



Octubre 2019 - ISSN: 1696-8352

## **PROCESOS DE CATEGORIZACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN MONTECRISTI**

**AUTORES:**

**Vicenta Inmaculada Aveiga Macay<sup>1</sup>**

Doctora en Ciencias Pedagógicas, Docente Titular de la Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo-Manabí-Ecuador,  
correo: vicentaaveiga@yahoo.es, teléfono: 0986832869

**Jazmín Marianela Holguín Mero<sup>2</sup>**

Egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo-Manabí-Ecuador, correo:  
jazminmarianelamh@gmail.com, teléfono: 0992875706

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Vicenta Inmaculada Aveiga Macay y Jazmín Marianela Holguín Mero (2019): "Procesos de categorización de inclusión laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (octubre 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/10/procesos-inclusion-laboral.html>

### **RESUMEN:**

El objetivo de este estudio fue identificar los procesos de categorización de inclusión laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi. En el proceso de investigación se utilizó como metodología el estudio descriptivo- exploratorio con enfoque cuali-cuantitativo, apoyado en métodos: inductivo- deductivo, bibliográfico-documental, como técnicas se aplicaron entrevistas a directivos del departamento de Talento Humano y encuestas dirigidas a 30 personas escogidas al azar que laboran en este establecimiento lo que representó un 100% de la muestra total misma que fue estudiada. Este resultado evidenció que el Reglamento Interno del GAD Montecristi es fundamental para considerar los procesos de categorización, mismo que son coherentes con la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica del Servidor Público, Código de Trabajo para su cumplimiento son supervisadas por instituciones como: Ministerio de Trabajo, Inspectoría de Trabajo y Contraloría General del Estado que

garantizan los derechos basados en la inclusión de todas las personas que laboran en la institución.

**PALABRAS CLAVES:**

Trabajo – Procesos - Categorización - Inclusión – laboral – Institución – leyes – Reglamentos

**ABSTRACT:**

The objective of this study was to identify the processes of categorization of labor inclusion in the Decentralized Autonomous Government of the Montecristi Canton. In the process of investigation the descriptive-explorative study was used as methodology with quali-quantitative approach, supported in methods: inductive-deductive, bibliographic-documentary, as techniques interviews were applied to directors of the department of Human Talent and surveys directed to 30 people chosen at random that work in this establishment that represented a 100% of the same total sample that was studied. This result evidenced that the Internal Regulations of GAD Montecristi are fundamental to consider the categorization processes, which are consistent with the Constitution of the Republic of Ecuador, the Organic Law of the Public Servant, the Labor Code for compliance are supervised by institutions such as the Ministry of Labor, the Labor Inspectorate and the Comptroller General of the State that guarantee the rights based on the inclusion of all persons working in the institution.

**KEYWORDS:**

Work – Processes – Categorization – Inclusion – Labor – Institution – Laws – Regulations

**INTRODUCCIÓN:**

Los procesos de categorización de personal que realiza una empresa, es el conjunto de acciones que le permiten posesionar a una persona en un cargo acorde a su preparación y dominio para que sea participe en el cumplimiento de los objetivos de la organización. El autor Araluce (2001) explica que “el diseño de puestos de trabajo se puede definir como la síntesis de toda la serie de actividades específicas que constituyen un trabajo y que se asigna a un puesto concreto o a un grupo de ellos”

La Real academia española (2019) menciona que “la clasificación de puesto de trabajo es el “sistema por el que analizan, evalúan y ordenan de forma sistémica los diferentes tipos de tareas que se realiza en una determinada institución, considerando los factores tales como deberes y obligaciones, naturaleza de estos, grado de dificultad, preparación académica, conocimientos, experiencias y destrezas que deben poseer los candidatos a empleo” la categorización de los puestos de trabajo consisten en conseguir una buena adaptación posible, de los entornos de trabajo y de los medios tecnológicos de producción a todos los potenciales trabajadores” el autor Náñez (2015) indica que “La inclusión laboral es parte de un proceso

más amplio donde se implica la parte social, sustentada en la igualdad, la equiparación de oportunidades, la plena participación social, que se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa en todas las actividades laborales y sociales de la empresa” es necesario que en este proceso se le dé la importancia al valor de la inclusión para así lograr que todas las personas sin distinción tengan las mismas oportunidades en el ámbito laboral.

