



Abril 2020 - ISSN: 2254-7630

## EXPERIENCIAS DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

## EXPERIENCES OF THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE TECHNICAL UNIVERSITY OF MANABI

**Flor Jacinta Briones Párraga**

Licenciada en Secretariado Ejecutivo  
Estudiante de la Maestría Gestión del Talento Humano  
Universidad Técnica de Manabí  
fjbriones@utm.edu.ec

**Eldis Román Cao**

Doctor en Ciencias Pedagógicas  
Profesor Principal Titular, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación  
Universidad Técnica de Manabí  
eroman@utm.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Flor Jacinta Briones Párraga y Eldis Román Cao (2020): "Experiencias de la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad Técnica de Manabí", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (abril 2020). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/04/inclusion-personas-discapacidad.html>

<http://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe2004inclusion-personas-discapacidad>

### RESUMEN

La inclusión laboral de personas con discapacidad es atendida en el Ecuador, por lo que se consideró como propósito del estudio describir el proceso de selección y seguimiento que se da a este tipo de trabajador en la Universidad Técnica de Manabí. Se realizó una investigación de campo que incluyó el levantamiento de información documental, entrevista al Director de Talento Humano, la encargada de la Unidad de Talento Humano y a los 50 servidores con discapacidad; la información recogida fue analizada e interpretada mediante datos estadísticos y un análisis descriptivo. Entre los resultados encontrados se identificó los tipos de discapacidad que prevalecen, el estado de satisfacción favorable que manifiestan los servidores por su inclusión en actividades laborales y que existen servidores desempeñándose según su formación académica y profesional y otros no. También se conoció que las actividades que realizan son esencialmente secretariado, auxiliares de servicios generales, técnico de artes gráficas, docentes universitarios, operadores de sistemas, auxiliares de bodega, asistentes de laboratorio, asistentes de inventario. El estudio develó la comprensión, atención y asimilación por parte de los directivos y sus miembros de una política inclusiva que atiende a sus discapacitados y que la muestra con resultados favorables a nivel nacional.

**PALABRAS CLAVES:** inclusión laboral de personas con discapacidad, educación superior inclusiva, servidores públicos con discapacidad en la Universidad Técnica de Manabí, desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The labor inclusion of people with disabilities is attended in Ecuador, so it was considered as the purpose of the study to describe the selection and monitoring process that is given to this type of worker at the Technical University of Manabí. A field investigation was carried out that included the gathering of documentary information, an interview with the Director of Human Talent, the person in charge of the Human Talent Unit and the 50 servers with disabilities; the information collected was analyzed and interpreted using statistical data and a descriptive analysis. Among the results found, the prevailing types of disability were identified, the state of favorable satisfaction shown by the servants for their inclusion in work activities and that there are servants performing according to their academic and professional training and others do not. It was also known that the activities they carry out are essentially secretarial, general service assistants, graphic arts technician, university teachers, system operators, warehouse assistants, laboratory assistants, inventory assistants. The study revealed the understanding, attention and assimilation by managers and their members of an inclusive policy that cares for their disabled and that shows it with favorable results at the national level.

**KEY WORDS:** labor inclusion of people with disabilities, inclusive higher education, public servants with disabilities at the Technical University of Manabí, job performance.

## **INTRODUCCIÓN**

El tema de la discapacidad comienza a verse desde otra perspectiva en la medida que los gobiernos comenzaron a comprender esta realidad, condicionados en muchos casos, por el empuje de los movimientos sociales de personas con discapacidad surgidos en la década de 1970, como continuidad de los movimientos por los derechos civiles que protagonizaron importantes luchas como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial en la que muchas quedaron limitadas. Así en 1982 las Naciones Unidas aprobaron el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad.

En el siglo XX toma fuerza esta situación con las constantes manifestaciones a favor de la discapacidad y el requerimiento de que estas personas sean reconocidas ante la sociedad y gocen de los mismos derechos y oportunidades (Rodríguez, 2019). El reconocimiento alcanzado pasa por la comprensión, aún insuficiente, de los actores de las instituciones sociales, las leyes, reglamentos y estatutos creados para tal fin.

La inclusión laboral según Xirau (2018), está centrada en dar oportunidad de trabajo a las personas que presentan algún tipo de discapacidad, sin discriminar y brindando las mismas posibilidades de desarrollo en la entidad, con la finalidad de lograr que lleven una vida normal en todos los ámbitos. Ramírez & Caldera (2018) señalan que la inclusión laboral de las personas con discapacidad es una situación que cada vez es más valorada y considerada, pues en la actualidad existen entidades que tienen como objetivo buscar la inclusión de estas personas en el ámbito social y laboral. Aunque, todavía existen personas que consideran que contar con talento humano con discapacidad es un factor negativo para una institución o empresa (Maitta & García, 2018).

