conocimiento y puedan aplicar los beneficios que ofrecen las normativas establecidas dentro de la constitución.

### Conclusiones

Dentro de la investigación realizada permitió conocer que las instituciones públicas es la que cuenta con el mayor número de personas con capacidades diferentes laborando, sin embargo, no cumple con el porcentaje obligatorio de contratación que es del 4% determinados en el artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo y en el Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP)

Se pudo determinar que el cumplimiento de las Leyes laborales de las personas con capacidades diferentes no es en su totalidad, ya que en muchas instituciones públicas no laboran personas de este grupo prioritario.

Se estableció que la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes aporta favorablemente en su calidad de vida, permitiéndoles ser productivos lo que logra mejorar el entorno social.

### Referencias

1. (s.f.).Arnoletto, E. J. (2007). Glosario de términos políticos usuales. México: eumednet.
2. Baena, E. (11 de Noviembre de 2009). aprendeconomia. Recuperado el 20 de diciembre de 2014, de aprendeconomia: <https://aprendeconomia.wordpress.com/2009/11/11/3-el-sector-publico/>

La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto  
en el entorno social

---

3. DESARROLLO, S. N. (2013-2017). PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR. ECUADOR.
4. Donoso, T. (2009). La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En A. S. L., R. M. M.L., & S. Oro, Orientación Profesional (págs. 50,51). Barcelona: Estel.
5. Figuera, M. P., & Donoso, T. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional. revista electrónica de investigación educativa, 103-124.
6. finanzas, M. d. (2010). ecuador ama la vida. Recuperado el 15 de diciembre de 2014, de <http://www.finanzas.gob.ec/que-es-el-sector-publico-2/>
7. Fullana, J., María, P., & Monserrat, V. (2003). INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON. Revista de Investigación Educativa, 306.
8. García, S., & Fernandez, A. (2005). La inclusión para personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. Ciencias de la Salud, 235-246.
9. INMACULADA CARRASCO, M. S. (2011). DIFERENTES DESARROLLOS. En TENDENCIAS Y NUEVOS DESARROLLOS DE LA TEORÍA ECONÓMICA (pág. 91).
10. OMS. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
11. Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral del Ecuador. Alteridad, Revista de Educación, 145,146,147.
12. Rodriguez, M. (2017). Inclusión laboral en discapacidad: ¿cómo se lleva a cabo la ley 20.422 desde la perspectiva de personas en situación de discapacidad? (Tesis de grado). Universidad de concepción, Chile.
13. Sierra, O. (Noviembre de 2012). Atendiendo Necesidades. Recuperado el 15 de diciembre de 2014, de <http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>
14. Sonia Ascue Bravo, E. B. (2008). Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad. Peru: Proyectos & Servicios Editoriales.

La inserción laboral en el sector público de las personas con capacidades diferentes y su impacto  
en el entorno social

---

15. Torres, W. (2017). Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el distrito metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016. (proyecto de investigación). Universidad central del Ecuador, Quito.
16. Vicens, J. (1999). LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS JÓVENES. Calificaciones y empleo, 1-11.

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).