La inclusión laboral se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación de una persona a todas las actividades laborales y sociales, La Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2017) manifiesta que “La inclusión activa laboral es la acción de permitir a todas las personas, especialmente aquellas en situaciones de vulnerabilidad, a participar plenamente en la sociedad y contra con un trabajo”.

El reporte anual de la Organización Internacional del Trabajo (2011) indica que “en el mundo existe una tendencia creciente en asegurar que principios y derechos de los trabajadores sean respetados y estén incorporados en las leyes laborales, esto incluye la no discriminación y la igualdad de oportunidades” el autor Lambert (2016) menciona que “la inclusión laboral, a nivel organizacional, aumenta el nivel de confianza de los empleados, la productividad y la innovación”

En América Latina de acuerdo con Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2009) asegura que diversos países de la región tienen un elevado porcentaje de población en edad de trabajar, pero no cuentan con la inclusión laboral adecuada, lo cual afecta su nivel y calidad de vida”

Cendrero (2017) menciona que “El Gobierno Ecuatoriano establece pautas para ingresar y prevalecer en un trabajo de la administración pública por medios de la eliminación de limitaciones y obstáculos primordialmente para los grupos más frágiles socialmente, entre ellos las personas con discapacidad, donde las leyes sean cumplidas y aplicables en su totalidad. Actualmente en Ecuador se cuentan con políticas que identifican a las personas con discapacidad como “un grupo de atención prioritaria” En el proceso de inserción laboral se requieren tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta personas en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad.

Maldonado (2018) manifiesta “Es un deseo de todos que en Ecuador existan cada vez más empresas que garanticen un empleo de calidad para todos, que valoren la diversidad y potencien las capacidades, encontrando un equilibrio entre valores económicos y sociales” por su parte Gonzales (2018) indica que “garantizar la inclusión laboral es tareas de todos. La participación y trabajo en conjunto de la empresa pública y privada es fundamental para alcanzar las metas de la equidad e igualdad, la plena participación, accesibilidad global e inclusión”

Es importante que las empresas públicas y privadas sensibilicen de la importancia de establecer estrategias para conseguir un entorno de trabajo que apueste por la igualdad de

oportunidades razón por la cual el objetivo de esta investigación es identificar los procesos de categorización de inclusión laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi

## **DESARROLLO:**

La Organización Internacional del Trabajo (2016) conceptualiza al trabajo como el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”, por lo que trabajo es una actividad organizada que realiza el ser humano para producir bienes y servicios que le permiten satisfacer sus necesidades o a través de estas obtener ingresos.

En este sentido Griffa & Moreno (2005) menciona que “el trabajo tiene una significación importante en la vida de las personas adultas y sus familias, por cuanto es la principal fuente de ingresos en la mayoría de los hogares y es una de las actividades que más organiza la vida cotidiana”, analizado de esa manera por el autor, el trabajo se constituye en la fuente de la economía para que los ciudadanos puedan satisfacer sus necesidades y es deber del estado garantizarle este derecho.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 33 manifiesta que “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, este garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente aceptado”, en esta misma Ley se destaca que “El derecho laboral es un derecho protector de las clase trabajadora, busca a su vez el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel digno al trabajador y su familia, por cuanto que cada persona tiene la libertad de ejercer un trabajo de acuerdo a sus capacidades y habilidades donde busque cumplir sus objetivos personales, profesionales y el éxito de la organización ” Mendoza (2012),

En la organización pública o privada se manejan procesos de categorización que se encargan de incorporar a un grupo de personas especializadas en su área para el cumplimiento de sus funciones y a través de ellas logren los objetivos de la organización. En este orden de idea autores como Mondy y Noe (1997) manifiestan que “un puesto de trabajo es la esencia misma del grado de productividad de una organización, por tanto, consiste en un grupo de tareas que deben desarrollar para que una organización pueda alcanzar sus objetivos” cada puesto de trabajo debe estar diseñado para el cumplimiento de actividades que garanticen el funcionamiento de la organización.

Chiavenato (2009) expresa que la categorización en los puesto de trabajo son “procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, incluyendo diseño de

cargos y evaluación de desempeño” , la Ley Orgánica de Servicio Público en el artículo 61 menciona que , “El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas” , en efecto el Artículo 3 de esta Ley. Tipifica que clasificación de puesto se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño de los puestos públicos, esta clasificación señalará el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos” la clasificación de puestos es un conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos que permiten analizar, describir, clasificar y definir la estructura de puestos.

