

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

Tema: PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO GARANTÍA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA – PLANTA CENTRAL.

Trabajo de Titulación modalidad Proyecto de Investigación y Desarrollo Previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Mención
Ámbito Legal

Autor: Licenciada Gabriela Cecibel Villagrán Caiza

Director: Doctor Ángel Patricio Poquiza Poquiza Magíster

Ambato-Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Doctor Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza Magíster, Presidente y Miembro de Tribunal e integrado por las señoras: Licenciada Silvia Jovanna Altamirano Altamirano Magíster y Licenciada Malena Karina Quiroga López Magíster, Miembros de Tribunal designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Titulación con el tema: **“PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO GARANTÍA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA – PLANTA CENTRAL”**, elaborado y presentado por la Licenciada Gabriela Cecibel Villagrán Caiza, para optar por el Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Mención Ámbito Legal; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Dr. Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza, Mg
Presidente y Miembro del Tribunal

Lcda. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano, Mg.
Miembro del Tribunal

Lcda. Malena Karina Quiroga López, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación presentado con el tema: **PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO GARANTÍA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA – PLANTA CENTRAL**, le corresponde exclusivamente a: Licenciada Gabriela Cecibel Villagrán Caiza, Autora, bajo la Dirección del Doctor Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza Magíster, Director del Trabajo de Titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Lcda. Gabriela Cecibel Villagrán Caiza

CI.: 1724663859

AUTORA

Dr. Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza, Mg.

CI.: 1802605665

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi Trabajo de Titulación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Lcda. Gabriela Cecibel Villagrán Caiza

CI.: 1724663859

AUTORA

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
AGRADECIMIENTO	xii
DEDICATORIA	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
EJECUTIVE SUMMARY	xvi
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Justificación.....	3
1.2 Objetivos	5
1.2.1 Objetivo general	5
1.2.2 Objetivos específicos.....	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes Investigativos	6
2.2 Fundamentación Teórica.....	8
2.1.1 El Trabajo un Derecho Humano.....	8
2.1.2 Discriminación	9
2.2.1.1 Discriminación Laboral	10
2.2.1.2 Tipos de Discriminación.....	10
2.1.3 Discapacidad	13
2.2.1.3 Tipos de Discapacidad.....	14
2.2.1.4 Estadística	16

2.2.1.5	Normativa Legal	17
2.2.1.6	Sistemas de inserción laboral para las personas con discapacidad	20
2.2.1.7	El principio de Igualdad en la Constitución Ecuatoriana para las personas con discapacidad.....	24
CAPITULO III		25
METODOLOGÍA		25
3.1	Modalidades de la Investigación.....	25
3.1.1	Modalidades básicas de la investigación.....	25
3.1.1.1	Investigación Documental y Bibliográfica	26
3.1.1.2	Investigación de campo	26
3.1.1.3	Investigación Descriptiva	26
3.1.1.4	Investigación Exploratoria.....	26
3.2	Aplicación de los métodos previamente determinados.....	27
3.2.1	Hipótesis o ideas a defender	27
3.2.2	Población y muestra	27
3.2.3	Instrumentos utilizados.....	27
3.2.4	Descripción y operacionalización de las variables.....	28
3.3	Procedimientos de la recolección de información	33
3.4	Procedimiento para el análisis e interpretación de resultados	34
3.5	Aspectos éticos	35
CAPITULO IV		37
RESULTADOS		37
4.1	Análisis e interpretación de los datos	37
4.1.1	Evaluación de ingreso de personal con discapacidad en los últimos 5 años.	37

4.1.2	Resultados encuestas realizadas al personal con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería.	39
4.2	Verificación de la Hipótesis.....	71
4.2.1	Prueba de significancia de X^2	71
4.2.2	Planteo de hipótesis	72
4.2.3	Modelo matemático	72
4.2.4	Nivel de Significancia	73
4.2.5	Grados de Libertad	73
4.2.6	Prueba estadística	73
4.2.7	Cálculo de X^2	74
CAPÍTULO V		76
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		76
REFERENCIAS.....		79
ANEXOS		84
ANEXO 1.....		84
ANEXO 2.....		85
ANEXO 3.....		86
ANEXO 4.....		87
ANEXO 5.....		93
ANEXO 6.....		94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable independiente: Principio de igualdad	30
Tabla 2. Variable dependiente: Inclusión laboral.....	32
Tabla 3. Comparación por años de personal con discapacidad.....	38
Tabla 4. Edad	39
Tabla 5. Nivel de Instrucción por género.....	41
Tabla 6. Tipo de discapacidad por género.....	42
Tabla 7. Tipo de relación contractual por género.....	44
Tabla 8. Puestos de trabajo por tipo de discapacidad.....	45
Tabla 9. El Ministerio de Agricultura y Ganadería respeta las leyes ecuatorianas que respaldan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	48
Tabla 10. El artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador, numeral 5 detalla: "El Estado garantizará el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades (...). ¿El Ministerio de Agricultura y Ganadería cumple con el artículo antes detallado?.....	50
Tabla 11. El acceso al trabajo es un derecho universal, inclusive para las personas con discapacidad. ¿Este derecho se respeta y se cumple?	52
Tabla 12. Considera que las empresas tanto públicas como privadas realizan inclusión laboral de personas con discapacidad.....	54
Tabla 13. Considera que las personas con discapacidad que han ganado un proceso de selección de personal recibieron puntos como acción afirmativa por su condición de discapacidad.....	55
Tabla 14. Al ingresar al Ministerio de Agricultura y Ganadería, el Departamento de Talento Humano encargado del proceso de selección consideró: ¿su nivel de estudio, habilidades, capacidades y aptitudes?	57
Tabla 15. Ocupa un puesto de trabajo acorde con su formación académica y/o experiencia laboral.	59
Tabla 16. El trabajo ejecutado por Usted, le da un valor agregado a los procesos que se llevan dentro de su área o departamento.	61
Tabla 17. Su jefe inmediato, valora y/o reconoce el trabajo realizado por Usted.....	63

Tabla 18. Las relaciones con sus compañeros de trabajo son saludables y positivas para su desempeño laboral, es decir son inclusivas.	65
Tabla 19. Considera que el diseño (infraestructura) de su puesto de trabajo, así como las herramientas para la ejecución del mismo favorecen a su desempeño laboral.....	67
Tabla 20. El Ministerio de Agricultura y Ganadería, es una institución que cuenta con infraestructura accesible para personas con discapacidad tanto internas como usuarios externos.	69
Tabla 21. Frecuencia Observada (FO)	72
Tabla 22. Frecuencia Esperada (FE)	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Comparación por años de ingreso de trabajadores con discapacidad.	38
Gráfico 2. Edad de los trabajadores con discapacidad.	40
Gráfico 3. Nivel de Instrucción por género.	41
Gráfico 4. Tipo de discapacidad por género.	43
Gráfico 5. Tipo de relación contractual por género.	44
Gráfico 6. Puestos de trabajo por tipo de discapacidad.	47
Gráfico 7. El Ministerio de Agricultura y Ganadería respeta las leyes ecuatorianas que respaldan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	49
Gráfico 8. ¿El Ministerio de Agricultura y Ganadería cumple con el artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador?	51
Gráfico 9. El acceso al trabajo es un derecho universal, inclusive para las personas con discapacidad. ¿Este derecho se respeta y se cumple?	53
Gráfico 10. Considera que las empresas tanto públicas como privadas realizan inclusión laboral de personas con discapacidad.	54
Gráfico 11. Considera que las personas con discapacidad que han ganado un proceso de selección de personal recibieron puntos como acción afirmativa por su condición de discapacidad.	56
Gráfico 12. El Departamento de Talento Humano encargado del proceso de selección consideró: ¿su nivel de estudio, habilidades, capacidades y aptitudes?	58
Gráfico 13. Ocupa un puesto de trabajo acorde con su formación académica y/o experiencia laboral.	60
Gráfico 14. El trabajo ejecutado por Usted, le da un valor agregado a los procesos que se llevan dentro de su área o departamento.	62
Gráfico 15. Su jefe inmediato, valora y/o reconoce el trabajo realizado por Usted.	64
Gráfico 16. Las relaciones con sus compañeros de trabajo son saludables y positivas para su desempeño laboral, es decir son inclusivas.	66
Gráfico 17. Considera que el diseño (infraestructura) de su puesto de trabajo, así como las herramientas para la ejecución del mismo favorecen a su desempeño laboral.	68

Gráfico 18. El Ministerio de Agricultura y Ganadería, es una institución que cuenta con infraestructura accesible para personas con discapacidad tanto internas como usuarios externos. 70

AGRADECIMIENTO

A Marco y Cecibel, por ser mi inspiración de amor, lucha, constancia y trabajo.

Cynthia, María José y Alejandra, mis hermanas y mejores amigas.

Iván, Hilda y Junior mi segunda familia.

Macarena y Verónica mis colegas y compañeras en este sueño.

Linda y Ruth por ser y estar siempre.

Gaby por tu paciencia y amistad incondicional

A mi tutor, Dr. Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza, Mg. por su guía y
acompañamiento en este trabajo de investigación.

¡Gracias infinitas!

Gaby V.

DEDICATORIA

Dedicado a mi flor de oro, mi mujer dorada,
A la niña soñadora e inquieta que ilumina mi vida,
A la voz retumbante que hace mi despertar hermoso,
A mis gritos de alegría y dulzura diaria,
A mi corazón con pies,
A mi fuerza y amor único y verdadero,
A mi hija, *a mi Kory Valentina.*

A ti mi pelitos de leche,
No puedo dejarte de lado en esta dedicatoria,
Si fuiste mi segunda madre, si me diste tu amor y tu paciencia,
Si estirabas tus manos tibias cuando mi corazón sentía frío,
Si sé que, aunque te hayas ido, estás aquí triunfando conmigo,
A la que me regaló sus años, su fuerza, su amor y hasta lo que no tenía,
Para ti va este triunfo *mi Rosita Padilla,*
¡Estás siempre en mi corazón abuelita!

Gaby V.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

TEMA:

PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO GARANTÍA DE INCLUSIÓN LABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MINISTERIO DE
AGRICULTURA Y GANADERÍA – PLANTA CENTRAL.

AUTORA: Licenciada Gabriela Cecibel Villagrán Caiza

DIRECTOR: Doctor Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza Magíster

FECHA: 01 de marzo del 2021

RESUMEN EJECUTIVO

La igualdad de oportunidades y la no discriminación forman parte de los derechos fundamentales de los seres humanos en general, esto quiere decir sin distinción alguna. A pesar de ello, hasta la actualidad las personas con discapacidad son las más expuestas a todo tipo de situaciones discriminatorias, en especial; cuando buscan integrarse en el mercado laboral. Es así como, en el desarrollo del presente trabajo de investigación se realizó una revisión de los diferentes aspectos que permiten conocer si existe garantía de igualdad y una verdadera inclusión, desde la percepción de los servidores y trabajadores con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería. Para ello, se analizaron las contrataciones de personas con discapacidad en relación con el total de personal existente en nómina de los últimos cinco años de esa Cartera de Estado. Además, se efectuaron entrevistas y aplicación de cuestionarios mediante los cuales se pudo determinar la percepción de garantía de igualdad e inclusión que tiene el personal con discapacidad.

Entre los principales resultados obtenidos, se muestran que no existe un adecuado proceso de selección de personal y que no se lo realiza en su totalidad en

cumplimiento de la Ley que respalda a este grupo vulnerable de la sociedad. Por otra parte, la accesibilidad del edificio del Ministerio de Agricultura y Ganadería no es la adecuada para el personal con discapacidad que ahí labora y, mucho menos para los usuarios externos que utilizan los servicios de esa Cartera de Estado. Otro de los puntos importantes es la perspectiva de garantía de igualdad que los servidores y trabajadores con discapacidad han expuesto en las entrevistas, al percibir que para ocupar un puesto de trabajo o en la asignación de funciones no se ha tomado en consideración sus aptitudes, habilidades, conocimientos, nivel de instrucción y años de experiencia.

Algunos de los hallazgos de este estudio, se sitúan en que la mejor forma cumplir con una verdadera inclusión y ofrecer estabilidad laboral a este grupo vulnerable de personas, es con estricto cumplimiento de la normativa legal vigente, la generación de un ambiente de trabajo adecuado con la sensibilización de todo el personal sobre la inclusión social y laboral de personas con discapacidad. Finalmente, no se podría alcanzar un respeto a este grupo vulnerable si no se promueve la interacción de tres actores: Estado, empleadores y sociedad.

Palabras claves: Acciones afirmativas, bienestar integral, derechos humanos, Estado de Derechos, garantía constitucional, inclusión laboral, persona con discapacidad, política pública, principio de igualdad, selección de personal.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

THEME:

**PRINCIPLE OF EQUALITY AS A GUARANTEE OF LABOR
INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE “MINISTERIO
DE AGRICULTURA Y GANADERÍA - CENTRAL PLANT”.**

AUTHOR: Gabriela Cecibel Villagrán Caiza

DIRECTED BY: Dr. Ángel Patricio Poaquiiza Poaquiiza Magister

DATE: March 01, 2021

EJECUTIVE SUMMARY

Equal opportunities and non-discrimination are part of the fundamental rights of people in general, that is, without any distinction. Despite this, people with disabilities are the most exposed to all kinds of discriminatory situations, especially, when they seek to integrate into the labor market. Thus, in this research work, a review was carried out of the different aspects that allow us to know if there is a guarantee of equality and true inclusion, from the perception of the workers with disabilities of the Ministry of Agriculture. To this end, the hiring of people with disabilities was analyzed in relation to the total on the payroll of the last five years of that State Portfolio. In addition, interviews and questionnaires were applied through which it was possible to determine the perception of the guarantee of equality and inclusion that personnel with disabilities have.

Among the main results obtained, it is shown that there is no adequate personnel selection process and that it is not carried out in full in compliance with the Law that supports this vulnerable group of society. On the other hand, the accessibility of the building of the Ministry of Agriculture and Livestock is not adequate for the

personnel with disabilities who work there, much less for the external users who use the services of this State Portfolio. Another important point is the perspective of guarantee of equality that the servers and workers with disabilities have exposed in the interviews when they perceive that their aptitudes, abilities, knowledge, have not been taken into account to occupy a job or in the assignment of functions. level of education and years of experience.

Some of the conclusions of this study are that the best way to comply with a true inclusion and offer job stability to this vulnerable group of people is with strict compliance with current legal regulations, the generation of an adequate work environment with an awareness of everything staff on social and labor inclusion of people with disabilities. Finally, respect for this vulnerable group could not be achieved without promoting the interaction of three actors: The State, employers, and society.

Keywords: Affirmative actions, integral well-being, human rights, State of Rights, constitutional guarantee, labor inclusion, person with disabilities, public policy, principle of equality, selection of personnel.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El ámbito laboral corresponde a uno de los más importantes escenarios de integración social de los individuos debido a que, permite el establecimiento de metas y ejecución de proyectos a fin de mejorar la calidad de vida (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2014), posibilita la garantía de derechos y distribución de riqueza brindando seguridad tanto personal como familiar (Fresno, J. 2013). En este sentido, el acceder a un trabajo para los individuos en situación de discapacidad tiene el mismo valor e importancia que el resto de la sociedad.

A través del tiempo, Ecuador ha ido avanzando en temas de inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, principalmente con la implementación de la “Constitución de la República del Ecuador” y el “Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017” como normativa nacional. De la misma manera, estas acciones estuvieron respaldadas internacionalmente por normas como, la “Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Registro Oficial 283, 2-III-2004” (OEA, 2004) y la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” (ONU, 2008).

En este sentido, en el presente trabajo de investigación se pretende realizar un análisis al cumplimiento del principio de igualdad como garantía de inclusión de personas con discapacidad en el Ministerio de Agricultura y Ganadería; pues, si bien existe mucho desarrollo en normativa legal que ampara inclusive constitucionalmente a las personas con discapacidad y respalda del mismo modo su plena inclusión en el ámbito laboral en condiciones de igualdad; la muestra de una verdadera inclusión exigida por la Ley, no debería verse solo reflejada en el cumplimiento de un 4% de inclusión de personas con discapacidad tanto en instituciones públicas como privadas; sino también, incluye el cumplimiento en su totalidad de lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades en las que, el Estado garantiza el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, sin discriminación de ninguna

naturaleza, teniendo en cuenta los conocimientos, la condición física, las aptitudes individuales, considerando con mayor importancia los principios de equidad de género y diversidad de las discapacidades.

Al referirse a inclusión, es indispensable citar que la inclusión es un derecho humano que se refiere al cumplimiento de igualdad y de equidad a nivel de sociedad (Blanco, 2006). Además, es necesario comprender que la inclusión laboral se refiere al fomento y generación de plazas de trabajo de manera igualitaria y en las mismas condiciones de sueldos, tareas, horarios y oportunidades que los demás puestos ocupados por personas sin discapacidad. Significa además, ofrecer y garantizar un lugar de trabajo seguro en cuanto a infraestructura y accesible para personas que se encuentran dentro de este grupo de atención prioritaria (Blanco, 2006).