El tema comprende un hecho de las nuevas generaciones, más que todo por el interés de las empresas que se ha venido observando a lo largo de los últimos años, enfocando dicha inserción laboral en personas con discapacidades especiales, que en años anteriores se veía como un hecho ajeno al desarrollo industrial o comercial, dejando en evidencia que todos los seres humanos cuentan con los mismos derechos y obligaciones con relación al entorno donde se desenvuelven.

Pico y Torres, (2017) indican que las personas con discapacidad ocupan pocas plazas laborales, con menor posibilidad aquellos que poseen discapacidad significativa. En este marco existen organismos que contribuyen a esta tarea y sirven de intermediario con las empresas del sector privado. Se ha conocido que las personas con algún tipo de discapacidad tienden a acoplarse en los puestos de trabajo que se le asignan y desarrollan sus actividades de la manera más eficiente posible, siempre y cuando cuenten con los instrumentos necesarios para su desplazamiento, entendimiento y comprensión de lo que van a realizar.

Con esta afirmación se puntualiza un tipo de discriminación debido a que no se tiene equilibrio al momento de llevar a cabo la contratación de la persona con discapacidad quienes presentan menos opciones de participar en el mercado laboral y esta situación se torna aún más difícil, si presenta una discapacidad significativa (Organización Internacional del Trabajo, 2015). En este contexto, existen instituciones y organizaciones que sirven de vínculo entre la empresa privada

y las personas limitadas para incluirlos en su talento humano, lo que sin dudas contribuye a su desarrollo e inserción en el ámbito social, económico y emocional.

En Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) establece la política para la inclusión de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas. Posteriormente en una modificación mediante el Decreto Ejecutivo 194 de 2017, actualmente vigente, se declara que el porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable.

Sobre esta perspectiva se ha avanzado a diferentes ritmos en las instituciones, las que visualizan que tener un porcentaje de trabajadores con discapacidad aporta a su atención social ofreciéndoles mayor participación ciudadana. Las actividades que realizan son de diferentes grados de dificultad, se busca que realicen labores útiles en la institución, pero acorde con sus competencias y preparación, algunas apuestan a que no tenga un grado de incidencia de importancia relativa en la institución o empresa, buscando fundamentalmente precautelar su integridad física y ajustar a ello las habilidades y destrezas que poseen para desenvolverse en un campo de acción en particular.

También se fomenta la inserción laboral de estas personas en los distintos sectores productivos. Es importante que se mantenga una relación entre la política social y el gobierno con el fin de incluirlas económica y socialmente en las diversas instituciones ya sean estas de educación, de comercio o industrial (Tapia, 2012). Se ha visualizado que las personas con discapacidad han tenido considerable apoyo en los últimos años, lo que ha permitido en las empresas públicas y privadas el acatamiento de estatutos y ordenanzas de accesibilidad en el que se fomente e incremente la calidad de trabajo y el respeto a la diversidad humana (García, Cedeño & Cobacango, 2018).

Está claro, sin embargo, que hablar de igualdad de derechos para las personas que presentan algún tipo de discapacidad en ámbitos laborales, es hablar de prevalencia de valores como el respeto a una vida digna y sin discriminación, en donde todos cuenten con las mismas oportunidades para servir a su familia y a su comunidad, siendo aquello satisfactorio en cada uno de los miembros que conforman un espacio físico y de interacción social.

El ministerio de educación, sus instituciones y las universidades implementan programas de estudio para tratar estos temas y más aún, ofrecen oportunidad para que se inserten como trabajadores y docentes. En particular las instituciones de educación superior realizan esfuerzos por brindar un servicio de calidad para cubrir las expectativas de quienes las integran, agregando valor a sus actividades a través del desarrollo de habilidades y conocimientos que impulsen tanto el desarrollo productivo, innovador e inclusivo conforme lo establece las leyes vigentes (Fundación Universia, 2017).

Las empresas de hoy en día buscan mantenerse en el mercado, siendo competitivas y ofreciendo las mismas oportunidades para todos, a través de métodos de reclutamiento y selección del personal que se ajusten a temas sociales e inclusivos que precautelen la integridad de sus empleados pero que sobre todo estén conforme a las estipulaciones estatales. En un nuevo cambio de mentalidad las universidades deberán trabajar por preparar a empresarios con una responsabilidad social que les permita ver más allá de la competitividad.