En este contexto se evidencia que el departamento de Talento Humano es el eje central de la organización, está integrado por un equipo de profesionales que planifican, organizan, desarrollan y coordinan todas las actividades para mantener empleados y empleadores en sus respectivos puestos de trabajos, con las condiciones ambientales idóneas, los recursos necesarios y conocimientos actualizados, para que ejerzan sus funciones con calidad calidez y eficiencia, en este propósito el grupo de profesionales de talento humano guía su actuar cimentado en la inclusión y en lo que establece la Unesco..

En tal sentido resulta oportuno presentar las consideraciones de Americas Quarterly (2013) al manifestar que la inclusión “se refiere a las oportunidades, que representa la suma de los factores para que un individuo disfrute de una vida segura y productiva como miembro totalmente integrado en la sociedad independiente de su raza, origen étnico, género u orientación sexual” así mismo la inclusión es definida por la Unesco (2005), como “un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades

La Constitución de la República del Ecuador (2008), expresa que “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos 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” las organizaciones deben cumplir las leyes basadas en la inclusión y dar la oportunidad de laboral de demostrar sus conocimientos y talentos a cada persona por igual sin discriminación alguna.

Cuando se analiza el tema de la inclusión, no podemos dejar de nombrar que en la historia de la humanidad, las mujeres han sufrido discriminación en el ámbito laboral, llegando a las estructuras de trabajo en condiciones de inferioridad, sueldos bajos y malos tratos debido a la división de género en donde el hombre tiene más oportunidades de acceso a mejores puestos y condiciones de trabajo mientras que la mujer queda en situaciones de desigualdad e injusticia social.

En la literatura consultada se menciona a Jawando & Adenugba (2017) al expresar que “La baja representación de las mujeres en la jerarquía ocupacional ha llevado a una división de género en el patrón de empleo y oportunidades” en la actualidad existen leyes que respaldan y hacen valer los derechos de las mujeres como lo tipifica el artículo 331 que menciona que “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades” ya las mujeres son sujetos de derechos y por ende tienen las mismas oportunidades que tiene los hombres de participar, de cambiar, de opinar, de transformar la sociedad y de tener una vida en mejores condiciones de libertad” Constitución de la República del Ecuador (2008)

El Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (2013) manifiesta que “ la Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad” así mismo se menciona que “la inclusión al mercado laboral de personas con discapacidad, constituye una preocupación marcada que ha sido abordada por organismos nacionales e internacionales, tratamiento que se ha efectuado a través de la expedición de normas jurídicas y políticas sociales de inclusión laboral, de ahí la creación de programas dirigidos a facilitar el acceso de dichas personas al campo laboral en instituciones públicas y privadas las que como empleadoras se encuentran en esta obligación” Recalpe (2013). A este derecho le da cumplimiento el artículo 47 Numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) donde menciona que “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomenten sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”, sin embargo se observa que las personas con discapacidad enfrentan momentos de exclusión debido a sus condiciones, de no poder realizar actividades en el ámbito laboral.

En este propósito el Código de Trabajo en su artículo 42 numeral 35 ,manifiesta que “Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la ley de discapacidad, normas Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN) sobre accesibilidad al medio físico y a los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el País”

Significa entonces que las empresas públicas y privadas tienen la obligación de incorporar a su equipo de trabajo personas con discapacidad, por cuanto a ellos los respalda la Ley Orgánica del Servicio Público artículo 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.

Se observa claramente que la Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo 47 Inclusión laboral, señala 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. Ambas disposiciones están basadas en que una empresa pública o privada por cada veinticinco trabajadores deben contratar a uno con discapacidad o alguna enfermedad catastrófica”.

#### **MATERIALES Y MÉTODOS:**

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Montecristi, cuenta con 500 empleados, para este estudio se tomó una muestra de 30 funcionarios que laboran en el departamento de Talento Humano y a través de la encuesta y entrevistas se obtuvo datos que permitieron recopilar información pertinente, la metodología de estudio fue de estudio descriptivo-exploratorio con enfoque cuali-cuantitativo, apoyado en métodos: inductivo-deductivo, bibliográfico-documental.