Por otro lado, si se excluye a una persona por distintas razones de un grupo social, ya sea por sus características físicas, por una enfermedad catastrófica o por una limitación en cualquiera de sus funciones como ser humano, esto se convierte en discriminación por lo tanto es exclusión. Esta exclusión afecta a la sociedad de una manera negativa, perjudican grandemente a las personas debilitando su autoestima, esto desemboca en que las personas al sentirse discriminadas y en desigualdad de condiciones respondan con comportamientos distorsionados o negativos, además, ésta dinámica mal manejada genera barreras y limitantes para poder llegar a una verdadera inclusión, en este caso en el ámbito laboral (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2014).

Cabe destacar, que la inclusión laboral de las personas con discapacidad es una realidad que actualmente se evidencia tanto en empresas privadas como públicas, además de que los diferentes cuerpos legales iniciando por la Constitución de la República del Ecuador (2008) y de menor jerarquía como la normativa laboral, exigen el cumplimiento de inclusión de un 4% de la nómina total de trabajadores, o lo que es igual 1 (una) persona con discapacidad por cada 25 (veinte y cinco), este cumplimiento de la normativa y demás garantías constitucionales se denominan políticas inclusivas (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012).

En cuanto a interés profesional, este tema de investigación surgió con la finalidad de conocer el cumplimiento de la garantía de igualdad como derecho en la inclusión laboral del grupo vulnerable que es parte de la población trabajadora de esa Cartera de Estado, además con este estudio se pretende generar nuevas ideas que permitan mejorar la gestión del área de Trabajo Social en la promoción de derechos humanos. A su vez, se pretende mostrar que la inclusión laboral de las personas con discapacidad debe ser integral y no un mero cumplimiento normativo de porcentajes; ubicando a personas en puestos de trabajo sin realizar un análisis previo y con el único objetivo de “cumplir” lo que dispone la Ley y evitar sanciones y responsabilidades legales y patronales.

1.1 Justificación

Las personas con discapacidad corresponden a un grupo segmentado de la población que ha sido discriminado históricamente y como tal, se han visto inhibidas de disfrutar de los derechos que tienen como seres humanos. Actualmente, en Ecuador se dispone de una Constitución en la que se estipula que el trabajo es un derecho y un deber social, así mismo se garantiza la dignidad en el trabajo y una remuneración justa que permita al ser humano cubrir sus necesidades sin discriminación alguna; sin embargo, a pesar de existir normativa legal que respaldan estos derechos; no se cumple a cabalidad y son violentados de manera constante (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018).

Aunque gracias al desarrollo acelerado de la tecnología y de los medios de comunicación la sociedad se ha enfrentado a cambios trascendentales, existen todavía diferencias muy marcadas en el salario que perciben las personas, estas diferencias se deben a una secuencia de condiciones determinantes que en ocasiones puede ser por una discapacidad o una segregación ocupacional, del mismo modo han aparecido nuevos problemas sociales como la pobreza transgeneracional o la pobreza presente en hogares donde la cabeza se encuentra representada por una mujer (Valencia Sánchez & Leyton Pavez, 2016). Esto sumado a un carente sistema de recopilación, sistematización, análisis y estudio de la información acerca de las personas con discapacidad existente en el país, a la falta de planteamientos

integrales y a la ausencia de planes o convenios que fomenten la contratación de personas con discapacidad y que promuevan la igualdad de oportunidades; se han convertido en factores clave que impulsan a la problemática planteada.

Es así, que en base a las razones expuestas, surge la necesidad de realizar la presente investigación, en la que no sólo se realizará un análisis de la realidad de las personas con discapacidad y su desempeño en el ámbito laboral, más allá de lo estipulado en la Ley, sino también se realizará un análisis detallado de las condiciones en las que día a día van desarrollando las actividades laborales los servidores y trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería, a su vez permitirá conocer si las actividades que las personas con discapacidad están desarrollando están conformes a sus capacidades, conocimientos, condición física y aptitudes individuales; con esto se pretende mostrar si se cumple o no con el principio de igualdad como garantía de inclusión laboral para los servidores y trabajadores con discapacidad, de esa cartera de Estado.

Los resultados de la presente investigación serán importantes y significativos; pues, con ellos se pretende generar una propuesta desde el área de Bienestar Laboral – Trabajo Social, perteneciente a la Dirección de Administración de Talento Humano; que permita crear cambios positivos en beneficio de la población trabajadora del Ministerio de Agricultura y Ganadería. De este modo, se mezcla la teoría aprendida en las aulas de maestría con la práctica en las funciones que se ejerce día a día como profesional del Trabajo Social, en la promoción de derechos humanos, el respeto a la dignidad, la búsqueda de la justicia social y encaminar acciones con el objetivo de alcanzar una verdadera inclusión con igualdad. Finalmente, la información que se obtendrá además de ser ayuda para futuras investigaciones, toma de decisiones importantes desde la Dirección de Talento Humano, será socializada a todos los servidores y trabajadores del Ministerio, con el objetivo de comprometer e incentivar a la participación activa y generar una verdadera inclusión de las personas con discapacidad, fundamentada no solo en el derecho a la igualdad sino también en el respeto, dignidad, empatía y ayuda mutua.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Establecer las acciones afirmativas ejecutadas por el Ministerio de Agricultura y Ganadería para el cumplimiento del principio de igualdad como garantía de inclusión laboral de personas con discapacidad.

1.2.2 Objetivos específicos

- ✓ Determinar la tasa de trabajadores en situación de discapacidad en el Ministerio de Agricultura y Ganadería en base a un análisis comparativo por años de inclusión.
- ✓ Establecer si las personas con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería, ocupan puestos de trabajo de acuerdo a sus condiciones, conocimientos y aptitudes individuales.
- ✓ Analizar en los servidores y trabajadores que presentan discapacidad, su criterio frente al principio de igualdad como garantía de inclusión laboral en el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

La Organización Internacional del Trabajo estima que en el mundo existen aproximadamente unos 368 millones de personas que poseen discapacidad y se encuentran en edad de trabajar, en este grupo se hallan personas con mucho potencial para incluirse en el mercado laboral y poder aportar al desarrollo económico de sus países ya sea como trabajadores independientes, dependientes y hasta como empresarios (De Lorenzo, 2004). A pesar de encontrarse en edad de trabajar, existe una tasa bastante alta de desempleo en personas con discapacidad, en algunos países llega a superar el 80%. Una de las grandes barreras que hallan es que el tipo de trabajo para el que son contratados, en su mayoría es poco remunerado o con pocas posibilidades de promoción profesional. A esto, se agrega las limitaciones en cuanto a accesibilidad e infraestructura, en el uso por ejemplo de transporte público por citar alguno, finalmente se cree tradicionalmente que las personas con discapacidad no han podido acceder a una educación formal o profesional y se ha destinado a estas personas durante años a realizar trabajos sin mayor complejidad o que no requieren un esfuerzo mayor, esto es consecuencia de una cultura desigual, prejuiciosa en la que ha predominado a nivel mundial la exclusión de personas en este caso con discapacidad (Huerta, 2006).

Tanto a nivel nacional como internacional, se han realizado numerosos trabajos de investigación dedicados a la búsqueda de información relacionada a la inclusión laboral de personas con discapacidad, así, Pupiales y Córdova (2016) detallan que de acuerdo a las estadísticas de las Naciones Unidas sobre el tema de discapacidad y pobreza, muestra lo abandonado o poco tratado que se encuentra este tema, es así que; el 82% de personas con discapacidad de los habitantes de países en desarrollo viven y subsistente por debajo del umbral de la pobreza, además este grupo se encuentran en el grupo de personas vulnerables. En concordancia con ello, el Instituto Nacional de Estadística de España informó que la tasa de desempleo de las

personas con discapacidad es 40% mayor al de las personas que no poseen ningún tipo de discapacidad, estas cifras han hecho que el Gobierno Español diseñe políticas y programas que favorezcan la inclusión de este grupo vulnerable de la población al mercado laboral.

Albarrán y Alonso (2010) hallaron que en España el verdadero inconveniente que enfrentaban las personas con discapacidad en relación a un empleo era la inactividad. Además, un valor mayor al 67% de la población con discapacidad que se encuentran en edad óptima para laborar no tenía y tampoco buscaban empleo. Otro dato que alerta a los autores es el hecho de que las mujeres con discapacidad y en edad de trabajar, tienen una peor situación que los hombres, presentan un mayor índice de inactividad y desempleo, considerando que en su mayoría son cabezas de hogar, madres solteras y que sus hijos dependen netamente del ingreso que puedan obtener fruto de su empleo, complicando de esta manera mucho más la situación para las mujeres con discapacidad.

Para ir aterrizando a la idea central del tema de investigación, en lo que respecta a América Latina y el Caribe, es necesario citar que la “Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que un 85% de personas con discapacidad en edad de trabajar no tienen empleo” (Ordóñez, 2011). En Ecuador de acuerdo con el último censo que se llevó a cabo en el año 2010, se determinó que el 5,64% de su población representa a personas con discapacidad, esto corresponde a un número de 806.859 habitantes de un total de 14.306.000 (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2016). En base a estadísticas del Consejo Nacional de Discapacidades, el Registro Nacional de Discapacidades hasta mayo del año 2013 registraron a 361.487 personas con discapacidad de las cuales 12.000 poseen discapacidades severas, por lo tanto esas doce mil jamás podrán integrarse al mercado laboral y dependerán del cuidado del alguien más, finalmente; en el año 2012 se registraron a 72.067 personas con discapacidad que se encuentran dentro de la población económicamente activa, ejerciendo un trabajo de manera independiente, en el sector público y privado, trabajo doméstico e inclusive de manera independiente (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2016).

2.2 Fundamentación Teórica

2.1.1 El Trabajo un Derecho Humano

Los derechos humanos son mandatos universales que brindan protección a las personas y grupos, los protegen contra acciones o inobservancias que coarten la libertad, el goce de los derechos básicos que tienen todos los seres humanos y la dignidad de los mismos. Estas garantías otorgan a las personas el goce en igualdad de los derechos que son indispensables y libertades fundamentales, estas se deben respetar bajo igualdad de condiciones y sin discriminación; el cumplimiento de estos preceptos permite elevar las condiciones de vida, considerando que todas las personas nacen libres e iguales, por lo tanto, tienen igualdad de condiciones ante la ley (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

Según la Organización de las Naciones Unidas (1948). Artículo 23. *Declaración Universal de los Derechos Humanos* dispone garantías en cuanto a temas laborales como; numeral 1, “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y el derecho a la protección contra el desempleo”. Por otra parte, el numeral 2 dispone que “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a salario y trabajo por igual” (Declaración de los Derechos Humanos, 1948, art. 23).

El derecho que todos los seres humanos tienen para acceder al trabajo, es vital para la realización de otros derechos humanos como el acceso a una vivienda, la recreación, etc. Esto también, constituye una parte de la dignidad de los seres humanos, sin embargo, la situación laboral de millones de personas con discapacidad en el mundo entero está alejada de la realidad o de lo que se debería cumplir de acuerdo con normativas nacionales e internacionales tal como se ha desarrollado en párrafos anteriores. A pesar de que existen varios avances en relación a temas laborales que respaldan a las personas con discapacidad, existe también mucho desconocimiento por parte de los empleadores en relación de los derechos que tienen las personas con discapacidad en el ámbito laboral, lo cual puede detonar un sin número de vulneración de derechos y por ende la vulneración de la garantía de igualdad en temas de inclusión laboral.

El proceso de inserción o inclusión laboral, que día a día va mejorando notablemente en la sociedad actual, surgió en España, con la perspectiva de que todos trabajen activamente por el desarrollo del país, además de disminuir la pobreza y que poco a poco se vayan mejorando y perfeccionando las habilidades laborales, promoviendo la formación, la utilización de potencialidades, aptitudes y actitudes acorde a sus capacidades (Blanco, 2006).

2.1.2 Discriminación

El acto agresivo y/o violento que lleve a la exclusión o segregación de un determinado grupo de individuos es lo que se conoce hoy en día como discriminación (Gall, 2004). Al excluir a una persona o grupo social ya sea por sus características físicas, por una enfermedad, orientación sexual, nacionalidad, etc; se convierte automáticamente en discriminación. Estas acciones afectan negativamente a la sociedad, perjudicando a las personas que se sienta discriminadas y adicional afectan sobremanera su autoestima. Todas estas generan brechas y barreras extensas en la sociedad, lo que no permite que la inclusión sea verdadera y enfocado en la igualdad.

La Organización Internacional de Trabajo en el Convenio 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Artículo 1, detalla lo que se considera discriminación como, por ejemplo; “cualquier tipo de diferenciación, preferencia o exclusión basada en raza, color sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que coadyuve a anular o alterar la igualdad de oportunidades o del trato en el ámbito laboral” (Convenio 111, 1958, art. 1).

Las luchas e incansables movilizaciones que han enfrentado distintos grupos de la población por conseguir la igualdad en el acceso al trabajo no son recientes; sin duda alguna son acontecimientos que se han desarrollado a lo largo de los años, movimientos de mujeres por ejemplo o de jóvenes son antecedentes históricos de la lucha por la inclusión laboral. Es innegable que la discriminación basada en raza, edad, condición económica, religión o etnia han sido manifiestas desde siempre, lo que convierte a esta segregación en un fenómeno muy arraigado en las sociedades,

por esa razón a pesar de que se lucha constantemente por practicar la igualdad y equidad en los últimos tiempos, falta mucho camino por recorrer.

2.2.1.1 Discriminación Laboral

En el Código de Trabajo Ecuatoriano [Codificación 17]. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Última modificación: 26-sep-2012. Artículo 79, se señala lo siguiente: Igualdad de remuneración.- es decir; “a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación de edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo serán considerados para los efectos de la remuneración” (Código de Trabajo Ecuatoriano, 2005).

Cabe mencionar además que en la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082 “se prohíbe solicitar información sobre: edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial, u otros requisitos discriminatorios, este trabajo se centra en analizar los casos de discriminación laboral por discapacidad” (Espinoza & Gallegos, 2018). En la actualidad son diversos y variados los medios que se emplean para reclutar personal, medios externos como: radio, periódicos, ferias, etc.; y en el interno el más famoso es la recomendación, sin embargo, en el Ecuador aún persevera la discriminación en los procesos de reclutamiento y selección de personal (Espinoza & Gallegos, 2018).

2.2.1.2 Tipos de Discriminación

Con el fin de generar un conocimiento macro, se van a detallar varios tipos de discriminación, para connotar que la discriminación en el ámbito laboral se da únicamente por una condición de discapacidad. En este contexto, existe la discriminación laboral por sexo, las mujeres son conscientes de la existencia del “techo de cristal”, por lo que se sienten discriminadas respecto a los hombres en las condiciones laborales (Espinoza & Gallegos, 2018). A través del tiempo las mujeres han tenido que sufrir discriminación laboral, se ofertan salarios menores en

comparación con los salarios y remuneración de los hombres, se las excluye de ciertas labores por que se piensa que no están aptas o capaces, o porque les resulta más costoso contratarlas, ellas deben en algún momento gozar de los permisos de maternidad o se otorga puestos de trabajo de inferior nivel, aun estando capacitadas y perfectamente preparadas, sin contar los años de experiencia que puedan comprobar. Además de esto, en muchas ocasiones se les exige una prueba de embarazo, o el uso de algún método anticonceptivo como requisito previo al ingreso a una institución, lo cual es completamente vulneración de derechos. En este sentido la Constitución de la República del Ecuador, artículo 331 estipula lo siguiente: “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. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”.

El Ecuador tiene más de 8 millones de mujeres, de las cuales según el INEC (2010) el 4,7% de la población femenina es madre soltera. En el sector laboral en general y en las empresas y negocios familiares en particular se conoce que ser madre soltera puede constituir un índice equivocado de “menor productividad, mayor ausentismo y mayor conflictividad laboral”. En contraposición a lo señalado la Constitución del Ecuador en su artículo 43 indica que “el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: en el numeral 1 no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral; numeral 4 disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia”. Estas garantías protegen a las mujeres que se encuentren en cualquiera de estos tipos de vulnerabilidad y garantiza que tengan pleno acceso al trabajo.

Por otra parte, el artículo 329 de la Constitución de la República del Ecuador previene la discriminación por etnia, en el artículo antes señalado se detalla que “las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias”. Exhorta a que se impulsen condiciones y oportunidades para conseguir lo

determinado anteriormente. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, “el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones”. En el Ecuador los afroecuatorianos registran las tasas de desempleo más altas, son el segundo grupo de más bajos ingresos per cápita, además de tener las tasas de asistencia escolar secundaria y universitarias más bajas en el Ecuador, hacen evidente la discriminación a través de los años de este grupo de la sociedad (Espinoza & Gallegos, 2018).

En cuanto al aspecto laboral de los afroecuatorianos y los indígenas, se obtienen datos de que son ellos quienes menor participación tienen (35,9% y 24,2% respectivamente), por su parte la población que se identifica como blanca y mestiza ostentan las mayores tasas de puestos de trabajo ocupados en los diferentes sectores de la economía (49% y 43,1% respectivamente) y el promedio nacional es de 42,7%. Sin embargo, es necesario recalcar que en todos los grupos, las mujeres tienen menores porcentajes de representación que los hombres. Es interesante conocer que apenas el 26,4% y el 15,4% de las mujeres afroecuatorianas e indígenas respectivamente se encuentran en la población económicamente activa (Espinoza & Gallegos, 2018).