Como ejemplo en el Ecuador, se puede destacar que la inserción laboral de personas con discapacidad ha sido beneficioso para sus diversos indicadores macroeconómicos, este proceso se hace gracias a la ayuda del Ministerio de Relaciones Laborales, el que cuenta con una Unidad de Discapacidades, encargada de la coordinación, planificación y organización de actividades relacionadas al proyecto de inserción laboral, siendo esto un espacio donde tanto trabajadores con discapacidad como empresarios pueden acudir para despejar dudas y recibir asesoramiento en el proceso (Ministerio del trabajo, 2017).

Según es contextualizado por Espinoza & Gallegos (2018) en el Ecuador cada vez más se visualiza la intervención de los gobiernos para llevar a cabo proyectos dirigidos a la inserción de personas con discapacidades especiales en ámbitos laborales, ya sea desde un enfoque tributario, económico e incluso cultural que beneficie no solo al personal a contratar sino que también es de apoyo para la entidad que realiza tal acogida.

Tomando como referencia estos antecedentes, se realiza un análisis del estado en que se encuentra y el proceso seguido en la Universidad Técnica de Manabí (UTM) para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esta institución de educación superior pública dispone de talento humano administrativo, académico y de servicio para el cumplimiento de las

diversas funciones que permiten garantizar un buen servicio a la comunidad. Por ello, es importante destacar lo que expresa Vélez (2016) acerca de indagar sobre los estudios de investigación existentes en relación a las representaciones sociales, la discapacidad y la educación inclusiva, es un ejercicio muy interesante en cuanto posibilita atisbar las aproximaciones que frente a la temática se han planteado desde diversas perspectivas y desde distintos lugares del mundo.

Es necesario que a través de investigaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad se pueda dar amplitud al estudio del tema y a su vez conocer la importancia de estas personas en un espacio organizacional, ya que no necesariamente se debe observar cómo entes diferentes, sino más bien entender que todos tienen los mismos derechos pero capacidades diferentes en donde unos se desarrollan mejor en el área comer, mientras que otros lo hacen en el área industrial, siempre y cuando se cuente con las herramientas y equipos necesarios para el correcto desenvolvimiento de las funciones laborales.

La UTM apegada a la demanda social y las leyes dictadas por el estado trabaja desde el año 2010 en un proceso que estimula y ayuda la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Su empeño es razón de su acción y compromiso social, de las condiciones políticas y económicas que rigen al país, convirtiéndose en pionera dentro de la provincia por tener un proceso de inclusión organizado, claro, jerarquizado y con las condiciones propias para el mismo. Es de las pocas del país en cuya estructura hay un área oficial dedicada a la educación inclusiva y es pionera en Ecuador en la incorporación en las mallas curriculares de asignaturas relacionadas con perspectivas de género y educación sexual (De la Herrán, Pinargote & Veliz, 2016).

Se considera así que la UTM es inclusiva, pues cuenta en su planta con personal administrativo, obrero, docentes y funcionarios con algún tipo de discapacidad. Es considerable recalcar que una discapacidad en actividades específicas no tiene un rol decisivo en las acciones emprendidas o por las responsabilidades que le han sido otorgadas, se puede representar un ejemplo claro de ello a varios de los docentes que sufren de alguna discapacidad física y que a pesar de ello pueden desarrollar tranquilamente sus funciones académicas porque se utiliza su experiencia y capacidad científica para desenvolverse con normalidad.

Para describir el proceso emprendido, las transformaciones logradas y las satisfacciones en los trabajadores objeto de estudio, se presenta como propósito del artículo describir desde una perspectiva casuística, los aciertos y vivencias de la institución y sus empleados con discapacidad en el proceso de inclusión emprendido que se toma como referente para nuevas acciones de desarrollo en la institución.

## **METODOLOGÍA**

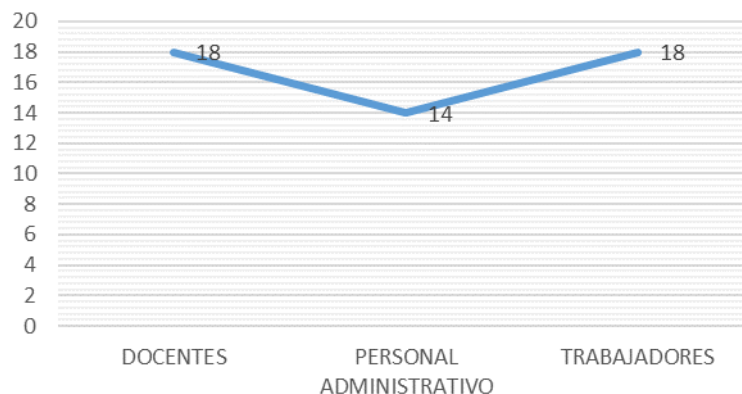
La UTM organiza su trabajo para la atención a la diversidad tanto en la admisión de personas como en su seguimiento y capacitación una vez trabajando en la institución. En este último tema, se creó una unidad de inclusión, equidad social y género, que tiene por objetivo capacitar y apoyar a las personas con discapacidad. Esta unidad tiene un registro de 50 personas con discapacidad que laboran en la entidad (Unidad de inclusión Equidad Social y Género, 2020).