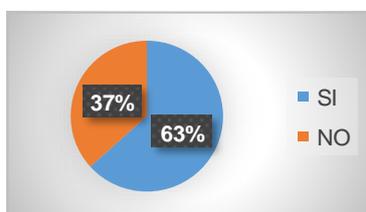
**Inductivo - deductivo.-** Se realizó el estudio partiendo de hechos particulares hasta llegar a principios generales de cómo se efectúan los procesos de categorización en la inclusión del GAD Montecristi, en el cual se realizó un listado de preguntas constituidas en entrevistas y encuestas que fueron aplicadas con el fin de obtener datos de interés en el desarrollo de la investigación.

**Bibliográfico - documental.-** Se utilizaron fuentes primarias y secundarias para la interpretación, reflexión y análisis de la información del tema de estudio.

## RESULTADOS:

- 1) La Constitución de la República del Ecuador tiene como fin alcanzar el buen vivir, una de las maneras o formas es garantizar los derechos a la inclusión laboral, cree usted que se está cumpliendo.

GRÁFICO N° 1



FUENTE: Empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi

ELABORADO POR: Autoras del proyecto

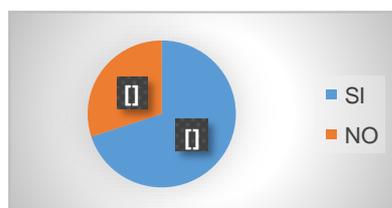
## INTERPRETACIÓN Y RESULTADOS:

De los 30 encuestados que corresponde al 100%, el 63% respondió que se garantizan los derechos a la inclusión laboral, mientras que el 37% opina que no se garantizan los derechos a la inclusión laboral.

Con los datos obtenidos se puede identificar que en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi en su mayoría se hacen respetar las leyes de la Constitución de la República del Ecuador mismas que garantizan los derechos a la inclusión laboral.

- 2) ¿Las funciones que usted realiza están dentro de su perfil profesional?

GRÁFICO N° 2



FUENTE: Empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi

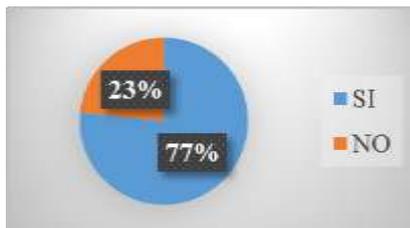
ELABORADO POR: Autoras del proyecto

## INTERPRETACIÓN Y RESULTADOS:

De los 30 encuestados que corresponde al 100%, el 70% realiza funciones acorde a su perfil profesional, mientras que el 30% realiza otras funciones que no están encausadas a su perfil profesional.

Por lo tanto, se llega a la conclusión de que el mayor porcentaje de empleados que laboran en el GAD realiza sus funciones direccionadas al área de su especialización, de esta forma existe un mejor funcionamiento dentro de la institución y un buen servicio a los usuarios.

**3) ¿Los procesos de categorización laboral del GAD Montecristi se basan en leyes o reglamentos?**



**FUENTE:** Empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi

**ELABORADO POR:** Autoras del proyecto

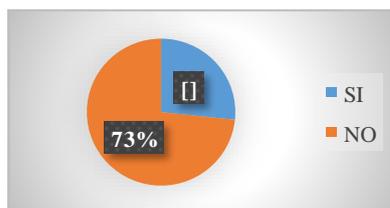
**INTERPRETACIÓN Y RESULTADOS:**

De los 30 encuestados que corresponde al 100%, el 77% asegura que los procesos de categorización laboral se fundamentan en leyes y reglamentos, el 23% menciona que los procesos de categorización laboral no se basan en leyes o reglamentos.

En conclusión se puede decir que los procesos de categorización laboral que ejecuta el GAD Montecristi a través de sus distintos departamentos están basados en leyes y reglamentos que asegura el cumplimiento de los derechos del trabajador.