Finalmente, existe la discriminación a personas con discapacidad, entre los años 2007 y 2013, el vicepresidente de Ecuador, Lenin Moreno (actual Presidente), ejecutó un prometedor programa para dar prioridad a las personas con discapacidad y uno de los puntos que se planificó cumplir fue asegurar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Argumentó en sus propuestas que el empleo digno es el mejor camino para salir de la pobreza y millones de personas con discapacidad están esperando contar con mayores oportunidades para entregar todo su capital humano, su capacidad y su compromiso con el desarrollo económico y social del país (Presidente Lenin Moreno, I Cumbre Global sobre Discapacidades que se desarrolla en Londres, 2018).

En respaldo a esa iniciativa, la Constitución señala en el artículo 330 que “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”.

2.1.3 Discapacidad

El concepto discapacidad evoluciona constantemente, sin embargo; la Organización Mundial de la Salud (2020) conceptualiza a la discapacidad como “las deficiencias o afecciones que posee una estructura o a una funcionalidad del cuerpo, las dificultades para realizar ciertas actividades y las limitaciones de la participación”. (Organización Mundial de la Salud, 2020). Por lo tanto, “la discapacidad es un fenómeno complejo que manifiesta interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Según (García, 2006) “En cuanto al origen de la discapacidad como causa principal, más de la mitad (51,2%) de las personas que tienen esta condición la adquirieron posterior al padecimiento de una enfermedad, el 20,8% la considera de nacimiento. El 17,5% atribuye su origen al envejecimiento y un 9,4% como secuelas o en consecuencia de un accidente.”

Respecto con investigaciones realizadas en cuanto al origen de la discapacidad, tenemos que las discapacidades que más predominan tienen origen en el nacimiento (31,5%), seguido de aquellas discapacidades originadas por enfermedades no ligadas con el trabajo (50,6%), continúa el accidente laboral (7,2%), la enfermedad laboral (5,7%) y finalmente los accidentes de otro tipo (3,6%)” (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Si se pretende conceptualizar a nivel de Ecuador la palabra discapacidad, ésta se encuentra detallada en la Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial N° 796 el 25 de septiembre de 2012 se define en el artículo 6.- personas con discapacidad es: “toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica,

psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria” (Asamblea Nacional, 2012).

2.2.1.3 Tipos de Discapacidad

En el Manual de Buenas Prácticas para Inclusión Laboral de personas con Discapacidad (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS, 2013), se detallan los tipos de discapacidad como:

- Discapacidad Física
- Discapacidad Psicológica
- Discapacidad Intelectual
- Discapacidad Sensorial (Visual, Auditiva y de Lenguaje)

La Discapacidad Física hace referencia a deficiencias corporales y/o viscerales que desembocan en dificultades verdaderamente representativas o la imposibilidad de correr, caminar, manipular objetos con las manos, bajar y subir gradas, sentarse, levantarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres por señalar algunas (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS, 2013). Además, la discapacidad física, puede considerarse al daño o limitación en la funcionalidad de órganos internos, por lo que a simple vista este tipo de discapacidad no se puede notar a simple vista; como por ejemplo fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, enfermedades cardíacas, etc. Este tipo de discapacidad para ser incluido en el ámbito laboral requiere de adecuaciones en el medio físico en el que ejercerá sus funciones, la supresión de barreras arquitectónicas o lo que se conoce como accesibilidad.

Discapacidad Psicológica son deficiencias y/o trastornos del comportamiento, de los estados de ánimo, del razonamiento, crónicos y permanentes que lleguen a generar una afectación en su capacidad de juicio crítico sobre él mismo y sobre los que le rodean. En este grupo se encuentran por ejemplo las personas con trastorno bipolar, esquizofrenia, trastorno psicótico, etc. Las tareas laborales encomendadas a este grupo de personas deben ser siempre supervisada, deben ser concretas y no implicar responsabilidades complejas (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS, 2013).

La Discapacidad Intelectual se refiere a deficiencias cognitivas que generan complejidad para la comprensión de ideas, limitación en la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipación de peligros. La característica principal de este tipo de discapacidad es la complejidad de las personas para aprender y llevar a cabo actividades de la vida cotidiana. En el ámbito laboral a estas personas se les debe asignar actividades y tareas prácticas, es decir, de baja complejidad y responsabilidad (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS, 2013).

La Discapacidad Sensorial puede ser de tres tipos, pudiendo ser visual, auditiva y/o del lenguaje. La discapacidad visual hace referencia a aquellas personas con ceguera y bajo nivel de visión, por lo tanto, son personas con un grado de pérdida de visión alto. Esta provoca dificultades para la movilización y la orientación por lo que el espacio laboral deberá contener señalética en braille o apoyo tecnológico con sistemas especiales (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS, 2013).

La Discapacidad Auditiva, la presentan personas con sordera como consecuencia del no desarrollo del sentido del oído o que, por diferentes causas han perdido la capacidad de escuchar, la consecuencia de esta dificultad es que las personas con discapacidad auditiva tengan limitaciones para generar buena comunicación con quienes les rodean o comparten diferentes espacios de su vida. Las actividades encomendadas a este tipo de personal deberán ser explicados de manera clara en lo posible con algún compañero que domine el lenguaje de señas, además sus funciones no deberán implicar la comunicación con el público (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS, 2013).

Discapacidad del Lenguaje, aparece en aquellas personas que tienen deficiencia de expresión verbal, lo cual complica la comunicación y la interrelación. En el trabajo este tipo de discapacidad requiere obligatoriamente que se establezcan alternativas de comunicación, si lo que se pretende es fomentar una verdadera inclusión del personal con este tipo de discapacidad (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS, 2013).

2.2.1.4 Estadística

Según el CONADIS para el año 2017, existen alrededor de 60000 ciudadanos con discapacidad que se encuentran laborando, de los cuales “el 33,65% y 66,35% son de sexo femenino y masculino respectivamente con un grado de discapacidad entre el 30 y 49%. (Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidades, 2017). El 79% no tiene acceso a seguridad social alguna, el 12% se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el 0,5% a seguros privados, el 8% al IESS campesino y el 1% al Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA) o Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL); 1.264.776 personas con discapacidad no están cubiertas por servicios de seguridad social” (Espinoza & Gallegos, 2018).

Para diciembre 13 del año 2017, la población que presentaba algún tipo de discapacidad y poseía un carné (población carnetizada) fue de 418.001 (Consejo Nacional de Discapacidades, 2012). Según la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física, la tasa de desempleo es de un 6% (Ordoñez, 2011), lo que significan aproximadamente 9.093 personas con esta condición.

La población con discapacidad en la provincia de Pichincha, según el CONADIS, son 63.813 personas que se encuentran registradas en la entidad de control ya señalada; de estas cifras, 41.175 son mayores de edad, es decir son personas que tienen la edad exigida por la Ley para ser insertadas o incluirse en el ámbito laboral. Las personas con discapacidad que se encuentran laborando son 37.847, y de estas 2.284 trabajan en el sector público (Consejo Nacional de Discapacidades, 2017).

En cuanto a la provincia de Pichincha, las personas con discapacidad que trabajan en el sector público son 2.284, y solo en Quito lo hace el 85,41%, lo que corresponde a un valor total de 1.951 personas con discapacidad que se encontrarían trabajando en el Distrito Metropolitano de Quito, ciudad en la que se encuentra el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Las personas con discapacidad que actualmente se encuentran laborando en instituciones del Estado, en concordancia con los resultados previos a esta investigación mostraron que un gran número realizan actividades de apoyo, que

resultan bajos en la generación de valor agregado para el producto, además en el proceso de selección no se estaría considerando el nivel de formación, lo que se entiende que los puestos de trabajo desde el punto de vista organizacional estarían siendo ocupados solo por el cumplimiento de la norma legal vigente, sin realizar un análisis previo de verdadera inclusión laboral (Ortíz , 2014)

Sin embargo, a pesar de las acciones en beneficio de las personas con discapacidad que en los últimos años ha realizado el Estado, es necesario seguir promocionando la inclusión de personas con discapacidad al sector laboral. Las autoridades del sector público ven a las personas con discapacidad como trabajadores que en cierta forma pudieran ser improductivos, y en lo que se refiere a los tipos de discapacidad, suelen confundirse y generalizar la tipología; en conjunto esta problemática provoca que las personas sean marginadas y relegadas al cumplimiento de actividades sencillas o denominadas de apoyo, poco complejas y sin mayor relevancia en los procesos de la organización y por lo tanto reciben remuneraciones inadecuadas, a pesar de que muchos de ellos tienen una formación profesional de tercer y cuarto nivel consecuentemente esta falta de atención e intervención oportuna genera la pauperización de las personas con discapacidad y en consecuencia de sus familias (Uquillas, 2012)

Refiriéndose específicamente al proceso de inclusión laboral de una persona con discapacidad en instituciones públicas, este representaba una profunda preocupación y disyuntiva, en virtud de que en Ecuador solo hasta el pasado 14 de mayo de 2012, se hizo formal y con respaldo legal el reclutamiento de personas con discapacidad a través del Registro Oficial No. 702, lo que permite suponer que el proceso de reclutamiento y selección, evaluación, adaptación de puestos de trabajo y organización del entorno laboral no estaría lo suficientemente difundido, entendido y ejecutado (Espinoza y Gallegos, 2018).

2.2.1.5 Normativa Legal

En el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, elaborada por la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES). Se ha señalado: “El desafío es avanzar hacia la igualdad plena en la diversidad, sin exclusión, para lograr una vida

digna, con acceso a salud, educación, protección social, atención especializada y protección especial” (Plan Nacional para el Buen Vivir, 2013-2017).

A partir del 2007, la Vicepresidencia de la República, conjuntamente con el Consejo de Igualdad de Discapacidades (CONADIS), realizaron acciones encaminadas a la inclusión de personas con discapacidad no solo en el ámbito laboral sino en diversos escenarios sociales, así; realizaron la implementación de 80 unidades de estimulación temprana en la mayoría de provincias del país, apoyo a los Gobiernos Autónomos Descentralizados en el ámbito de discapacidades para la eliminación de barreras arquitectónica e implementación de unidades básicas de rehabilitación, durante el año 2007, 2008 y 2010; el fortalecimiento de las 5 federaciones nacionales de y para personas con discapacidad y de 150 filiales de nivel local; la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y la contribución al cumplimiento de los instrumentos internacionales de derechos de las mismas (CONADIS, 2013).

De acuerdo al artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades, “todas las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a un trabajo remunerado bajo condiciones de igualdad y no discrimen en la ejecución de su empleo, además prevé que los procedimientos para aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización se realice en igualdad de condiciones en los dos sectores: público y privado”.

En el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, se enuncia lo siguiente, “estabilidad laboral: Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión

de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional” (Asamblea Nacional, 2012).

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo del Ecuador, determina que “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”.

El artículo 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) del Ecuador, señala que “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 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”.

Asimismo, la LOSEP y su reglamento de aplicación, prevén un amplio marco legal en favor de la inserción laboral de las personas con discapacidad:

- Artículo 161, De las prohibiciones, literal c)
“No se podrán suprimir puestos ocupados por personas con discapacidad”.
- Artículo 177, Reclutamiento y Selección, literal e)
“Inserción y equidad; y el acceso de las personas con discapacidad”.
- Artículo 189, Inducción, Sección 5ª. “De la vinculación de parientes de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas dentro de la administración pública”.
- Artículo 194” De las multas: Mandato al Ministerio de Relaciones Laborales de realizar el seguimiento y comprobación del cumplimiento del porcentaje

mínimo de personas con discapacidad de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64 y disposición transitoria octava de la LOSEP”. (Ley Orgánica de Servicio Público – LOSEP, 06 de octubre de 2010. Última modificación: 28-mar.-2016. Estado: Vigente)

A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad es del 4% del total de trabajadores de cada empresa, patrono y persona natural (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012). En el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución del IESS 513. Registro Oficial Edición Especial 632 de 12-jul.-2016, en muchos casos “cuando un trabajador ha sufrido un accidente, y la consecuencia es una incapacidad temporaria es completamente posible que retorne a su puesto de trabajo, pero si las incapacidades son mayores al 40%, entonces existen dificultades porque se tendrá que reasignar o cambiar las funciones para las que inicialmente fue contratado, y se tomará en consideración la actividad que realizaba antes del accidente. Cuando la incapacidad es de nacimiento, la discriminación al momento de solicitar un empleo es aún mayor en este escenario” (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2016).

2.2.1.6 Sistemas de inserción laboral para las personas con discapacidad

En el proceso de inserción laboral, existe un sistema de Talento Humano que realiza tal proceso, tienen como punto de inicio la elaboración del perfil del cargo, la selección, la contratación, capacitación y por último en caso de ser despedido de forma intempestiva, el trabajador con discapacidad tiene derecho a ser indemnizado con mayores valores por ser una persona vulnerable de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador.

Los trabajadores con discapacidad tienen derecho a no ser discriminados por su condición; tienen derecho a ser tratadas en igualdad de condiciones en todas las etapas del proceso de contratación para un puesto de trabajo, es decir en igualdad y equidad. Es importante mencionar que el artículo 45 de la Ley Orgánica de Discapacidad considera al menos cinco subsistemas a seguir para la contratación de personas con discapacidad.

Teniendo en consideración todo el marco jurídico ya descrito, el Ministerio de Trabajo a través del Viceministerio de Trabajo y Empleo – Inserción de personas con discapacidad, es el ente público encargado de elaborar las políticas necesarias para que se concrete la formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, la readaptación profesional y la reorientación ocupacional. Además, sus acciones deberán ir encaminadas para que los servicios de orientación laboral se enfoquen en promover las oportunidades de empleo, las facilidades para el desempeño, colocación y conservación de los puestos de trabajo, y en todos los casos aplique criterios de equidad e igualdad de género.

Tanto el empleador público como privado se encuentra en la obligación de contratar el 4% de personas con discapacidad si su nómina es de 25 o más empleados, y la Ley exige la contratación de personas con discapacidad expresamente para “labores permanentes”, adicional la Ley exige que en el proceso de contratación se deberá tener en consideración sus conocimientos, condiciones físicas y actitudes individuales y realizar estas contrataciones en equidad de género y diversidad de discapacidades.

La Ley Orgánica de Discapacidad es vinculante para todo el territorio nacional, del mismo modo tiene sus excepciones, por ejemplo, cuando se ponga en riesgo la integridad física de una persona con discapacidad lógicamente cuando tenga relación con el proceso de inclusión laboral. Para el caso de las fuerzas armadas, policía nacional, cuerpo de bomberos, policías municipales, empresas de seguridad y vigilancia privada, el cálculo del 4% para la inclusión laboral se realizará sobre la nómina total del personal contratado para realizar funciones administrativas.

Asimismo, la LOD ordena que la actividad que realice una persona con discapacidad se encuentre acorde con sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando en cada instante la integridad en el desempeño de sus labores. Para el cumplimiento de esto, ordena al empleador a proporcionar los implementos técnicos y tecnológicos para la realización eficaz del trabajo, si es necesario adecúe y readecúe la infraestructura del lugar de trabajo, e incluso se deben adecuar los accesos para el transporte de sus trabajadores (accesibilidad).

En temas de inclusión laboral, Ecuador ha dado pasos considerables, existe normativa legal y acciones que respaldan los mecanismos y procesos de selección para el empleo obligatorio en las entidades públicas y en las privadas, mandando que se adecúen los requisitos e instrumentos para la selección de personal con el objetivo de facilitar la participación de personas que presentan algún tipo de discapacidad. En el ámbito de capacitación profesional, prevé que en todos los programas regulares de formación y capacitación se incluya a las personas con discapacidad, una vez contratada la persona, gozará de estabilidad especial en el trabajo, y en caso de que sea despedida injustificadamente (intempestivo), tiene derecho a una indemnización equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, esto será adicional a la indemnización legal que le corresponde; para el caso de que se dé una supresión de puestos, por ningún motivo se considerará los puestos ocupados por personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado un hijo o un cónyuge con discapacidad lo que se denomina “trabajador sustituto”.

En lo relacionado a temas de salud tales como tratamientos, rehabilitación y permisos, esta norma es favorable y consecuente con la realidad de las personas con discapacidad pues otorga los permisos necesarios para este tipo de atención, para el caso de licencias por maternidad otorga a la madre una ampliación de tres meses adicionales en el caso de nacimiento de niños con algún tipo de discapacidad, también para aquellos trabajadores/as que tengan bajo su cuidado, protección y manutención a una persona con discapacidad severa, tendrá derecho (dentro de las ocho horas diarias de trabajo) a tomarse dos horas diarias para cumplir con su tarea de cuidado, estipula también la prohibición de disminuir la remuneración en los cargos ocupados por personas con discapacidad en cualquiera de las circunstancias relativas a su condición.

El Ministerio de Trabajo es el ente rector en el cumplimiento de la normativa laboral, es el que debe realizar el seguimiento y control de la inclusión laboral a nivel nacional tanto en instituciones públicas como privadas, es la autoridad de Gobierno que debe velar por la plena inclusión, porque se cumpla con la normativa y las condiciones de trabajo favorables en las que deberían encontrarse; todos estos supervisiones de control y seguimiento, deberán ser socializados periódicamente en

el CONADIS para la evaluación de la política pública en materia laboral de discapacidades.