Sobre la base de los datos aportados por esta entidad educativa, los documentos de trabajo de talento humano, la interacción con directivos y personas con discapacidad se obtuvo la información necesaria en el estudio, el cual fue de tipo analítico con investigación no experimental, de carácter cuantitativa. La información recogida fue analizada e interpretada y posteriormente representados los resultados mediante gráficos estadísticos y su respectivo análisis descriptivo.

También se realizó una entrevista a los directivos de la institución y encargados de la Unidad de Talento Humano de la institución para obtener antecedentes sobre el proceso realizado por la Universidad para la inclusión de personal con discapacidad.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

A través de la investigación de campo, caracterizada por la interacción dinámica y consentida entre el investigador y las personas con discapacidad se obtuvo los datos que detallan el estado y proceso emprendido en la institución para incluir a las personas discapacitadas y conocer el estado de satisfacción y desempeño laboral en este período. En la gráfica 1 se muestra el primer dato que corresponde a la cantidad y área de trabajo del personal.

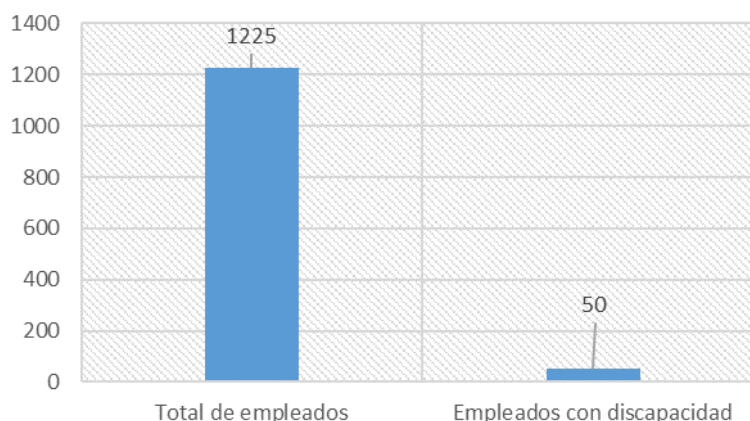


**Gráfico 1.** Distribución del talento humano con discapacidad.

**Fuente:** Unidad de Talento Humano de la Universidad Técnica de Manabí (2019).

La revisión de documentos de talento humano reveló que la estructuración de discapacitados se relaciona de manera equitativa, 18 docentes, 14 como personal administrativo y 18 trabajadores. En relación al total de servidores públicos de la UTM, los docentes representan el 2,63%, el personal administrativo 4% y los trabajadores el 2,63% para una representación promedio de 4,1%. Esta sectorización ha posibilitado la planeación de acciones y acompañamiento personalizado en cada área para mejorar su desempeño y competencias laborales.

Una segunda variable analizada está relacionada con el porcentaje de inclusión de personas discapacitadas en la institución, tomando como referente el total de trabajadores del centro. En el gráfico 2 se muestra dicha realidad.

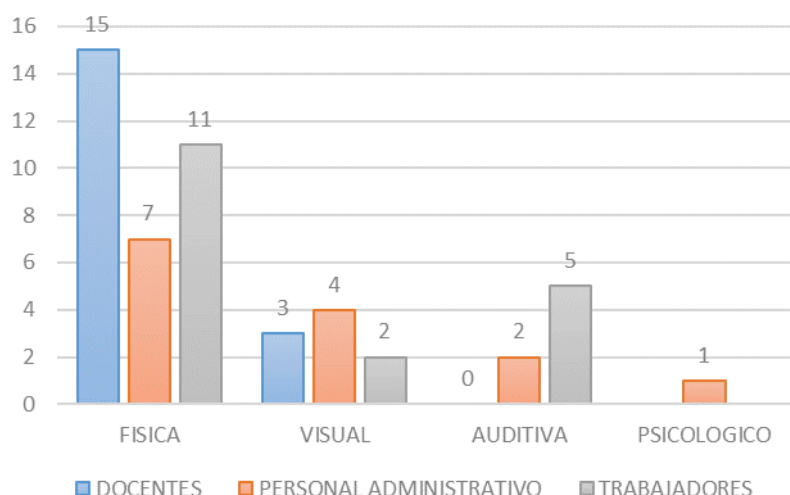


**Gráfico 2.** Representación del porcentaje que representa los trabajadores con discapacidad.

**Fuente:** Unidad de Talento Humano de la Universidad Técnica de Manabí (2019)

Los 50 trabajadores con discapacidad representan el 4,08% de empleo, lo que da cumplimiento a la Ley Orgánica de Discapacitados que declara en su Artículo 47.- Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad. El dato parece simple, sin embargo, para una institución con un número elevado de trabajadores el porcentaje exigido expresa la voluntad y las oportunidades mayores de dar empleo a un número significativo de la población.