**4) ¿Conoce usted si existen instituciones especializadas en supervisar el cumplimiento de las leyes basadas en la inclusión laboral?**

**GRÁFICO N° 3**



**FUENTE:** Empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi

**ELABORADO POR:** Autoras del proyecto

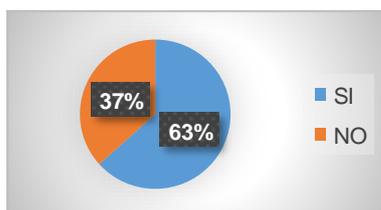
**INTERPRETACIÓN Y RESULTADOS:**

De los 30 encuestados que corresponde al 100%, el 73% no conoce acerca de instituciones que se encarguen de supervisar el cumplimiento de las leyes basadas en la inclusión laboral, el 27% respondió que si conoce instituciones encargadas de supervisar el cumplimiento de leyes basadas en la inclusión laboral.

De acuerdo a lo expuesto la minoría de empleados menciona que instituciones como: Ministerio de Trabajo, Inspectoría de Trabajo y Contraloría General del Estado son descargadas de supervisar el cumplimiento de las leyes basadas en la inclusión en el GAD Montecristi.

5) **¿Considera que las personas con discapacidad están ubicadas en un cargo acorde a sus habilidades y capacidades?**

**GRÁFICO N° 4**



**FUENTE:** Empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi

**ELABORADO POR:** Autoras del proyecto

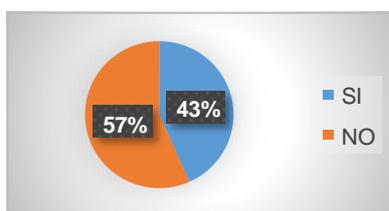
#### **INTERPRETACIÓN Y RESULTADOS:**

De los 30 encuestados que corresponde al 100%, el 63% indica que las personas con discapacidad están ubicadas en un cargo acorde a sus habilidades y capacidades, por el contrario el 37% menciona que las personas con discapacidad no están ubicada en un puesto donde puedan realizar sus actividades de acuerdo con las habilidades y capacidades que poseen.

El mayor porcentaje de personas con discapacidad se encuentran laborando en un área que no conlleva riesgos para condición física o mental, y que le permite poner en práctica conocimientos y habilidades en las mismas condiciones de los demás empleados, de esta manera la empresa está cumpliendo con las leyes de inclusión y brindándole la oportunidad a la persona con discapacidad a tener un trabajo que le obtenga los recursos económicos necesarios para satisfacer sus necesidades.

6) **¿El departamento de Talento Humano dentro de su política lleva un proceso de categorización para la selección del personal sustentado en leyes y reglamentos?**

**GRÁFICO N° 6**



**FUENTE:** Empleados del Descentralizado del Cantón

Gobierno Autónomo Montecristi

**ELABORADO POR:** Autoras del proyecto

#### **INTERPRETACIÓN Y RESULTADOS:**

De los 30 encuestados que corresponde al 100%, el 57% manifiesta que en el GAD Montecristi el departamento de Talento Humano no conlleva un proceso de categorización en la selección del personal, mientras que el 43% menciona que el departamento de Talento Humano si lleva un proceso de categorización en la selección del personal.

Los empleados del GAD Montecristi mencionan que los procesos de categorización en la selección del personal comprenden perfil educativo, desempeño, conocimientos, capacitaciones, asistencias y funciones de esta manera cada persona es ubicada en un cargo de trabajo que comprenda los aspectos en los que está preparado para cumplir con las actividades que la empresa requiere.

**7) Señale las actividades que realiza el GAD Montecristi para garantizar el derecho a la inclusión laboral.**

**GRÁFICO N° 7**



**FUENTE:** Empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi  
**ELABORADO POR:** Autoras del proyecto

**INTERPRETACIÓN Y RESULTADOS:**

Los 30 encuestados que corresponde al 100%, de acuerdo a la interrogante actividades que realiza para garantizar el derecho a la inclusión laboral, obtuvieron los siguientes resultados el 22% afirma integración de las personas con discapacidad, el 20% contestó contratación sin perjuicio, el 17% indicó adaptación de espacios, el 15% expresó práctica de políticas inclusivas, el 15% manifestó participación en la toma de decisiones y el 11% indica que canalización de talentos.

De acuerdo a los datos obtenidos se menciona que en el GAD Montecristi una de las actividades destacadas para lograr la inclusión es la integración de personas con discapacidad.