Para finalizar, dentro de las instituciones tanto privadas como públicas y considerando los procesos de selección de las personas con discapacidad se debe tener en cuenta que la Ley Orgánica de Discapacidades ordena que, a través del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP, y en cada una de las instituciones públicas se ejecuten programas gratuitos, progresivos y permanentes de capacitación, en relación a temas de clima y cultura organizacional puntualmente en: preparación y orientación adecuada, atención y trato con los compañeros/as con discapacidad, además este fin estará vinculado a la misión de cada una de las instituciones.

Esta manera de inclusión de personas con discapacidad a los diversos ámbitos sociales, en este caso el laboral ha sido el producto de un complejo proceso que tuvo su inicio aproximadamente en el año 1940. Los efectos o resultados se verán en esta década (2011- 2020); si se otorga una verdadera inclusión en los ámbitos en los que se desarrolla una persona con discapacidad, podrá tener una mejor calidad de vida y si verdaderamente se les incluye en el campo laboral, generará un sentimiento de realización profesional y personal a este grupo de personas. Con esto se dejaría en el pasado aquellos tiempos en los que la calidad de vida de estas personas era precaria, con sentimientos de frustración y llena de exclusión.

Para que los efectos de las acciones encaminadas a la inclusión de personas con discapacidad se puedan manifestar, es indispensable que todos los planes, programas y acciones que actualmente emprende todas las instituciones del Estado competentes en este ámbito, se continúen ejecutando con empeño no solo en las ciudades representativas del Ecuador sino a lo largo de todo el territorio nacional, promoviendo la responsabilidad social, el seguimiento y evaluación de los entes de control, implementando la mejora continua, diseñando nuevos programas y proyectos y finalmente motivando a la ejecución de investigaciones de carácter científico que pongan en evidencia la realidad que viven las personas con discapacidad y el impacto que genera en ellos la inclusión en alguno de los ámbitos en los que se desarrollan. Será responsabilidad de todos los ecuatorianos

comprometernos y colaborar con la construcción de una sociedad más incluyente que permita en igualdad de condiciones y oportunidades, desenvolvemos y tener una vida digna y justa.

2.2.1.7 El principio de Igualdad en la Constitución Ecuatoriana para las personas con discapacidad.

Es obligación citar y explicar que la igualdad es un derecho, una garantía y un principio primordial que respalda y asegura el cumplimiento de un sin número de derechos que se otorga constitucionalmente a todas las personas y en este caso particular a las personas con discapacidad, los tres términos antes citados se interrelacionan. Para que se entienda de mejor manera, es indispensable establecer que un derecho constituye privilegios que se otorgan a las personas; por citar uno como ejemplo, el derecho a la vida, el cual respalda a que ningún ser humano será privado de este derecho bajo ninguna circunstancia, este se respetará se encuentre o no incorporado en un instrumento legal (Rannauro, 2011).

Por otra parte, este derecho se convertirá en una garantía cuando el Estado, en su objetivo por amparar el ejercicio de las personas sobre los derechos otorgados, los va incorporando en diversos instrumentos y cuerpos legales con la finalidad de que se garantice su fiel cumplimiento, al realizar esto el derecho ha adquirido un nivel garantista.

Finalmente, una garantía termina convirtiéndose en un principio, en medida en que la doctrina y la misma normativa reconocen que si el ejercicio de estos derechos o garantías no se cumplen con justicia, equidad, igualdad o se aplican en relación de poder es decir de manera desmedida o desproporcionada, se deberá convertir en principio, por lo tanto, se convertirá en base jurídica o moral para la conducta humana y normativa.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Modalidades de la Investigación

A pesar de los esfuerzos en materia legal y acciones encaminadas en favor de este grupo vulnerable, con el objetivo de lograr que la inclusión laboral de personas con discapacidad tanto en las instituciones públicas como privadas se dé con el cabal cumplimiento del principio de igualdad como garantía de inclusión, existe mucho camino por recorrer y mucha información que puede ser investigada, en tal virtud la presente investigación tendrá un enfoque cuali-cuantitativo, que de acuerdo a Hernández, et al (2014) en su libro titulado “Metodología de la Investigación”, detalla como el enfoque que tiene como objetivo demostrar la realidad tal y como la observan los integrantes de un determinado sistema social, utilizando la recolección de información mediante entrevistas directas, considerando que de acuerdo al autor ya citado, el alcance final de la investigación cuali-cuantitativa consiste en comprender un fenómeno en su totalidad, por lo que lo verdaderamente importante no se encuentra en medir las variables de los fenómenos, sino en entender el fenómeno investigado (Hernández, et al., 2014).

Asimismo, el presente trabajo de investigación se ubica en un paradigma crítico-social. Este paradigma tiene como principal interés el cuestionar y transformar los factores de la sociedad, para de esta manera posibilitar la articulación y comprensión de los diferentes factores que limitan el ejercicio libre de los actos en la sociedad, considerando que los sistemas sociales y contextos se encuentran en constante cambio en función de la necesidad del entorno; que para esta investigación es un contexto laboral (Cifuentes, 2011).

3.1.1 Modalidades básicas de la investigación

Las modalidades básicas de la investigación se fundamentarán en:

3.1.1.1 Investigación Documental y Bibliográfica

La presente investigación es de tipo bibliográfica documental, que para Bernal (2010), es un análisis y estudio profundo de información escrita sobre un tema específico, al realizar este análisis se pueden establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o el estado actual del tema que se está investigando. Investigación bibliográfica documental también es aquella que se encuentra en documentos físicos o digitales. Desde ese punto de vista la investigación está respaldada sólidamente y fundamentada por los escritos que existen respecto de las discapacidades e inclusión en el campo laboral, esto ha permitido obtener suficiente información para realizar los análisis necesarios para el desarrollo del tema.

3.1.1.2 Investigación de campo

La investigación de campo, de acuerdo con Hernández et al (2014), es un conjunto de procesos sistematizados que sirven para el estudio de un fenómeno. En base a lo mencionado, esta investigación es de campo ya que se acudió hasta el Ministerio de Agricultura y Ganadería, se realizaron acercamientos con los servidores y trabajadores con discapacidad, a quienes se les realizaron entrevistas directas y se aplicaron cuestionarios.

3.1.1.3 Investigación Descriptiva

De acuerdo con Bernal (2010) en la investigación descriptiva se desarrolla la capacidad para determinar las características esenciales del objeto de estudio y la descripción pormenorizada de las partes, categorías o tipos del objeto de investigación. Esta investigación es descriptiva en virtud que se detalló los factores que aportan o determinan el principio de igualdad como garantía de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ministerio de Agricultura y Ganadería Planta Central.

3.1.1.4 Investigación Exploratoria

Aplicando la investigación exploratoria, se considera estructurar una metodología más amigable que puede lograr una mayor extensión y difusión, con el fin de que la investigación no sea un camino complicado y que aporte a desarrollar nuevos

procedimientos. Destacando la importancia del reconocimiento de un problema de índole social-laboral en este caso; buscando nuevas concepciones sociales y laborales que nos lleven a brindar un valor agregado al tema y que así sea de mayor utilidad para futuras investigaciones (Hernández, et al., 2014).

3.2 Aplicación de los métodos previamente determinados

3.2.1 Hipótesis o ideas a defender

La hipótesis que se va a comprobar es: El principio de igualdad *si* garantiza la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

3.2.2 Población y muestra

De acuerdo con Hernández Sampieri (2014) el término población se refiere a un conjunto de todos los casos que coinciden con algunas especificaciones. La población que se analizará en el presente trabajo investigativo son los 32 servidores y trabajadores con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería, quienes son parte de la nómina de personal vulnerable de esa cartera de Estado.

Por su parte, la muestra es un subgrupo de la población que nos interesa investigar sobre las que se recolectaron los datos y que tiene que definirse y delimitarse anticipadamente con precisión, además deberá ser una parte representativa de la población escogida (Hernández Sampieri, Fernández Collado , & Baptista Lucio, 2014). Por considerarse de una población pequeña no se puede determinar el tamaño de la muestra, por lo tanto, son los mismos 32 elementos de investigación.

3.2.3 Instrumentos utilizados

Con la finalidad de dar respuestas concretas a los objetivos planteados en la investigación, se diseñaron instrumentos cuyo objetivo fue receptar información, por lo que se utilizó la técnica de Entrevista y Encuesta.

Las encuestas se realizaron con el instrumento base que se utilizó en la investigación para recolectar la información que es el cuestionario, cabe recalcar

que la encuesta es la información que se obtiene a través de cuestionarios y sondeos de opinión masiva, las cuales generalmente son de carácter anónimo, se aplica con el objetivo de conocer comportamientos y tendencias de los encuestados sobre los hechos o fenómenos que queremos conocer y estudiar (Muñoz Razo, 2011). En este sentido, en esta investigación se aplicó un cuestionario con 12 preguntas, en las cuales existieron preguntas abiertas y cerradas.

En el instrumento que se aplicó se utilizaron preguntas de gradación de Likert (escala), en las cuales se indican de forma gradual las opiniones, intereses o actitudes de cada respuesta; comúnmente se utilizan cinco tipos de respuesta que son: totalmente de acuerdo, generalmente de acuerdo, no sé, generalmente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (Muñoz Razo, 2011).

Se utilizó también la entrevista que en palabras de Arias (2012), esta técnica va más allá de un simple conversatorio, esta es una técnica basada en una conversación profunda, entre el entrevistador y el entrevistado de un tema con antelación escogido, esto permite que el entrevistador obtenga la información que requiere para nutrir su investigación. En este caso se utilizó la entrevista semi-estructurada, la cual se utiliza con guía de preguntas; en la cual el entrevistador puede regirse a la guía de preguntas y puede realizar nuevas preguntas que no se hayan considerado inicialmente, esto sucede ocasionalmente cuando una respuesta origina una serie de preguntas adicionales o extras. Esta técnica por su flexibilidad permite obtener información más amplia. Se utilizó esta técnica en virtud que el número de personas investigadas son 32 servidores y trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

3.2.4 Descripción y operacionalización de las variables

La operacionalización de variables en la presente investigación servirá para determinar el método por el cual se definirá la variable en términos específicos, observables y medibles. Es decir; las dimensiones y los indicadores, de tal manera que dicha operacionalización se representa en cuadros; ya que, consta de varias etapas que deben ser especificadas de manera clara y concisa (Arias G, 2012).

Para la recogida de la información se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario, la estructura que presentan las preguntas es de tipo escala de Likert con cuatro alternativas de respuestas:

1. Totalmente de acuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Totalmente de acuerdo

Para la presente investigación la operacionalización de variables se lo realizó de la siguiente manera:

Tabla 1. Variable independiente: Principio de igualdad

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítem básicos	Técnicas	Instrumentos
<p>Principio de igualdad</p> <p>El principio de igualdad corresponde al trato de las personas de manera que ante situaciones iguales se les otorgue el mismo trato y que en situaciones desiguales se favorezca un trato distinto a las personas.</p>	Acciones afirmativas	Número de acciones afirmativas otorgadas a personas con discapacidad	¿Las acciones afirmativas otorgadas inciden directamente en la garantía de igualdad para la inclusión laboral de personas con discapacidad?	Encuestas	Cuestionario
	Puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad	Número de puestos de trabajo ocupados por personal con discapacidad	¿Los puestos ocupados por personas con discapacidad aportan al cumplimiento de inclusión laboral de este grupo de personas?	Investigación bibliográfica documental	Cuestionario

	Nombramientos otorgados a personas con discapacidad del año 2016 al año 2020	Número de nombramientos provisionales otorgados a personas con discapacidad	¿El número de nombramientos provisionales aportan a la garantía de igualdad de inclusión de personas con discapacidad?	Encuestas	Cuestionario
--	--	---	--	-----------	--------------

Elaborado por: Gabriela Villagrán Caiza

Tabla 2. Variable dependiente: Inclusión laboral

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítem básicos	Técnicas	Instrumentos
<p>Inclusión laboral</p> <p>La inclusión laboral es fomentar y generar plazas de trabajo de manera igualitaria y en las mismas condiciones de sueldos, tareas, horarios y oportunidades que los demás puestos ocupados por personas sin discapacidad, significa además ofrecer y garantizar un lugar de trabajo seguro en cuanto a infraestructura y accesible a personas que se encuentran dentro de este grupo de atención prioritaria.</p>	<p>Percepción de inclusión</p> <p>Percepción de igualdad</p> <p>Puesto de trabajo (accesibilidad)</p>	<p>Sistematización de experiencias, opiniones</p> <p>Sistematización de Sentimientos, experiencias y opiniones</p> <p>Características y accesibilidad</p>	<p>¿La perspectiva que tiene de inclusión incide directamente en la garantía de igualdad?</p> <p>¿Los sentimientos, experiencias y opiniones de cada persona tienen que ver con la percepción de igualdad?</p> <p>¿Las características y accesibilidad del puesto de trabajo tienen relación directa con la igualdad?</p>	<p>Entrevista semi-estructurada</p>	<p>Guía de preguntas y preguntas abiertas</p>

Elaborado por: Gabriela Villagrán Caiza.

3.3 Procedimientos de la recolección de información

El presente trabajo de investigación la recolección de datos incurre en la elaboración de un plan en el que se especifique los procedimientos que guíe el objetivo de la investigación para ello, como se ha mencionado, se llevará a cabo utilizando la investigación documental, entrevista y observación, ya que la recolección de datos que proporcionan información se ha extraído de libros, papers, tesis de grado y post grado e internet. Además, de los datos obtenidos de las entrevistas y que guardan estrecha relación con el tema de investigación planteado. En este sentido, el plan para la presente investigación respondió a las siguientes preguntas.

a) ¿Para qué?

La recolección de información obtenida durante la investigación permitió cumplir el objetivo general, el cual se detalla a continuación:

- ✓ Establecer las acciones afirmativas ejecutadas por el Ministerio de Agricultura y Ganadería en cumplimiento del principio de igualdad como garantía de inclusión laboral de personas con discapacidad.

b) ¿De qué personas u objetos se investigaron?

Los sujetos de estudio que han sido fuente de recolección de datos son los 32 servidores y trabajadores con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería – Planta Central.

c) ¿Sobre qué aspectos?

La recolección de información permitió obtener información acerca de la garantía de igualdad para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ministerio de Agricultura y Ganadería – Planta Central.

d) ¿Quién o quiénes?

La obtención de información, a través de técnicas e instrumentos fue responsabilidad exclusiva de la investigadora, en tal virtud no será necesaria la intervención de otras personas.

e) ¿A quiénes?

Se realizó la investigación a los 32 servidores y trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

f) ¿Cuándo?

La investigación se ejecutó durante el segundo y tercer trimestre del año 2020.

g) ¿Dónde?

La investigación se realizó mediante cuestionarios digitales y entrevistas virtuales al personal del Ministerio de Agricultura y Ganadería Planta Central, ubicado en la ciudad de Quito.

h) ¿Cuántas veces?

La aplicación de instrumentos y recolección de información se realizó una sola vez, por tratarse de una investigación de tipo transversal.

i) ¿Cómo?

Se aplicaron encuestas y se realizaron entrevistas semi-estructuradas a cada uno de los servidores y trabajadores con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

j) ¿Con qué?

Para la encuesta se utilizaron cuestionarios que contenían preguntas relacionadas con la operacionalización de variables, para la entrevista se aplicó una guía de entrevista con preguntas detalladas, sin embargo; al ser una entrevista semi-estructurada se realizaron preguntas abiertas que permitieron obtener más información de la requerida.

3.4 Procedimiento para el análisis e interpretación de resultados

En este punto lo que se busca es tener clara la investigación, para de esta manera lograr obtener resultados significativos a fin de determinar la veracidad de la

información, aquí es donde se comparan datos convirtiéndose este es la base primordial para generar una investigación que aporte a la solución del problema planteado (Álvares & Jurgenson, 2003).

En base a lo planteado, se considera que el procesamiento de la información es una parte importante en los procesos de investigación, en el presente trabajo el procesamiento consistió en:

- Análisis y revisión de los instrumentos de recolección de datos: cuestionario dirigido al personal del Ministerio de Agricultura y Ganadería – Planta Central.
- Tabulación de datos estadísticos con la ayuda de la herramienta tecnológica SPSS.
- Análisis de datos: diseño de cuadros estadísticos, comprobación de la hipótesis por medio del Chic Cuadrado.

La presentación de los resultados se realizará de las siguientes maneras:

- Gráficos: Se empleó para facilitar la lectura y comprensión de la presentación de los datos.
- Tabulada: Para ilustrar los datos numéricos.
- Escrita: A fin de analizar los resultados obtenidos.

3.5 Aspectos éticos

La ética en la investigación de Trabajo Social debe tomar como referencia principal, la legislación vigente, seguida de la investigación y su valor ético, las cuales están condicionadas por el contexto en el que se va desarrollando, además hay que incluir los principios y prácticas que guían la investigación en los cuales se debe reflejar el objetivo profesional y la ética de cada persona que va a realizar la debida investigación (Giménez Bertomeu, 2014).