Otro aspecto necesario en el estudio fue clasificar los tipos de discapacidades para posteriormente identificar su desempeño por áreas y actividad laboral. En este contexto, para identificar la condición especial en cada una de estas personas, se clasificó por discapacidad, lo que se representa en la gráfica 3.



**Gráfico 3.** Tipo de discapacidad en talento humano UTM.

**Fuente:** Unidad de Talento Humano de la Universidad Técnica de Manabí (2019).

La clasificación de los tipos de discapacidad se ha considerado importante pues ha permitido a la UTM distribuir esta fuerza laboral según sus posibilidades, para no sobrecargar al trabajador en la labor desempeñada, ni que este sienta obstáculos, en vez de oportunidades. Como se observa, la mayor cantidad de oportunidades laborales están concentradas en las discapacidades físicas, destacando los docentes como mayor fuerza laboral. De manera más detallada, en el gráfico 4 se contabiliza el porcentaje de personas con discapacidad por actividad laboral.

En las tablas 1, 2 y 3 se detallan los cargos, tipo y porcentaje de discapacidad que presentan los trabajadores, personal administrativo y docentes de la institución.

**Tabla 1** Reporte por clasificación de cargo de trabajadores y tipo de discapacidad.

CARGO	TIPO DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE
Auxiliar De Servicios Generales	FISICA	75%
Codificador	FISICA	30%
Ayudante De Servicio Administrativo	FISICA	45%
Auxiliar De Servicios Generales	FISICA	60%
Auxiliar De Servicios Generales	FISICA	80%
Ayudante De Servicio Administrativo	FISICA	60%
Auxiliar De Servicios Generales	FISICA	35%
Trabajador Agrícola	FISICA	60%
Celador	FISICA	40%
Ayudante De Bodega	FISICA	60%
Asistente De Inventario	FISICA	40%
Ayudante De Servicio Administrativo	AUDITIVA	70%
Trabajador Agrícola	AUDITIVA	33%
Técnico De Artes Graficas	AUDITIVA	59%
Auxiliar De Servicios Generales	AUDITIVA	31%
Auxiliar De Ingeniería	AUDITIVA	59%
Auxiliar De Archivo	VISUAL	75%
Auxiliar De Servicios Generales	VISUAL	30%

**Fuente:** Base de Datos de la Universidad Técnica de Manabí (2019).

De acuerdo a los datos que muestra la tabla 1 la discapacidad con mayor presencia en los trabajadores es la física, con un porcentaje que oscila del 30% al 80% entre los cuales 6 superan el 60% de nivel de tipo de discapacidad de acuerdo a la valoración de entidad

reguladora de las personas con este problema, de esta manera se determina que su limitación es un poco más complicada a la hora de desarrollar sus actividades laborales y en lo referente a la auditiva y visual solo dos superan este porcentaje con el 75% discapacidad visual presente en el auxiliar de archivos y el 70% en el ayudante de servicios administrativos.

**Tabla 2** Reporte por clasificación de cargo de personal administrativo y tipo de discapacidad.

CARGO	TIPO DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE
Secretaria	FISICA	40%
Asistente De Laboratorio De Facultad	FISICA	73%
Analista De Nomina Y Remuneraciones 1	FISICA	45%
Analista De Desarrollo E Ingeniería De Software 1	FISICA	75%
Asistente De Laboratorio De Facultad	FISICA	40%
Analista De Promoción Y Apoyo Al Ingreso	FISICA	40%
Analista De Promoción Y Apoyo Al Ingreso	FISICA	50%
Auxiliar De Bodega	VISUAL	75%
Analista Jurídico 1	VISUAL	75%
Asistente De Biblioteca	VISUAL	60%
Secretaria	VISUAL	75%
Operador De Sistemas	PSICOLOGICO	35%
Asistente De Inventarios	AUDITIVA	47%
Trabajadora Social	AUDITIVA	40%

**Fuente:** Base de Datos de la Universidad Técnica de Manabí (2019).

En el caso de la tabla 2 se presenta el resumen detallado del tipo de discapacidad y su relación a la actividad que desempeña el personal administrativo, donde destaca que la discapacidad física varía entre un 40% hasta el 75% siendo el Analista de Desarrollo e Ingeniería de Software 1 quien posee el nivel más alto entre los servidores de esta área. En menor escala está la discapacidad auditiva, de los cuales 2 personas un nivel de discapacidad del 40% y 47% y en lo referente a la discapacidad visual 4 personas están en el rango del 60% y 75% por lo que hacen uso de equipos especiales para desarrollar su trabajo.