**8) ¿Qué acciones se implementa el GAD Montecristi para lograr la inclusión laboral?**

De acuerdo con lo manifestado por los 30 encuestados que corresponden al 100%, las acciones que ha implementado el GAD Montecristi para la inclusión son: Toda persona debe llevar un control en el Departamento de Salud para evitar riesgos y mantener un buen bienestar, Se realizan confraternidades deportivas entre empleadores y empleados para lograr una convivencia armónica, rampas de acceso para movilización de personas con discapacidad, inclusión de personas de diferente orientación sexuales, capacitaciones en temas de inclusión.

## **DISCUSION:**

La investigación realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi sobre los procesos de categorización en la inclusión evidenció en el cuadro N° 1 que el 63% de los empleados cumplen con los derechos de inclusión, amparados en las leyes de la Constitución de la República del Ecuador, siendo coherente con lo establecido en el objetivo 8 del desarrollo sostenible por la Organización de las Naciones Unidas (2015), que promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”

Una forma de inclusión laboral es ubicar a la persona en un cargo para el que está preparado y capacitado, el gráfico N° 2 constata que el 70% de empleados realiza funciones acorde a su perfil profesional de esta forma cumple los objetivos de la institución, corroborando este resultado con lo expuesto por Díaz-Barriga (1999), cuando menciona que “el perfil profesional conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes delimita el ejercicio profesional y ubica al empleado en el puesto de trabajo.

El resultado del gráfico N° 3 muestra que el 27% de empleados menciona que instituciones como: Ministerio de Trabajo, Inspectoría de Trabajo y Contraloría General del Estado son descargadas de supervisar el cumplimiento de las leyes basadas en la inclusión en el GAD Montecristi.

El Ministerio de Trabajo a través de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios durante el primer trimestre de 2019 realizó talleres de sensibilización en “Derechos de Equidad sobre la Inclusión al Trabajo” y “Acceso y Sostenibilidad en el Ámbito Laboral” mismos que tiene como objetivo sensibilizar a directivos funcionarios y trabajadores en general, respecto de la inclusión y no discriminación, lenguaje positivo, equidad de género. Para hacer cumplir los derechos a la inclusión esta la Inspectoría de Trabajo que tiene como fin velar por el cumplimiento de las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores, los resultados de la investigación y del objetivo son pertinentes como lo que menciona el autor Milan (2013), cuando expresa que es fundamental en aquellas instituciones públicas y privadas el poder detectar su personal discapacitado competencias únicas para la ejecución de determinadas actividades laborales y así incorporar esto como valor agregado.

Continuando con este análisis, se refleja que el 63% de los empleados manifiestan que las personas con discapacidad están ubicadas en un puesto acorde a sus capacidades y habilidades, tal como lo reconoce Schalock (2013) que las personas con discapacidad tienen igualdad de condiciones, incluyendo los derechos de oportunidades y de poder ganarse la vida mediante su trabajo libre, elegido y siendo aceptado en un mercado inclusivo y accesible”

En lo referente a la selección del personal el GAD lleva un proceso de categorización, tal como lo expresa Idalberto Chiavenato en su libro Gestión del Talento Humano, considerando algunos rangos, entre lo que destaca : solicitud de empleo, entrevista inicial de tamización,

pruebas y exámenes de selección, entrevistas, exámenes médicos, análisis y decisión final, a estos aspectos se agregan los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal, como lo presentado por González & Olivares (2005).

Para lograr la inclusión la Organización internacional del Trabajo (2015) plantea estrategias, tales como la: no discriminación, igualdad de oportunidades, accesibilidad, respeto por la discapacidad como parte de la diversidad humana, igualdad de género y participación de las personas con discapacidad a través de las organizaciones que las representan, las cuales se evidencian en la investigación realizada en el GAD Montecristi.

### **CONCLUSIONES:**

Los procesos de categorización que realizan los directivos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi están sustentados en leyes y reglamentos internos y externos (Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica del Servidor Público, Código de Trabajo, Reglamento Interno del GAD Montecristi) que promueven, protegen y aseguran el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Los empleados del GAD Montecristi tienen conocimiento de que instituciones como: El Ministerio de Trabajo, Inspectoría de Trabajo y Contraloría General del Estado se encargan de hacer cumplir los derechos encaminados a que exista la inclusión laboral.