En este sentido, la recolección de datos, así como el análisis de cada una de las respuestas obtenidas se lo han realizado bajo el principio de la confidencialidad, por lo tanto los resultados no serán alterados ni manipulados a conveniencia de la investigadora. Del mismo modo, previo a la aplicación de las técnicas e

instrumentos arriba detallados, se solicitó el consentimiento verbal a los sujetos investigados para la recolección, tabulación y difusión de la información obtenida en el presente trabajo investigativo.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de los datos

Finalizada la etapa de recolección y tabulación de datos, se procede a continuación con el análisis de los mismos; esta etapa permite responder a los objetivos y comprobar la hipótesis planteada al inicio de la investigación (Flores, 2014). En este caso, el análisis de la problemática se va a realizar en base al método cuantitativo. Cabe señalar que tal como se indicó en el inciso 3.4, los resultados serán presentados en tablas estadísticas, con sus respectivos gráficos e interpretación escrita a fin de facilitar la comprensión lectora.

4.1.1 Evaluación de ingreso de personal con discapacidad en los últimos 5 años.

Para evaluar el porcentaje de ingreso de personal con discapacidad al Ministerio de Agricultura y Ganadería durante los años 2016 al 2020, se cuenta con los distributivos con corte al mes de diciembre del año 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 respectivamente. Estos distributivos son información pública (Ley de Transparencia) y fue solicitada a la Unidad de Nómina y Remuneraciones de la Dirección de Administración de Talento Humano.

Con esta información se pretende realizar un análisis por años del ingreso o contratación de personas con discapacidad a los diferentes Viceministerios, Subsecretarías, Proyectos de Inversión y/o Coordinaciones del Ministerio de Agricultura y Ganadería, esto con el fin de conocer el cumplimiento de la normativa en cuando a la contratación del 4% del total del personal tanto en instituciones tanto públicas como privadas. A continuación se muestra la tabla comparativa por años de lo mencionado.

Tabla 3. Comparación por años de personal con discapacidad.

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA COMPARACIÓN POR AÑOS PERSONAL VULNERABLE					
ÍTEMS	AÑOS				
	2016	2017	2018	2019	2020
Total personal	1038	897	854	913	935
Personal con discapacidad	21	22	26	28	27
Porcentaje con relación al personal total	2.02%	2.45%	3.04%	3.07%	2,89%

Fuente: Distributivos 2016 – 2020 MAG

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

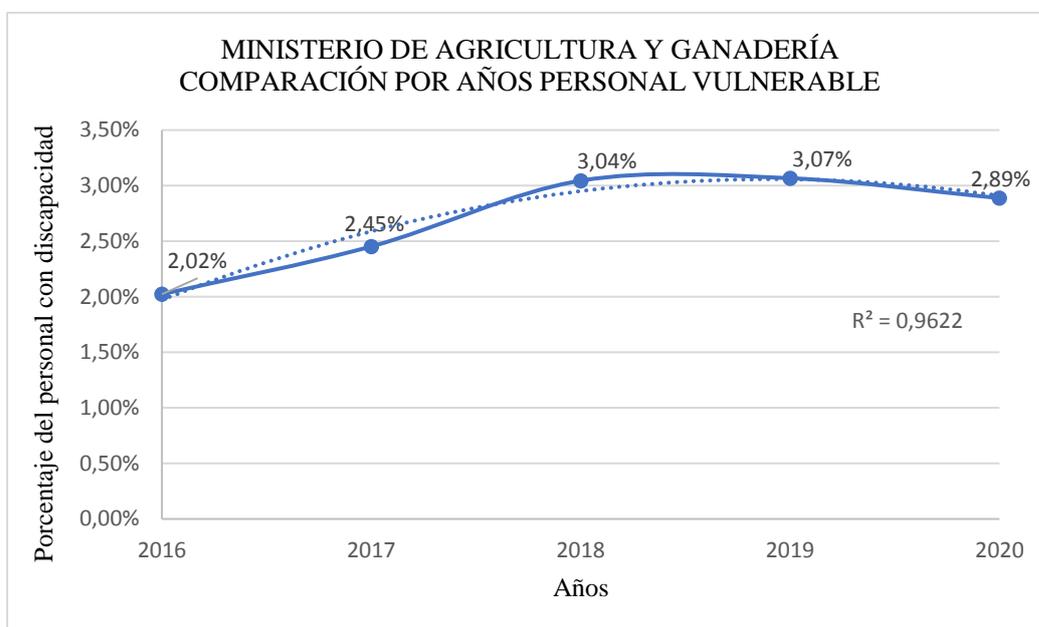


Gráfico 1. Comparación por años de ingreso de trabajadores con discapacidad.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Como se puede observar en la curva de tendencia del ingreso de personas con discapacidad al Ministerio de Agricultura y Ganadería; del año 2016 hasta el año 2018 tiene una tendencia al aumento, del 2016 hasta el año 2018 tiene una tendencia al aumento, del 2018 al año 2019 hay un leve crecimiento mínimo que va del 3.04% al 3.07%. Sin embargo, en el año 2020 hay un decrecimiento, es decir existió una persona con discapacidad que posiblemente salió del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Además, como se puede notar en la tabla comparativa por años detallada anteriormente el Ministerio de Agricultura y Ganadería durante los años 2016 al 2020, no cumple con lo que exige la Ley Orgánica de Discapacidad y Ley Orgánica de Servicio Público sobre la inclusión del 4% de personas con discapacidad con relación a la nómina total que exista en las instituciones tanto públicas como privadas.

4.1.2 Resultados encuestas realizadas al personal con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA – PLANTA CENTRAL.

Encuesta dirigida al personal con discapacidad

Tabla 4. Edad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
28-32	1	3.7%
33-37	6	22.2%
38-42	2	7.4%
43-47	2	7.4%
48-52	6	22.2%
53-57	4	14.8%
58-62	4	14.8%
63-67	2	7.4%
Total general	27	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

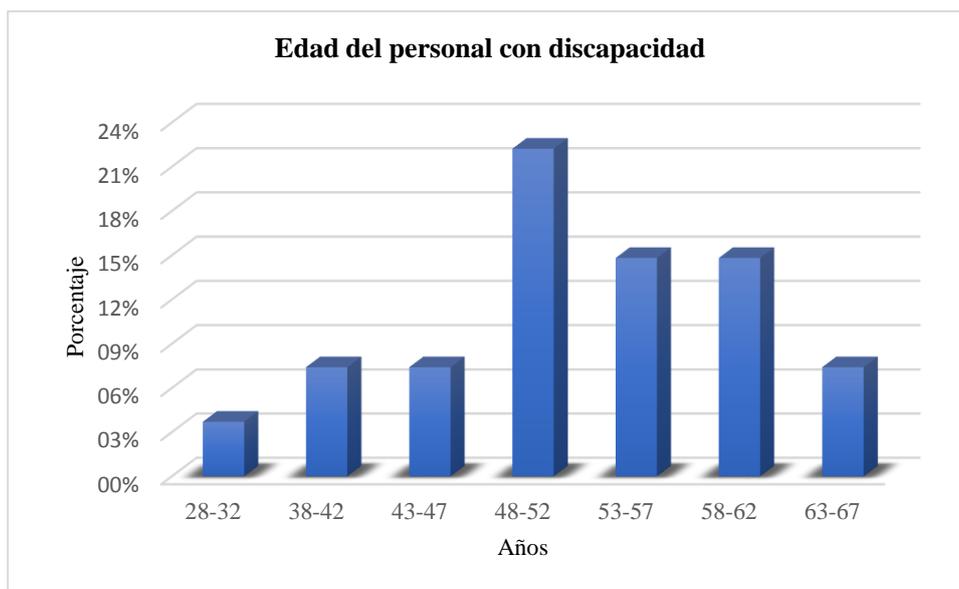


Gráfico 2. Edad de los trabajadores con discapacidad.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

Tomando como criterio el grupo etario del personal con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería, resulta que dentro del 24% están comprendidos entre edades de 33- 37 y 48-52 años siendo este el grupo de edad predominante, un total de 30% oscilan entre edades de 53-57 y 58-62 años (15% para cada uno respectivamente) y con un porcentaje menos al 9% corresponde al personal con edad entre 47 años hasta el mínimo que corresponde a 28 años.

Interpretación

Siguiendo con el análisis del personal con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería, se refleja que la población es adulta, por lo que se puede notar que, a pesar de las limitaciones, el personal objeto de estudio posee las competencias necesarias y niveles de autonomía suficientes para desenvolverse en el ámbito laboral. Sin embargo, el análisis también permite notar que la mayoría de los trabajadores con discapacidad son personas adultas, es decir; la población joven con alguna discapacidad es poco representativa, lo que supondría un bajo índice de contratación en el último tiempo de personal joven con discapacidad.

Tabla 5. Nivel de Instrucción por género.

			Femenino	Masculino	Total
Nivel de Instrucción	Primaria	Frecuencia	0	2	2
		% del total	0.0%	7.4%	7.4%
	Secundaria Incompleta	Frecuencia	0	4	4
		% del total	0.0%	14.8%	14.8%
	Bachillerato	Frecuencia	1	5	6
		% del total	3.7%	18.5%	22.2%
	Tercer Nivel Incompleto	Frecuencia	2	1	3
		% del total	7.4%	3.7%	11.1%
	Tercer Nivel Completo	Frecuencia	5	4	9
		% del total	18.5%	14.8%	33.3%
	Cuarto Nivel en curso	Frecuencia	0	1	1
		% del total	0.0%	3.7%	3.7%
	Cuarto Nivel Completo	Frecuencia	2	0	2
		% del total	7.4%	0.0%	7.4%
Total general			10	17	27
			37.0%	63.0%	100.0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

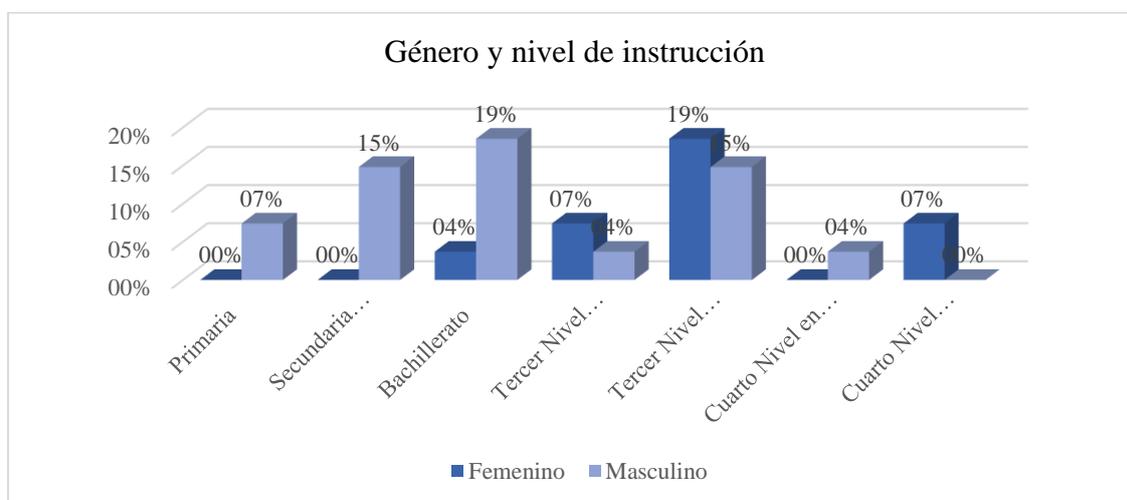


Gráfico 3. Nivel de Instrucción por género.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

Al levantar la información respecto del nivel de instrucción del personal con discapacidad, se puede notar que el 18.5% de la población femenina ha logrado

alcanzar una educación de tercer nivel completo, así mismo un 7.4% cuarto nivel completo, a diferencia del personal masculino que el porcentaje más representativo es 18.5% y corresponde a un nivel de instrucción de bachillerato.

A pesar de tener el personal masculino una representación total del 63% frente a un 37% de personal femenino, en cuanto al nivel de instrucción se puede notar que el personal femenino ha alcanzado mayores niveles de estudio de tercer y cuarto nivel, por lo que es posible que alcancen puestos de trabajo con niveles mayores de complejidad o cargos de nivel jerárquico superior inclusive.

Interpretación

Bajo esta perspectiva las expectativas del futuro de las personas con discapacidad van a depender de diferentes variables como son: edad y formación académica que en términos de Mercado García y Gracia Vicente (2010) se puede decir que los padres afrontan ciertos miedos sobre el futuro de sus hijos/as al desconocer que posibilidades tienen para aprender a desarrollar cierto arte o actividad porque no saben hasta donde van a poder desarrollar sus habilidades para desenvolverse de forma autónoma en su contexto social.

Tabla 6. Tipo de discapacidad por género.

			Femenino	Masculino	Total	Promedio de Porcentaje de Discapacidad	
Discapacidad	Auditiva	Frecuencia	2	3	5	44%	
		% del total	7.4%	11.1%	18.5%		
	Física	Frecuencia	7	10	17	45%	
		% del total	25.9%	37.0%	62.9%		
	Intelectual	Frecuencia	0	1	1	68%	
		% del total	0.0%	3.7%	3.7%		
	Lenguaje	Frecuencia	0	1	1	40%	
		% del total	0.0%	3.7%	3.7%		
	Visual	Frecuencia	1	2	3	65%	
		% del total	3.7%	7.4%	11.1%		
	Total general			10	17	27	
				37.0%	63.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

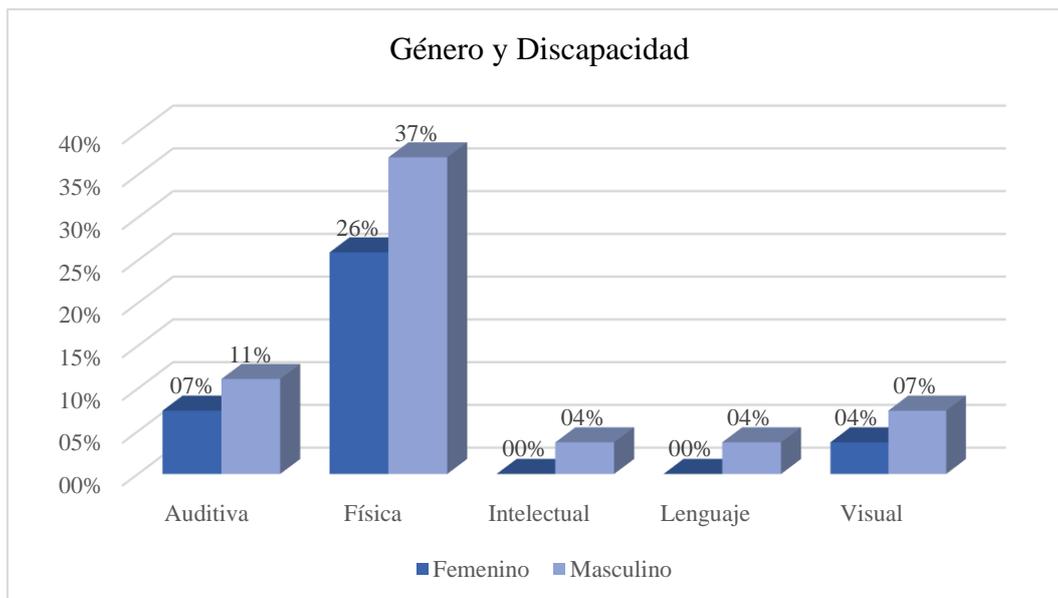


Gráfico 4. Tipo de discapacidad por género.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

En cuanto al tipo de discapacidad en los servidores y trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería, tanto en el género femenino como en el masculino la discapacidad física predomina con un 26% y 37% respectivamente. Esto representa al 63% del total de la población con discapacidad. Le sigue la presencia de discapacidad auditiva con un 18.5% y la discapacidad visual con el 11.1%.

Interpretación

Al evidenciar que la mayoría de población vulnerable presenta una discapacidad física, esto lo que en realidad representa es un reto para el Ministerio de Agricultura y Ganadería; en virtud de que deberá brindar las facilidades de infraestructura en cuanto a la accesibilidad. Por ejemplo, con la implementación de rampas, parqueaderos con puertas de acceso directas, ascensores con la denominación de preferenciales, al ser el Ministerio de Agricultura y Ganadería un edificio de 13 pisos más 2 subsuelos, es decir 15 pisos. En este sentido, también se debería tomar en cuenta que del mismo modo que la infraestructura del edificio debe ser accesible,

el puesto de trabajo debe brindar condiciones de seguridad y ergonomía de acuerdo con las necesidades de este grupo vulnerable de trabajadores.

Tabla 7. Tipo de relación contractual por género.