**Tabla 3** Reporte por clasificación de cargo de Docentes y tipo de discapacidad.

CARGO	TIPO DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE
Profesor Tiempo Completo Principal -1	FISICA	30%
Profesor Tiempo Completo Principal -1	FISICA	30%
Profesor Medio Tiempo Auxiliar -1	FISICA	50%
Profesor Tiempo Completo Principal -1	FISICA	40%
Profesor Tiempo Completo Auxiliar -1	FISICA	40%
Profesor Tiempo Completo Principal -1	FISICA	30%
Profesor Medio Tiempo Auxiliar -1	FISICA	40%
Profesor Tiempo Completo Auxiliar -1	FISICA	40%
Profesor Medio Tiempo Auxiliar -1	FISICA	50%
Profesor Medio Tiempo Auxiliar -1	FISICA	64%
Profesor Tiempo Completo Auxiliar -1	FISICA	70%
Profesor Tiempo Completo Agregado -1	FISICA	55%
Profesor Tiempo Completo Auxiliar -1	FISICA	31%
Profesor Medio Tiempo Auxiliar -1	FISICA	30%
Profesor Tiempo Completo Auxiliar -1	FISICA	50%

Profesor Tiempo Completo Principal -1	VISUAL	38%
Profesor Tiempo Completo Auxiliar -1	VISUAL	75%
Profesor Tiempo Completo Auxiliar -1	VISUAL	49%

**Fuente:** Base de Datos de la Universidad Técnica de Manabí (2019).

En el caso de los docentes, de acuerdo a la información recogida en la tabla 3, el nivel de discapacidad física va desde el 30% hasta el 70% y la discapacidad visual que presentan 3 docentes en un nivel del 38% hasta el 75%. La discapacidad del docente al ser física lo que se les dificulta un poco es la movilidad, pero la formación académica y práctica de la docencia la pueden manejar de manera adecuada, cabe mencionar que algunos docentes cuando ingresaron a laborar a la universidad no presentaban discapacidad, pero con el paso del tiempo y por la edad han presentado algún tipo de limitación que los ha incorporado a este grupo humano.

En el caso de la interacción verbal con los participantes del estudio, se conoció a través de la entrevista a la directora de la Unidad de Inclusión, Equidad Social y Género de la UTM, refiere que el proceso para incorporar personas con discapacidad inicia con un análisis de la base de datos del CONADIS en la cual se encuentra un detalle de los profesionales con discapacidad por provincia, lo que les permite conjuntamente con la Dirección de Administración de Talento Humano escoger según el perfil requerido para el puesto o la vacante. Por otra parte, señaló que dentro de la institución existe un caso de contrato sustituto, en el que el servidor no puede laborar por su misma discapacidad, el señor padre cumple con las funciones que le corresponden a su hijo.

Por su parte, la Unidad de Inclusión realiza un seguimiento y control para que no se vulneren los derechos de estas personas; en este caso la Ley indica que deben tener un ambiente propicio, agradable y acorde a sus necesidades. Así también, se desarrollan talleres para la comunidad de audición, braille, entre otros, a fin de que haya comunicación, se debe sensibilizar a la comunidad para ofrecer buen trato a las personas con discapacidad.

Es de destacar, en referencia a los criterios emitidos por los servidores con discapacidad, que tanto la Unidad de Inclusión, como la dirección de Talento Humano, dan seguimiento y acompañamiento para su desempeño efectivo y su bienestar institucional. También manifiestan que se han ofrecido talleres de capacitación en el que se dictan temas como el lector de pantalla libre para personas con discapacidad visual y lectoescritura para las personas sordas.

En otro momento del estudio, se compartió criterios con docentes que se desempeñan con limitaciones y manifiestan la seguridad y confianza en su ejercicio, pues han sentido apoyo permanente de sus compañeros y directivos. También indican que cuentan con una Unidad de Inclusión encargada de apoyar la gestión docente, administrativo y trabajadores, así como a estudiantes que tienen discapacidad.

Por otra parte, mencionan que las relaciones interpersonales con los demás compañeros son buenas, ya que existe una colaboración permanente que permite sentir un apoyo o fortaleza frente a las dificultades presentes por la discapacidad. En este sentido, un servidor administrativo enfatizó:

C1. “Estoy feliz de pertenecer a esta Institución que me ha dado la oportunidad de desarrollarme personal y profesionalmente, mi perfil académico va acorde a las funciones que realizo”.