Los procesos de categorización que realizan los directivos del GAD Montecristi son un conjunto de procedimiento para ubicar al empleado en un área acorde a su preparación académica, capacidades y habilidades mismos que le permitan el cumplimiento de los objetivos personales y laborales.

El GAD Montecristi en su nueva administración lleva a cabo actividades de capacitación encaminadas a lograr la inclusión laboral y la inclusión de la comunidad en general.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

- Americas Quarterly (2013). Índice de inclusión social. Obtenido de [http://americasquarterly.org/charticles/Social\\_Inclusion\\_Index\\_2013/SI\\_Index\\_Spanish\\_web.pdf](http://americasquarterly.org/charticles/Social_Inclusion_Index_2013/SI_Index_Spanish_web.pdf)
- Arauce (2001). Manual de Funciones Laborales. Universidad Técnica de Machala. Ediciones utmach
- Cendrero (2017) La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Madrid.

- Chiavenato (2009) Gestión de Talento Humano. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A. (TERCERA EDICIÓN).
- Código de Trabajo (2005). Registro Oficial Suplemento 167 de 16 diciembre de 2005. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2009). América Latina y el Caribe: una mirada al futuro desde los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe regional de monitoreo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en América Latina y el Caribe. Descargado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38923/S1500709\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38923/S1500709_es.pdf)
- Comisión Europea de Empleos, Asuntos Sociales e Inclusión (2017). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. Methadods. Revista de ciencias sociales, 6 (2): 174-189
- Constitución de la República del Ecuador (2008). Registro oficial 449 de 20 de octubre de 2008. Recuperado de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/01/Constitucion-del-Ecuador.pdf>
- DOLAN S. (2003). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. Redalyc.org. pp. 129-152
- Frida Diaz-Barriga. (1999). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. Scielo, vol.8 (2), pp. 129 - 138.
- Gonzales (2018) Encuentro promueve inclusión laboral de personas con discapacidad. El telégrafo, p.15
- González & Olivares (2005). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia-Estudio.pdf>
- Griffa & Moreno (2005) Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. Scielo, Ciencias Psicológicas VIII (2): 129 - 138.
- Isabel Maldonado (2018) Encuentro promueve inclusión laboral de personas con discapacidad. El telégrafo, p.15
- Jawando & Adenugba. (2017). Discriminación laboral en Ecuador. Espacios, Vol. 39 Pág. 32
- Lambert (2016). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. Methadods. Revista de ciencias sociales, 6 (2): 174-189
- Ley Orgánica de Servicio Público (2010). Registro oficial Suplemento 294 de 06 octubre de 2010. Recuperado de [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BAb.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf)

- Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. (2013). Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
- Mendoza (2012). Derecho Laboral. México: Eduardo Durán Valdivieso
- Milan (2013). Inclusión laboral de personas con capacidades especiales (discapacidad) en las instituciones de salud del IESS de la provincia de Manabí desde febrero del 2013 a febrero del 2014. Universidad de las Américas. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/6212/1/UDLA-EC-TEAIS-2016-04.pdf>
- Ministerio del Trabajo fomenta la inclusión laboral descargado de <http://www.trabajo.gob.ec/ministerio-del-trabajo-fomenta-la-inclusion-laboral/>
- Mondy y Noe (1997). Administración de Recursos Humanos. México: Prentice Hall Hispanoamericana S. A.
- Nández (2015). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la Parroquia Calceta Cantón Bolívar. Revista Caribeña de Ciencias Sociales
- Organización de las Naciones Unidas (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Descargado de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Organización Internacional del Trabajo (2011). Igualdad de oportunidades y de trato. Organización Internacional del Trabajo. Descargado de [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm#P22\\_6279](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--es/index.htm#P22_6279)
- Organización Internacional del Trabajo (2016). El trabajo. Cadena consultores. Descargado de <http://cadenaconsultores.com/el-trabajo/>
- Real Academia Española (2019) Clasificación de puestos de trabajo. Descargado de <https://dej.rae.es/lema/clasificaci%C3%B3n-de-puestos-de-trabajo>
- Recalpe, C. (2013). Inclusión laboral en las empresas públicas. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato
- Schalock (2013) Manual de Funciones Laborales. Universidad Técnica de Machala. Ediciones utmach
- Unesco (2005) Inclusión Laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva Ecuatoriana. Palermo Business Review, 101 - 109