			Femenino	Masculino	Total
Tipo de relación contractual	Código de Trabajo - Contrato Indefinido	Frecuencia	1	6	7
		% del total	3.7%	22.2%	25.9%
	LOSEP - Contrato de Servicios Ocasionales	Frecuencia	4	5	9
		% del total	14.8%	18.5%	33.3%
	LOSEP - Nombramiento Definitivo	Frecuencia	5	6	11
		% del total	18.5%	22.2%	40.7%
Total general		Frecuencia	10	17	27
		% del total	37.0%	63.0%	100.0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

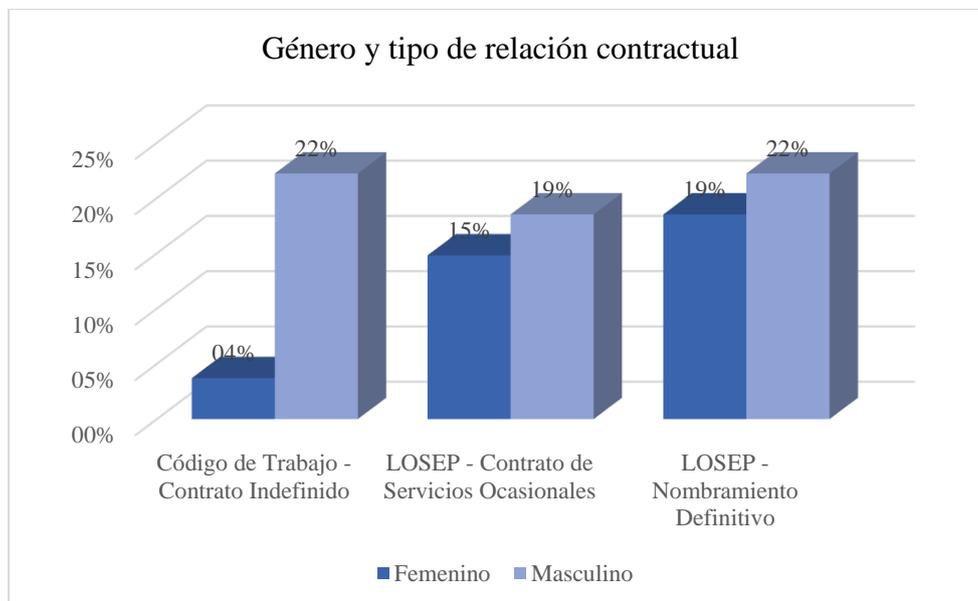


Gráfico 5. Tipo de relación contractual por género.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

En lo referente a la relación contractual de las personas con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería, se puede notar que se encuentra dividido sin mayores diferencias. En primer lugar, tanto hombres como mujeres se encuentran aquellos que tienen un nombramiento definitivo con un 40.7%, seguido de contratos de servicios ocasionales con un 33.3%, ambos respaldados en la Ley Orgánica del Servicio Público; y, el 25.9% mantienen un contrato indefinido, bajo el Código de Trabajo.

Interpretación

Al no existir mayores diferencias entre el tipo de relación contractual, se puede notar que esto no representa una diferenciación entre sí, al momento de una contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, el porcentaje existente en el tipo de relación contractual “LOSEP - servicios ocasionales”, es representativo y; este tipo de contratación no representa ni genera estabilidad laboral, este tipo de contratos tienen fecha de inicio y fecha de fin, lo que quiere decir que la persona con discapacidad no mantendrá relación contractual estable y debido a su consideración de vulnerable se podría afectar su derecho al trabajo.

Por otra parte, el contrato de servicios ocasionales solo se puede firmar por doce meses y una única vez más por doce meses adicionales, es decir; por un máximo de veinte y cuatro meses. Una vez concluidos los veinte y cuatro meses la persona puede quedar fuera de la institución, y no por despido sino por culminación del contrato. Esto entonces, representa inestabilidad laboral.

Tabla 8. Puestos de trabajo por tipo de discapacidad.

Puestos de trabajo por tipo de discapacidad	Porcentaje de Discapacidad	Frecuencia	Porcentaje del total
Auditiva			
Analista 2	34	5	18.5%
Analista de planificación	35		
Asistente de archivo	50		
Auxiliar de archivo	70		
Secretaria de Dirección	30		

Puestos de trabajo por tipo de discapacidad	Porcentaje de Discapacidad	Frecuencia	Porcentaje del total
Física			
Analista	37	17	63.0%
Analista	37		
Analista 1	76		
Analista 2	40		
Analista 2	30		
Analista de Asesoría Jurídica 2	46		
Analista de contabilidad	38		
Asistente de presupuesto	34		
Asistente de proyectos - Archivo	35		
Asistente de proyectos - Archivo	43		
Auxiliar de servicios	66		
Auxiliar de servicios generales	30		
Conserje	45		
Especialista de investigación y generación de datos multisectoriales	80		
Oficinista	40		
Parvularia	35		
Técnico de documentación y archivo	50		
Intelectual			
Técnico de archivo	68	1	3.7%
Lenguaje			
Chofer	40	1	3.7%
Visual			
Asistente de Proyectos, técnico de archivo	62	3	11.1%
Asistente Jurídico	79		
Conserje	55		
TOTAL		27	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

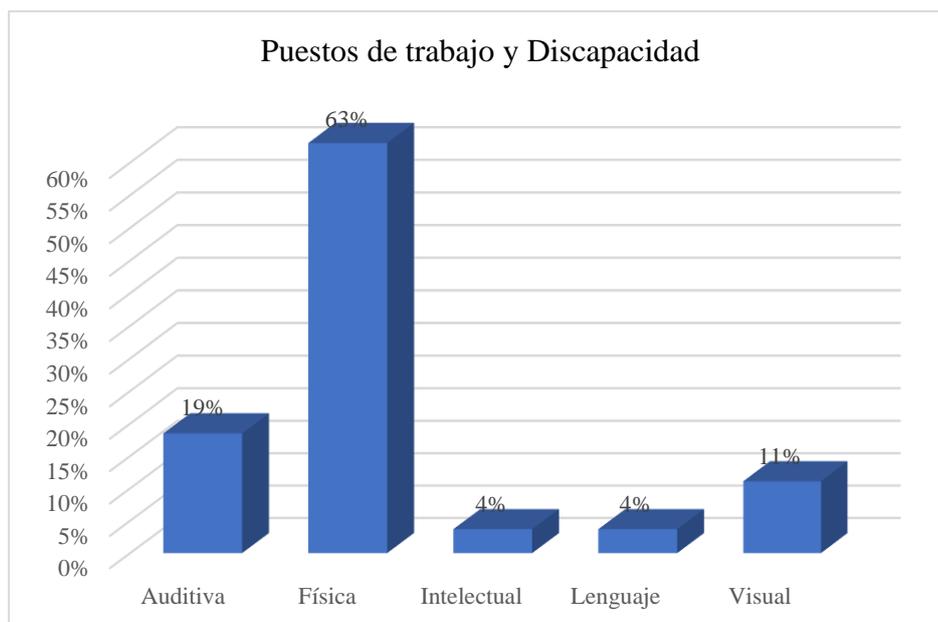


Gráfico 6. Puestos de trabajo por tipo de discapacidad.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

En cuanto a los puestos de trabajo por tipo de discapacidad, se observó que en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, de los trabajadores que poseen discapacidad el 63% presenta discapacidad del tipo física los cuales ocupan puestos de carácter asistente o analista, el 18.5% de los empleados presentan discapacidad auditiva y ocupan puestos de trabajos como auxiliares, el 11.1% de los trabajadores con discapacidad visual ocupan los puestos de asistentes, un empleado con discapacidad intelectual ocupa el puesto de técnico de archivo y un empleado con discapacidad de lenguaje ocupa el cargo de chofer.

Interpretación

Como se puede notar en el análisis, sin importar el tipo de discapacidad; tanto en el porcentaje con mayor frecuencia como en el de menor frecuencia, los cargos que ocupan las personas con discapacidad son netamente de apoyo a diferente y distintos procesos que se llevan es esta organización gubernamental. El puesto de

asistente, auxiliar o técnico de archivo son apoyo administrativo a diferentes gestiones, que además no implican mayor responsabilidad o niveles de decisión.

Por otra parte, se puede notar que no existen puesto ocupados por personas que presenten discapacidad en el nivel jerárquico superior como: viceministros, gerente de proyectos, coordinador o director. Puestos y/o cargos que requieren cierto nivel de instrucción, experiencia y conocimientos específicos, además de un nivel más alto de responsabilidad y compromiso. A pesar, de que entre las personas con discapacidad existen servidores con instrucción de tercer y cuarto nivel, no ocupan puestos de alto rango.

Tabla 9. El Ministerio de Agricultura y Ganadería respeta las leyes ecuatorianas que respaldan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

		Tipo de discapacidad					Total general
		Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Visual	
De acuerdo	Frecuencia	3	2	1	0	2	8
	% del total	11.1%	7.4%	3.7%	0.0%	7.4%	29.6%
En desacuerdo	Frecuencia	2	12	0	1	0	15
	% del total	7.4%	44.4%	0.0%	3.7%	0.0%	55.6%
Totalmente en desacuerdo	Frecuencia	0	3	0	0	1	4
	% del total	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	3.7%	14.8%
Total general	Frecuencia	5	17	1	1	3	27
	% del total	18.5%	63.0%	3.7%	3.7%	11.1%	100.0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

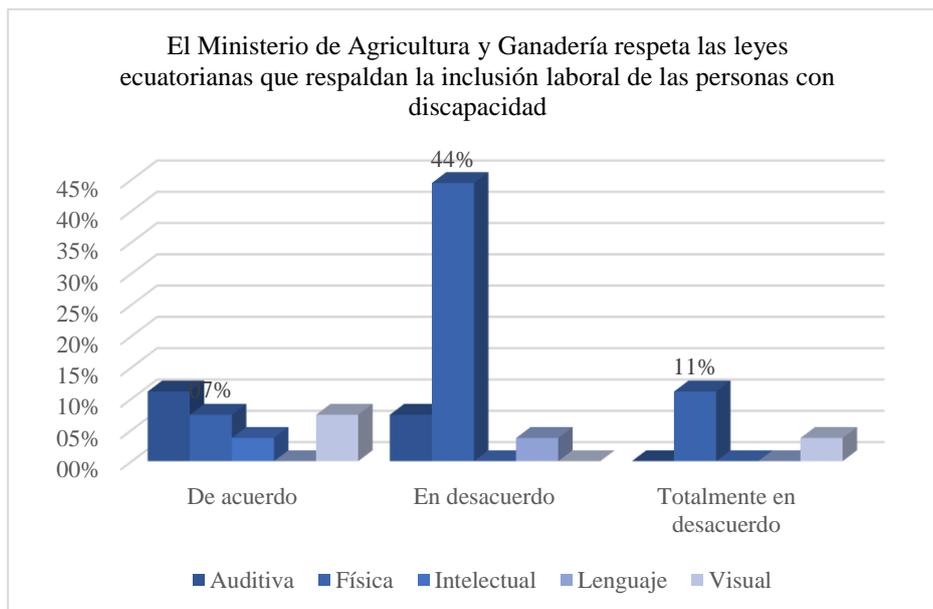


Gráfico 7. El Ministerio de Agricultura y Ganadería respeta las leyes ecuatorianas que respaldan la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

Respecto a la pregunta realizada para conocer la perspectiva en cuanto al respeto por parte del Ministerio de Agricultura y Ganadería de las leyes ecuatorianas que respaldan la inclusión laboral, un 55.6% se encuentra en desacuerdo, el 14.8% se encuentra en total desacuerdo; sin embargo, cabe recalcar que un 29.6% de los encuestados afirmaron que están de acuerdo en que en el Ministerio de Agricultura y Ganadería respeta las leyes ecuatorianas que respaldan la inclusión laboral.

Interpretación

Al analizar la perspectiva en cuanto al respeto de la normativa legal por parte del Ministerio de Agricultura y Ganadería, en cuanto a leyes que respaldan a las personas con discapacidad, se puede caer en subjetividades. Porque cada uno de los servidores/as percibe de acuerdo con su propia experiencia personal, a los acontecimientos puntuales que han transcurrido a lo largo de su vida laboral, el

clima laboral en el que se desarrollan día a día y finalmente a lo que representa para ellos o ellas tener esta condición de vulnerables.

De este modo, un total del 70% de la población entrevistada se encuentra en los rangos de “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”, lo que quiere decir que; la visión con relación al respeto por parte del Ministerio de Agricultura y Ganadería a la normativa legal que respalda a las personas con discapacidad no es del todo respetada o existen situaciones que se pueden percibir como vulneración de derechos.

Mientras que por otra parte, el 30% restante de la población con discapacidad encuestada, están “De acuerdo” en el respeto que el Ministerio de Agricultura y Ganadería brinda en la aplicación de la normativa legal en beneficio de los trabajadores que presentan discapacidad. Como se detalló anteriormente, la perspectiva puede ser subjetiva, dependerá mucho de las vivencias particulares, el medio laboral en el que se desenvuelva cada uno de ellos, el significado de respeto que cada persona tiene o ha creado con el pasar de los años en función de su vulnerabilidad e inclusive dependerá de la inclusión laboral y del su grupo específico de trabajo.

Tabla 10. El artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador, numeral 5 detalla: "El Estado garantizará el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades (...). ¿El Ministerio de Agricultura y Ganadería cumple con el artículo antes detallado?

		Tipo de discapacidad					Total general
		Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Visual	
De acuerdo	Frecuencia	0	2	1	0	1	4
	% del total	0.0%	7.4%	3.7%	0.0%	3.7%	14.8%
En desacuerdo	Frecuencia	5	12	0	1	1	19
	% del total	18.5%	44.4%	0.0%	3.7%	3.7%	70.4%
Totalmente en desacuerdo	Frecuencia	0	3	0	0	1	4
	% del total	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	3.7%	14.8%

Total general	Frecuencia	Tipo de discapacidad					Total general
		Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Visual	
		5	17	1	1	3	
	% del total	18.5%	63.0%	3.7%	3.7%	11.1%	100.0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

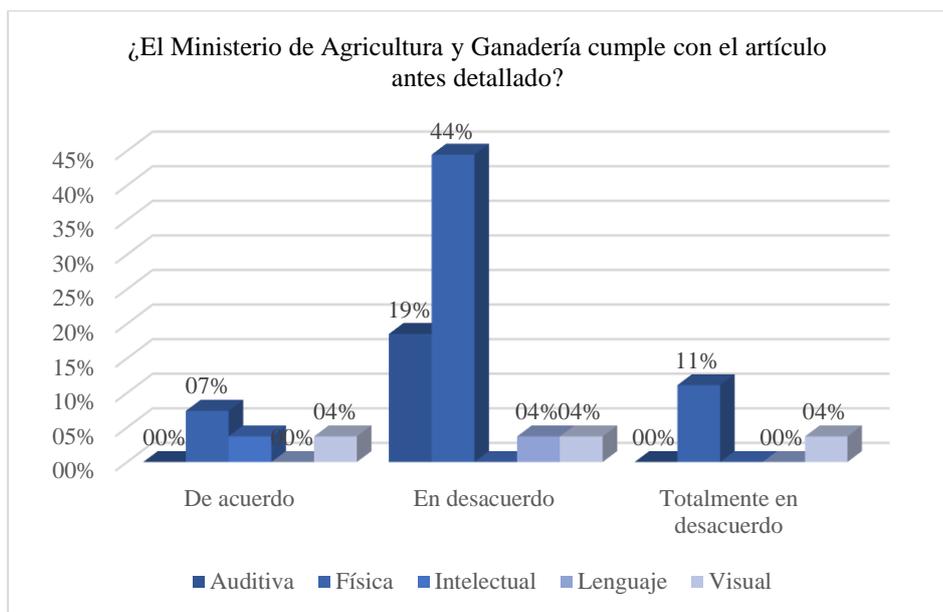


Gráfico 8. ¿El Ministerio de Agricultura y Ganadería cumple con el artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador?

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

En cuanto a la pregunta realizada para conocer la opinión acerca de si el Ministerio de Agricultura y Ganadería cumple con el artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador en el cual se establece que *"El Estado garantizará el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades (...)*. El 85.2% de los trabajadores encuestados respondió que no consideran que el Ministerio de Agricultura y Ganadería cumpla con el artículo mencionado. Sin embargo, un 14.8% de los encuestados consideraron que si se cumple con este artículo.

Interpretación

Es importante notar que la mayoría de población encuestada está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con el cumplimiento del artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador, es decir opinan que el Ministerio de Agricultura y Ganadería no garantiza el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, no generan acciones que fomenten y desarrollen las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad, esto se puede generar debido a las pocas o casi ninguna acción encaminada a potencializar el desempeño laboral o ejecución óptima de funciones en cada uno de los puestos ocupados por los servidores/as con esta condición de vulnerabilidad.

En este sentido, también es importante citar que el Ministerio de Agricultura y Ganadería no tiene diseñado o implementado un plan de carrera para beneficio de sus servidores/as y trabajadores/as; es decir no existe la opción de ir mejorando su perfil profesional o nivel de instrucción formal, con la única visión de optar o solicitar una recalificación profesional, y poder escalar en puestos y remuneración.

Tabla 11. El acceso al trabajo es un derecho universal, inclusive para las personas con discapacidad. ¿Este derecho se respeta y se cumple?

		Tipo de discapacidad					Total general
		Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Visual	
De acuerdo	Frecuencia	2	5	1	1	2	11
	% del total	7.4%	18.5%	3.7%	3.7%	7.4%	40.7%
En desacuerdo	Frecuencia	3	12	0	0	1	16
	% del total	11.1%	44.4%	0.0%	0.0%	3.7%	59.3%
Total general	Frecuencia	5	17	1	1	3	27
	% del total	18.5%	63.0%	3.7%	3.7%	11.1%	100.0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

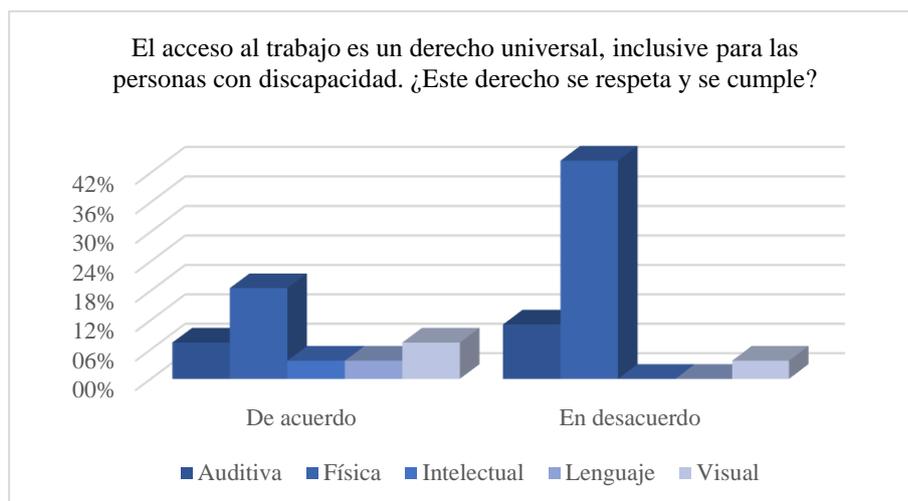


Gráfico 9. El acceso al trabajo es un derecho universal, inclusive para las personas con discapacidad. ¿Este derecho se respeta y se cumple?