C2. “La calidad y calidez recibida para insertarme profesionalmente ha permitido que realice mis labores sin mayores dificultades, también es de destacar la orientación adecuada del personal administrativo de talento humano para procesar la documentación para el contrato”.

En relación al propio tema C3 respondió:

“Un aspecto que a mí me ha ayudado mucho, que también es el criterio de mis compañeros, es el acondicionamiento de espacios públicos, aceras, baños, oficinas y otros para personas con discapacidad, por ejemplo, yo sólo imparto clases en la planta baja de mi facultad porque no puedo subir escaleras”.

Los datos analizados, los criterios recogidos por directivos, servidores con discapacidad y docentes, dan una orientación sobre el factor clave de éxito de la UTM con estas personas. Manifiestan de la atención, acompañamiento y asesoría como aspectos esenciales de su inclusión laboral. La mayoría de estas personas se sienten satisfechas por la labor que la institución realiza para incluirlas en su talento humano y brindarles las mismas oportunidades que el resto de personal.



El tema de inclusión laboral de las personas con discapacidad está identificado por la Ley Orgánica de Discapacidades, decretada en septiembre de 2012 y revisada en el 2015 en su artículo 47 expresa: "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" (Ley Orgánica de discapacidades, 2012, pág. 13).

En este sentido, en relación con el análisis de la información se determinó que la Universidad Técnica de Manabí es una institución inclusiva, ya que en sus instalaciones cuenta con 50 personas que laboran con grado discapacidad física, visual, auditiva y psicológica, las mismas que representan un 4% de inclusión, por lo que demuestra su cumplimiento en el marco de la ley, manteniendo una preocupación por este sector que tiene algún tipo de discapacidad ya sea por genética, accidentes o por enfermedades que se les han presentado en el desarrollo de su vida.

García, Cedeño & Cobacango (2018) consideran que, en el país las personas con discapacidad han tenido apoyo formidable en los últimos años, lo que ha permitido que en las empresas públicas y privadas ante el acatamiento de estatutos y ordenanzas de accesibilidad se fomenta e incrementa la calidad de trabajo y el respeto a la diversidad humana.

El tema abordado sobre la inserción laboral de personas con discapacidad es de relevancia social puesto que en él intervienen las comunidades, gobiernos y empresas que se encuentran reguladas por autoridades estatales, pero también comprende estipulaciones sobre los derechos humanos en donde se expongan que todos los individuos cuentan con las mismas oportunidades y con los mismos derechos, sin importar su origen, sexo, ideología o discapacidad.

Así mismo, Moreira, Zambrano & Cabezas (2018) mencionan que el Ecuador ha incorporado y modificado su legislación a los actuales conceptos acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención para lo cual se han resumido acciones orientadas a identificar oportunidades para estas personas, buscando una verdadera inclusión donde puedan ejercer sus derechos.

También se ha planteado que se ajustan a las leyes de la constitución en donde se recalca que todas las personas sin importar su sexo, ideología o raza deben contar con los mismos derechos y obligaciones de modo que aquello no interfiera en sus actividades diarias y a su vez no sea un hecho generados de acoso o desconformidad en una sociedad igualitaria, del mismo modo se argumenta que en diversos estudios médicos se ha determinado que las personas con discapacidad son lo suficientemente aptas para desempeñar labores al igual que una personas sin discapacidad, ya que todo depende de las herramientas, instrumentos y estructuras adecuadas que le permitan el desarrollo eficiente y eficaz.

Por otra parte, Pupiales & Córdoba (2016) señalan que es importante que se contribuya a la creación de una cultura inclusiva, con la finalidad de que las personas con discapacidad sean valoradas de manera íntegra y esto a su vez sea capaz de aportar al desarrollo social y económico de los grupos con los que se involucra.

El apartado antes mencionada es una pauta para que las organizaciones rediseñen su cultura organizacional y considera que el cambio es un factor determinante para el progreso, sabiendo además que con la discapacidad no es un impedimento en el progreso académico o intelectual, y que sin importar aquello una persona con la suficiente preparación es apta para desenvolverse en el mundo laboral.

En efecto, las personas con discapacidad en la actualidad son consideradas como un grupo vulnerable prioritario y que han tenido que afrontar graves actos de exclusión en el ámbito laboral, situación que ha generado el interés por crear políticas direccionadas a una inclusión adecuada de las personas con discapacidad, tratando de generar mayores oportunidades de desarrollo y mejoras en la calidad de vida.