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

Respecto a la pregunta concerniente a si se respeta el derecho al acceso a un trabajo inclusive para las personas con discapacidad, 16 trabajadores que corresponde al 59.3% de los encuestados respondieron que no consideran que este derecho se cumpla, sin embargo, el 40.7% restante que corresponde a 11 empelados considera que este derecho si se cumple.

Interpretación

El análisis de esta pregunta corresponde a una opinión dividida en relación al derecho de acceso a un puesto de trabajo, esto se debe a la evidente realidad de desigualdad en el momento de ingresar a un puesto de trabajo, e inclusive la desigualdad que se evidencia en procesos de selección, en el que no tienen oportunidades para acceder a ser ganadores de un puesto de trabajo a pesar de tener el nivel de instrucción requerido y los años de experiencia.

Por otra parte, al ocupar un puesto de trabajo en el Ministerio de Agricultura y Ganadería puede confundir a las personas con el acceso al trabajo como derecho universal. De pronto desde la percepción personal y por experiencia propia, se

puede confundir con el cumplimiento del derecho al trabajo. Por esta razón, se puede presumir que las opiniones se encuentran divididas.

Tabla 12. Considera que las empresas tanto públicas como privadas realizan inclusión laboral de personas con discapacidad.

		Tipo de discapacidad					Total general
		Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Visual	
De acuerdo	Frecuencia	3	4	0	1	2	10
	% del total	11.1%	14.8%	0.0%	3.7%	7.4%	37.0%
En desacuerdo	Frecuencia	2	12	1	0	1	16
	% del total	7.4%	44.4%	3.7%	0.0%	3.7%	59.3%
Totalmente de acuerdo	Frecuencia	0	1	0	0	0	1
	% del total	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%
Total general	Frecuencia	5	17	1	1	3	27
	% del total	18.5%	63.0%	3.7%	3.7%	11.1%	100.0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

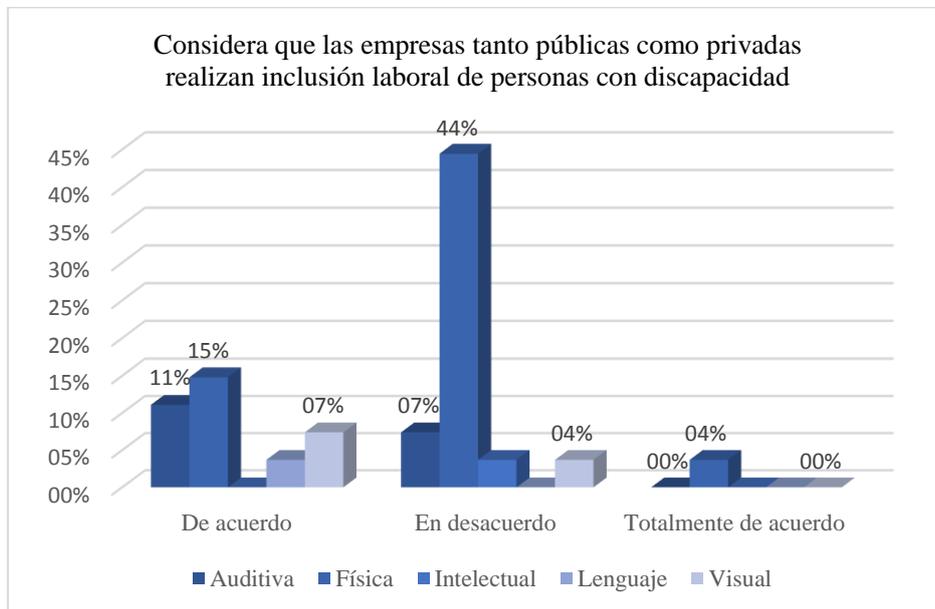


Gráfico 10. Considera que las empresas tanto públicas como privadas realizan inclusión laboral de personas con discapacidad.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

El 63% de los encuestados no están de acuerdo en que las empresas tanto públicas como privadas realizan inclusión laboral de personas con discapacidad, mientras que el 37% restante si están de acuerdo con esta premisa.

Interpretación

Del mismo modo, a pesar de existir un conocimiento general de que el ingreso a un puesto de trabajo es complejo para una persona con discapacidad, por experiencia propia las personas pueden creer que si se da la inclusión laboral en instituciones públicas y privadas.

Existe normativa legal de estricto cumplimiento con un porcentaje de inclusión de personas con discapacidad tanto en instituciones públicas como privadas, sin embargo; esto se ha venido realizando como un mero cumplimiento a la normativa sin mayor análisis de un puesto adecuado y óptimo para una persona con discapacidad, sin mayor intervención para generar verdadera inclusión en el equipo de trabajo al que va a llegar la persona con discapacidad.

Tabla 13. Considera que las personas con discapacidad que han ganado un proceso de selección de personal recibieron puntos como acción afirmativa por su condición de discapacidad.

		Tipo de discapacidad					Total general
		Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Visual	
De acuerdo	Frecuencia	2	7	0	0	1	10
	% del total	7.4%	25.9%	0.0%	0.0%	3.7%	37.0%
En desacuerdo	Frecuencia	2	5	1	0	2	10
	% del total	7.4%	18.5%	3.7%	0.0%	7.4%	37.1%
Totalmente en desacuerdo	Frecuencia	0	1	0	0	0	1
	% del total	3.7%	18.5%	0.0%	3.7%	0.0%	25.9%
Total general	Frecuencia	5	17	1	1	3	27
	% del total	18.5%	63.0%	3.7%	3.7%	11.1%	100.0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

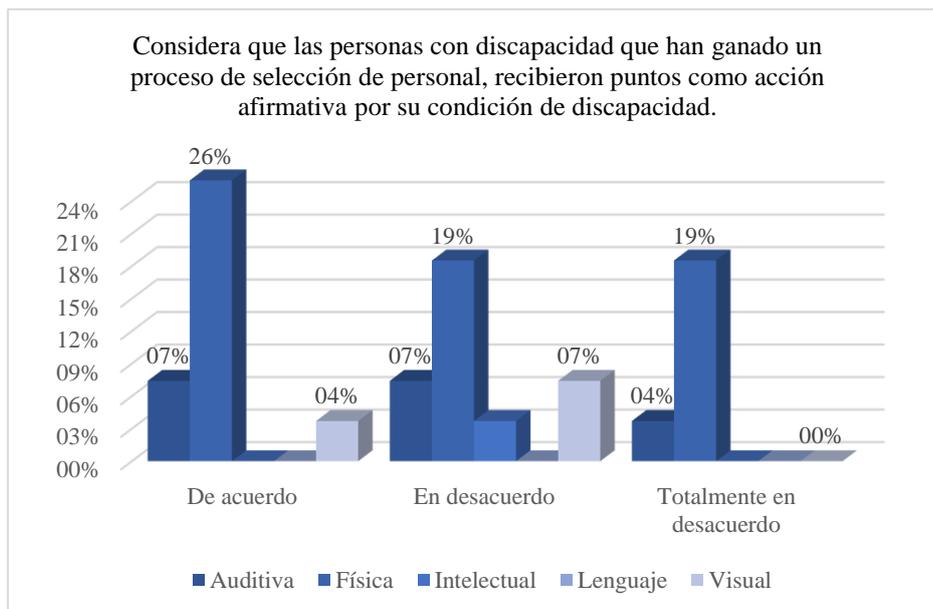


Gráfico 11. Considera que las personas con discapacidad que han ganado un proceso de selección de personal recibieron puntos como acción afirmativa por su condición de discapacidad.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

Respecto a la pregunta acerca de recibir puntos como acción afirmativa por su condición de discapacidad al momento de participar en un proceso de selección de personal, el 37% de los encuestados que corresponde a un total de 10 trabajadores, respondieron que efectivamente han recibido puntos para ganar el proceso de selección, sin embargo, 17 trabajadores que corresponde al 63% no consideran haber recibido puntos extra en el proceso de selección como acción afirmativa por su condición de discapacidad.

Interpretación

Los procesos de selección de personal que se ejecutan previo a la contratación de un profesional para cualquier puesto que vaya a ocupar, tiene ciertas categorías que otorgan puntos extras a los candidatos, por diversas situaciones o características particulares, como, por ejemplo: puntos por el nivel de estudio, los años de

experiencia, la autoidentificación étnica, personas sustitutas e inclusive por presentar cualquier tipo de discapacidad.

En este sentido los procesos de selección son distintos dependiendo del mecanismo utilizado por el analista de selección. En este caso, la población con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería considera en su mayoría que previo al ingreso a esta cartera de estado no recibió puntos adicionales por su vulnerabilidad, a pesar de existir normativa legal que así lo respalda. Otro porcentaje considera que su discapacidad le benefició en el momento de la selección o inclusive al acceder a un nombramiento permanente. Como ya se ha mencionado a pesar de haber normativa que respalda la acción de otorgar puntos adicionales por ser una persona con discapacidad, se puede notar que de acuerdo a la encuesta no todos han recibido o gozado de este derecho.

Tabla 14. Al ingresar al Ministerio de Agricultura y Ganadería, el Departamento de Talento Humano encargado del proceso de selección consideró: ¿su nivel de estudio, habilidades, capacidades y aptitudes?

		Tipo de discapacidad					Total general
		Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Visual	
De acuerdo	Frecuencia	2	3	1	0	1	7
	% del total	7.4%	11.1%	3.7%	0.0%	3.7%	25.9%
En desacuerdo	Frecuencia	2	14	0	1	0	17
	% del total	7.4%	51.9%	0.0%	3.7%	0.0%	63.0%
Totalmente en desacuerdo	Frecuencia	1	0	0	0	2	3
	% del total	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.4%	11.1%
Total general	Frecuencia	5	17	1	1	3	27
	% del total	18.5%	63.0%	3.7%	3.7%	11.1%	100.0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

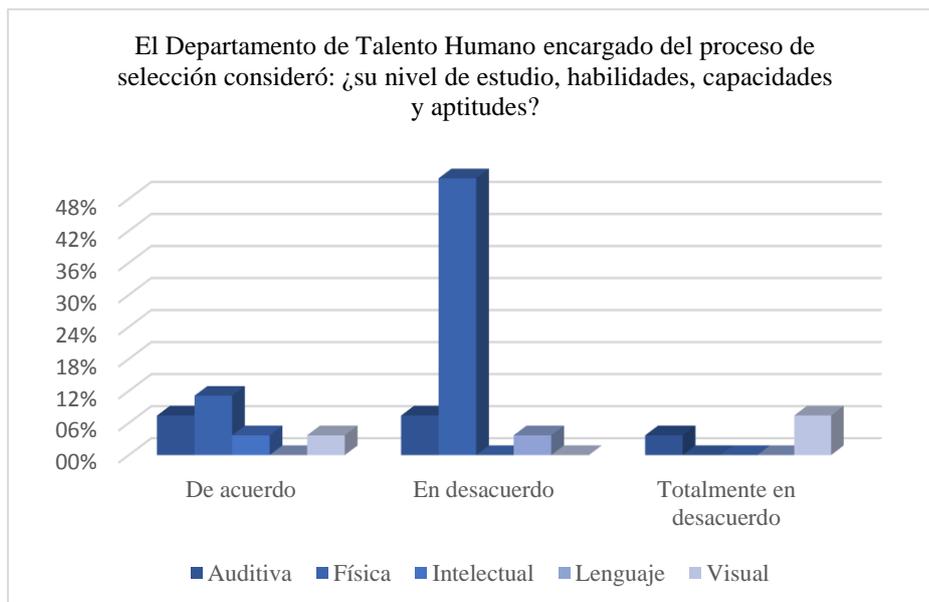


Gráfico 12. El Departamento de Talento Humano encargado del proceso de selección consideró: ¿su nivel de estudio, habilidades, capacidades y aptitudes?

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

El 74.1% de los encuestados considera que el Departamento de Talento Humano del Ministerio de Agricultura y Ganadería encargado de los procesos de selección, no consideró su nivel de estudio, habilidades, capacidades y aptitudes al momento del proceso de selección de personal; por otro lado, el 25.9% de los encuestados considera que su nivel de estudio, habilidades, capacidades y aptitudes si fueron consideradas, cabe recalcar que dentro de este grupo se encuentran los dos únicos trabajadores que poseen discapacidad intelectual y visual.

Interpretación

Esta pregunta tiene mucha relación con la anterior, en la que es evidente que la mayoría de la población encuestada considera que no se han considerado el nivel de estudio, habilidades, capacidades y aptitudes para otorgarles un puesto de trabajo o ubicarles en un área específica a las personas con discapacidad. Un área donde su trabajo no sea solo de apoyo, sino también que conlleve la toma de decisiones y un cúmulo de responsabilidades adicionales, ya que por su condición de discapacidad

no existe disminución de su capacidad para el desenvolvimiento profesional y laboral. Lógicamente se deberá hacer una valoración del tipo de discapacidad para otorgar un puesto de trabajo acorde a las habilidades, conocimientos, capacidades y aptitudes, para evitar el desperdicio de una persona con potenciales a desarrollar.

Por otra parte, un porcentaje mínimo considera que, si se ha tomado en cuenta los aspectos antes detallados, de pronto porque ocupan puestos de trabajo de apoyo que no requieren mayores niveles de instrucción formal o años de experiencia.

Tabla 15. Ocupa un puesto de trabajo acorde con su formación académica y/o experiencia laboral.

		Tipo de discapacidad					Total general
		Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Visual	
De acuerdo	Frecuencia	0	5	1	1	2	9
	% del total	0.0%	18.5%	3.7%	3.7%	7.4%	33.3%
En desacuerdo	Frecuencia	3	10	0	0	1	14
	% del total	11.1%	37.0%	0.0%	0.0%	3.7%	51.9%
Totalmente de acuerdo	Frecuencia	0	0	0	0	0	0
	% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Totalmente en desacuerdo	Frecuencia	2	2	0	0	0	4
	% del total	7.4%	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	14.8%
Total general	Frecuencia	5	17	1	1	3	27
	% del total	18.5%	63.0%	3.7%	3.7%	11.1%	100.0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

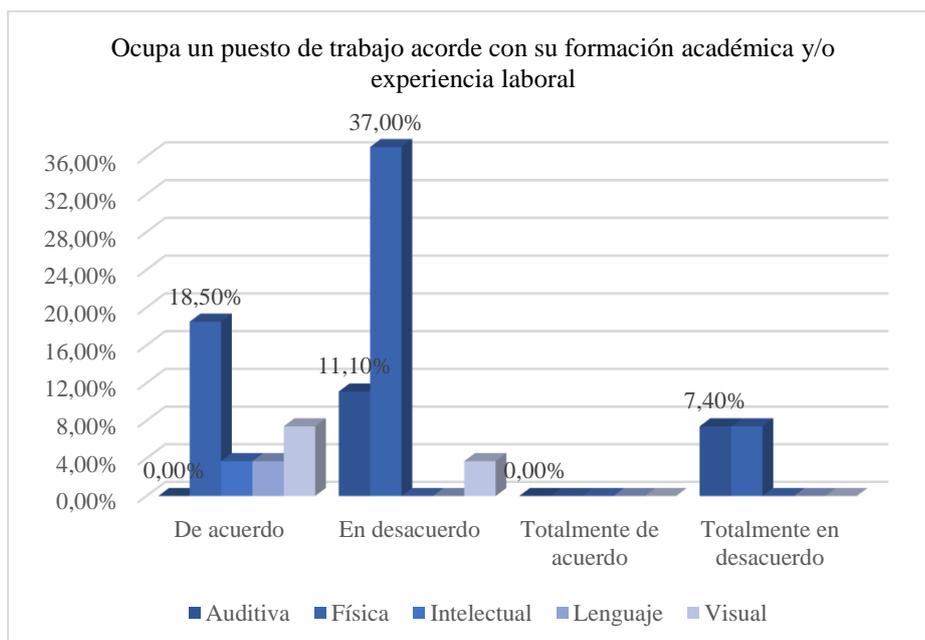


Gráfico 13. Ocupa un puesto de trabajo acorde con su formación académica y/o experiencia laboral.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

En cuanto a la pregunta acerca de si los trabajadores ocupan o no un puesto de trabajo acorde con su formación académica y/o experiencia laboral, el 66.7% respondieron que no lo hacen, es decir, que su experiencia académica y/o profesional no está acorde con el puesto de trabajo que desempeñan actualmente, mientras que el 33.3% restante afirma que su puesto de trabajo si concuerda con su experiencia previa.