## **CONCLUSIONES**

La inclusión de personas con discapacidad en el campo laboral ha sido atendida en el Ecuador. A través de la Ley Orgánica de Discapacidad se ordenó y estructuró la política a seguir y se estimuló a las instituciones a atender esta necesidad. En particular la Universidad Técnica de Manabí ha favorecido la inclusión en sus diferentes campos de actuación a este tipo de servidores; entre las estrategias emprendidas destaca el levantamiento de información, las acciones de superación y de adecuación de actividades según la condición del discapacitado y su nivel de preparación.

La incorporación y seguimiento de servidores con discapacidad ha estado en las agendas directivas de la institución, priorizando a las áreas de Talento humano las acciones de

selección del personal, incorporación y adecuación laboral según sus condiciones físicas e intelectuales, así como, la gestión estadística; mientras que la Unidad de Inclusión trabaja en su seguimiento y preparación profesional en función del logro de un mejor desempeño y competencias laborales. En la experiencia desarrollada destaca, además, el cumplimiento de lo enmarcado en las leyes que regulan el ámbito laboral para este grupo social, la adecuación de espacios físicos y el equipamiento para un mejor acceso, interacción y movilidad. Los servidores con discapacidad representan un porcentaje justo en la institución, tanto numérico como afectivamente. Los criterios recogidos en el estudio muestran el nivel de satisfacción con las actividades que realizan, buen clima laboral y de relación interpersonal, así como un proceso creciente de apoyo y reconocimiento por parte de los factores universitarios con quienes conviven, dígase compañeros de labores, personal de servicio, docentes, alumnos y directivos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- De la Herrán, A., Pinargote, M., & Veliz, V. (2016). Génesis de una universidad inclusiva en Ecuador. Universidad Técnica de Manabí. *Revista Iberoamericana de Educación*, 2, 167-194.
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 3 - 12. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Fundación Universia. (Febrero de 2017). [fundacionuniversia.net](http://fundacionuniversia.net). España. Obtenido de Universidad y discapacidad. III estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad: [https://www.fundacionuniversia.net/wp-content/uploads/2017/02/Fundacion\\_IIIEstudio\\_digital\\_accesible.pdf](https://www.fundacionuniversia.net/wp-content/uploads/2017/02/Fundacion_IIIEstudio_digital_accesible.pdf)
- García, J., Cedeño, M., & Cobacango, L. (2018). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la parroquia Calceta cantón Bolívar, Revista Caribeña de Ciencias Sociales. *Revista Caribeña de las Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html>
- Ley Orgánica de discapacidades. (2012). Pichincha, Ecuador: Quito. Obtenido de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
- Maitta, I., & García, A. (2018). Inserción laboral de los graduados con discapacidades en la Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/insercion-laboral-ecuador.html>
- Ministerio del trabajo. (2017). Ministerio del Trabajo, CONADIS Y FENEDIF juntos por la inserción socio laboral de las personas con discapacidad. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/ministerio-del-trabajo-conadis-y-fenedif-juntos-por-la-insercion-socio-laboral-de-las-personas-con-discapacidad/>
- Moreira, M., Zambrano, F., & Cabezas, G. (2018). La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil. *Revista Boletín Redipe*, 7(2), 174-183.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. Ginebra. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_430938.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf)
- Pico, F., & Torres, S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *RETOS Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 7(14). Obtenido de <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/14.2017.10>
- Pupiales, B., & Córdoba, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Redalyc*, 16(2), 279-289. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273849945007>
- Ramírez, Y., & Caldera, D. (2018). Desafíos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Estado de Guanajuato. *Jóvenes de la ciencia*, 4(1), 1-6. Obtenido de <http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/2319/1806>

- Rodríguez, W. (2019). La importancia de la historia en la experiencia vital de la discapacidad y la inclusión. *Investiga TEC*(34), 4-5. Obtenido de [https://revistas.tec.ac.cr/index.php/investiga\\_tec/article/view/4063/3685](https://revistas.tec.ac.cr/index.php/investiga_tec/article/view/4063/3685)
- Tapia, Y. (Diciembre de 2012). La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador. Periodo 2009-2011. Tesis de grado, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/5112/1/tesisTapia%20Solorzano%2c%20Yessenia.pdf>
- Unidad de inclusión Equidad Social y Género. (2020). *Personal con discapacidad*. Manabí, Portoviejo.
- Vélez, V. (2016). Educación inclusiva para personas con discapacidad en la Provincia de Buenos Aires. (Tesis de maestría), Buenos Aires. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/9563/2/TFLACSO-2016VVP.pdf>
- Xirau, M. (9 de Mayo de 2018). ¿Es importante la inclusión laboral en tu empresa. España. Obtenido de <https://forbes.es/business/42450/es-importante-la-inclusion-laboral-en-tu-empresa/>