Interpretación

En cuanto a la ubicación en un puesto de trabajo que concuerda con la formación académica y los años de experiencia de los servidores con discapacidad, la mayoría de los encuestados concuerdan en que no fueron ubicados en un puesto en el que se haya tomado en consideración los puntos antes detallados. Esto se debe, a que en

los procesos de selección no se consideran en su totalidad estos aspectos que son parte vinculante al momento de declarar el ganador de un proceso de selección.

Por otra parte, un segmento poco representativo de encuestados considera que si se tomó en cuenta su formación académica y sus años de experiencia para ubicarles en los puestos de trabajo en los que se desempeñan actualmente. Es evidente, que no existe igualdad en el análisis por parte del área de selección del Ministerio de Agricultura y Ganadería, previo a la contratación de personas con discapacidad que postulan a diversos puestos de trabajo.

Tabla 16. El trabajo ejecutado por Usted, le da un valor agregado a los procesos que se llevan dentro de su área o departamento.

		Tipo de discapacidad					Total general
		Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Visual	
De acuerdo	Frecuencia	4	12	0	0	2	18
	% del total	14.8%	44.4%	0.0%	0.0%	7.4%	66.7%
En desacuerdo	Frecuencia	1	1	1	1	0	4
	% del total	3.7%	3.7%	3.7%	3.7%	0.0%	14.8%
Totalmente de acuerdo	Frecuencia	0	4	0	0	1	5
	% del total	0.0%	14.8%	0.0%	0.0%	3.7%	18.5%
Total general	Frecuencia	5	17	1	1	3	27
	% del total	18.5%	63.0%	3.7%	3.7%	11.1%	100.0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

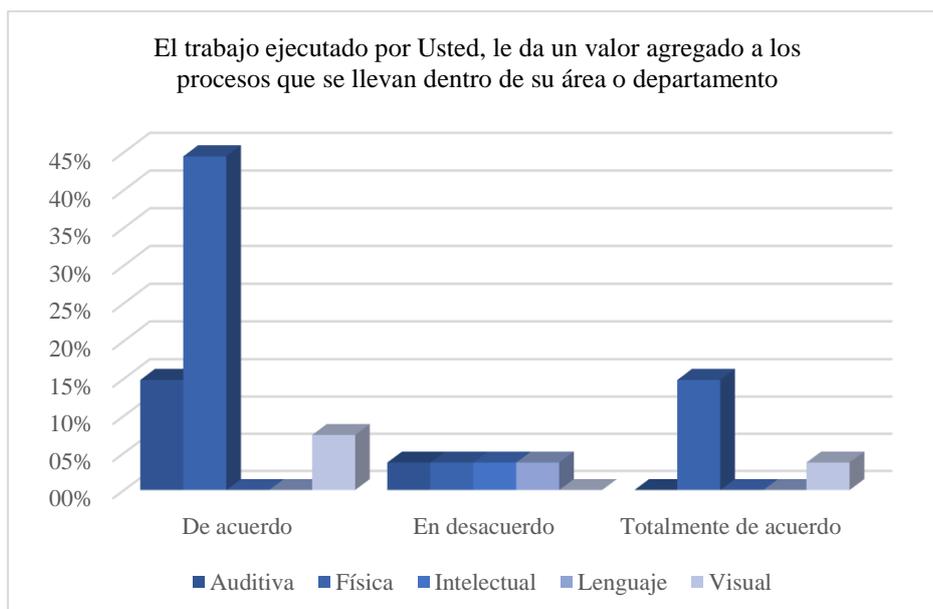


Gráfico 14. El trabajo ejecutado por Usted, le da un valor agregado a los procesos que se llevan dentro de su área o departamento.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

Respecto a la pregunta correspondiente de si los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería consideran que su trabajo le da un valor agregado a los procesos que se llevan dentro de su área o departamento, el 66.7% está de acuerdo con la premisa y el 18.5% está totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 14.8% de los trabajadores encuestados con considera que su trabajo no le dan un valor agregado a los procesos llevados a cabo en su área.

Interpretación

Esta pregunta fue diseñada para conocer el sentido de pertenencia que tienen los servidores/as del Ministerio de Agricultura y Ganadería, respecto de las labores que día a día realizan.

Como se puede observar la mayoría de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo en que las actividades y funciones que ejecutan le dan valor

agregado a los procesos que se llevan a cabo dentro de sus áreas de trabajo. Es decir, consideran importante el papel y responsabilidad que cumplen dentro de la institución. A pesar de que en preguntas anteriores se ha evidenciado que en su mayoría los encuestados ocupan puestos de apoyo administrativo o auxiliar, consideran importante la gestión que realizan y para la que han sido contratadas.

Y, como es predecible también un mínimo porcentaje de la población encuestada no tiene esta misma perspectiva o se encuentra en desacuerdo, con la importancia de su labor dentro de sus áreas de trabajo o procesos que se ejecutan.

Tabla 17. Su jefe inmediato, valora y/o reconoce el trabajo realizado por Usted.

		Tipo de discapacidad					Total general
		Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Visual	
De acuerdo	Frecuencia	0	2	1	0	0	3
	% del total	0.0%	7.4%	3.7%	0.0%	0.0%	11.1%
En desacuerdo	Frecuencia	1	5	0	0	1	7
	% del total	3.7%	18.5%	0.0%	0.0%	3.7%	25.9%
Totalmente en desacuerdo	Frecuencia	4	10	0	1	2	17
	% del total	14.8%	37.0%	0.0%	3.7%	7.4%	63.0%
Total general	Frecuencia	5	17	1	1	3	27
	% del total	18.5%	63.0%	3.7%	3.7%	11.1%	100.0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

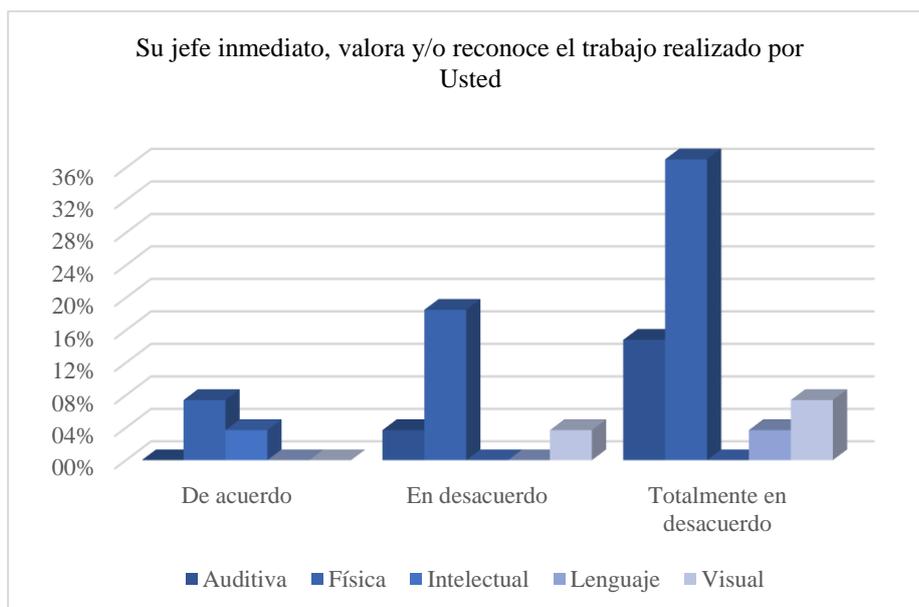


Gráfico 15. Su jefe inmediato, valora y/o reconoce el trabajo realizado por Usted.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

En cuanto a si los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería consideran que su trabajo es valorado o reconocido por su jefe inmediato, solamente el 11.1% consideran que si lo hace, el 88.9% restante no consideran que su jefe inmediato valore o reconozca el trabajo que realizan.

Interpretación

La valoración y reconocimiento a la buena ejecución de una labor en cualquier ámbito laboral es importante. Se podría considerar dentro de la institución como parte del plan de incentivos, cultura organizacional inclusive como parte fundamental de un buen clima laboral. Un servidor/a o trabajador/a valorado se desempeñará de una mejor manera, presentará un nivel de compromiso más alto y sobre todo se podrá conseguir un verdadero bienestar y satisfacción laboral.

En este caso, las personas con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería consideran casi el 90% que su trabajo no es valorado por los jefes

inmediatos, es un porcentaje representativo de la población. Este dato muestra que se debe trabajar en el plan de incentivos y reconocimiento de los servidores y trabajadores de esta institución pública. Se debe llegar hasta los puestos de nivel jerárquico superior, jefes inmediatos y líderes de equipos con sensibilización para que exista el respectivo reconocimiento al trabajo que realizan sus equipos, con esto se fortalecería el nivel de satisfacción a nivel de toda la población trabajadora, no solo del personal con discapacidad.

Tabla 18. Las relaciones con sus compañeros de trabajo son saludables y positivas para su desempeño laboral, es decir son inclusivas.

		Tipo de discapacidad					Total general
		Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Visual	
De acuerdo	Frecuencia	2	4	0	0	2	8
	% del total	7.4%	14.8%	0.0%	0.0%	7.4%	29.6%
En desacuerdo	Frecuencia	1	13	1	0	0	15
	% del total	3.7%	48.1%	3.7%	0.0%	0.0%	55.6%
Totalmente en desacuerdo	Frecuencia	2	0	0	1	1	4
	% del total	7.4%	0.0%	0.0%	3.7%	3.7%	14.8%
Total general	Frecuencia	5	17	1	1	3	27
	% del total	18.5%	63.0%	3.7%	3.7%	11.1%	100.0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

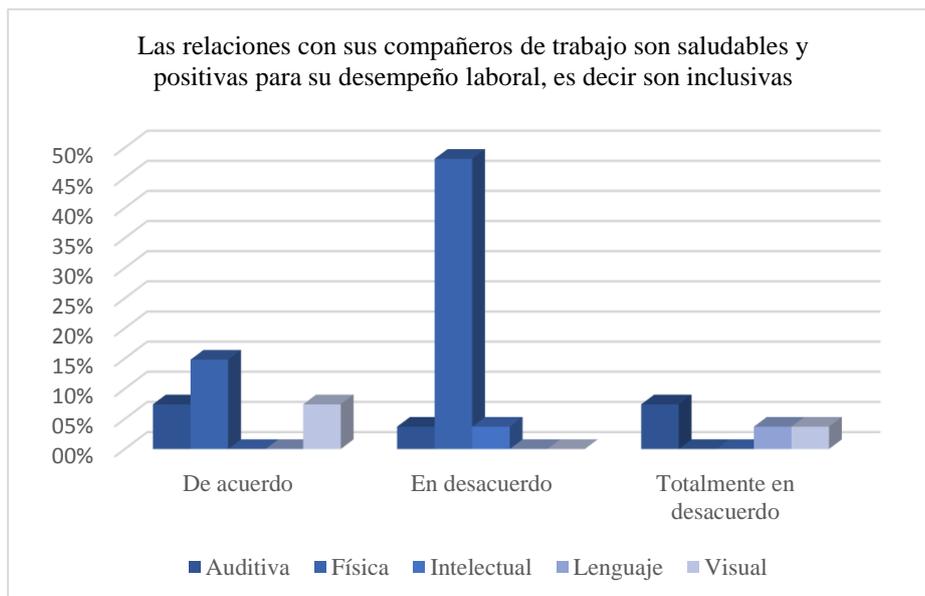


Gráfico 16. Las relaciones con sus compañeros de trabajo son saludables y positivas para su desempeño laboral, es decir son inclusivas.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

El 70.4% de los trabajadores con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería no consideran que las relaciones con sus compañeros de trabajo sean saludables y positivas para su desempeño solamente el 29.6% de los trabajadores encuestados considera se desarrolla en un saludable ambiente laboral.

Interpretación

Parte fundamental del clima laboral, también son las relaciones entre compañeros. Considerando que la inclusión en el campo laboral de personas con discapacidad es parte fundamental para alcanzar la verdadera igualdad, son de vital importancia las relaciones entre pares.

Una gran parte de la población encuestada manifiesta no tener buena relación con sus compañeros de trabajo, por lo que se puede concluir que tampoco existe una verdadera inclusión y empatía con las personas con discapacidad. Sin embargo, si

existe un porcentaje de población que informa tener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, lógicamente esto varía de acuerdo al área en la que se desenvuelve cada uno de los encuestados. La población que tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo es propensa a tener una mejor satisfacción laboral o percibir un buen clima laboral, este aspecto aporta para alcanzar una verdadera inclusión laboral.

Tabla 19. Considera que el diseño (infraestructura) de su puesto de trabajo, así como las herramientas para la ejecución del mismo favorece a su desempeño laboral.

		Tipo de discapacidad					Total general
		Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Visual	
En desacuerdo	Frecuencia	3	4	0	0	1	8
	% del total	11.1%	14.8%	0.0%	0.0%	3.7%	29.6%
Totalmente de acuerdo	Frecuencia	0	2	0	0	0	2
	% del total	0.0%	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	7.4%
Totalmente en desacuerdo	Frecuencia	2	11	1	1	2	17
	% del total	7.4%	40.7%	3.7%	3.7%	7.4%	63.0%
Total general	Frecuencia	5	17	1	1	3	27
	% del total	18.5%	63.0%	3.7%	3.7%	11.1%	100.0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

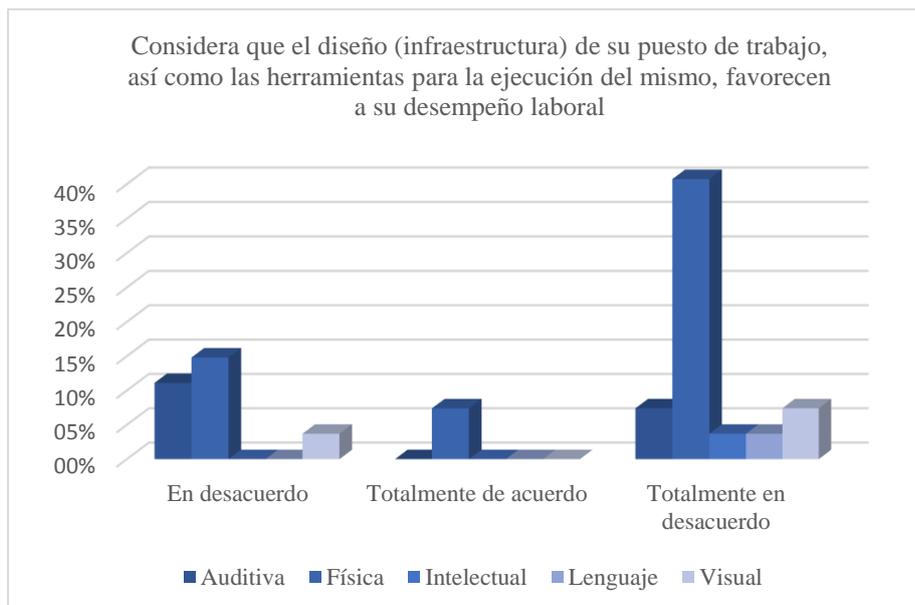


Gráfico 17. Considera que el diseño (infraestructura) de su puesto de trabajo, así como las herramientas para la ejecución del mismo favorece a su desempeño laboral.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

Respecto al diseño de puestos de trabajos para personas con discapacidad, el 7.4% de los trabajadores encuestados considera que el diseño de su puesto de trabajo y las herramientas a utilizar favorecen a su desempeño laboral, este porcentaje representa a dos trabajadores con discapacidad física, mientras que el 92.6% de los encuestados no consideran que el diseño de sus puestos de trabajo favorezca su desempeño laboral.

Interpretación

La infraestructura y diseño de puestos de trabajo; así como el uso de herramientas para la ejecución de las funciones, son parte del análisis de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, mucho más en el caso de personas con discapacidad.

En virtud de que, el análisis y atención por parte de Seguridad y Salud Ocupacional debe ir en función de la accesibilidad y ergonomía de su puesto de trabajo de la población en general, pero con especial atención al personal con discapacidad. En este caso específico hace parte de la inclusión laboral e igualdad en el trato, el tema específico de infraestructura y accesibilidad a puestos de trabajo, así como la igualdad en la dotación de herramientas y equipos para la ejecución del trabajo.

La población encuestada, casi en su totalidad considera que no favorece a su desempeño laboral el diseño del puesto de trabajo ni las herramientas otorgadas por la institución. Es una arista que como institución puede trabajar y fortalecer, con el fin de alcanzar una verdadera inclusión en igualdad de oportunidades.

Tabla 20. El Ministerio de Agricultura y Ganadería, es una institución que cuenta con infraestructura accesible para personas con discapacidad tanto internas como usuarios externos.

		Tipo de discapacidad					Total general
		Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Visual	
En desacuerdo	Frecuencia	2	2	1	0	1	6
	% del total	7.4%	7.4%	3.7%	0.0%	3.7%	22.2%
Totalmente de acuerdo	Frecuencia	0	2	0	0		2
	% del total	0.0%	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	7.4%
Totalmente en desacuerdo	Frecuencia	3	13	0	1	2	19
	% del total	11.1%	48.1%	0.0%	3.7%	7.4%	70.4%
Total general	Frecuencia	5	17	1	1	3	27
	% del total	18.5%	63.0%	3.7%	3.7%	11.1%	100.0%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

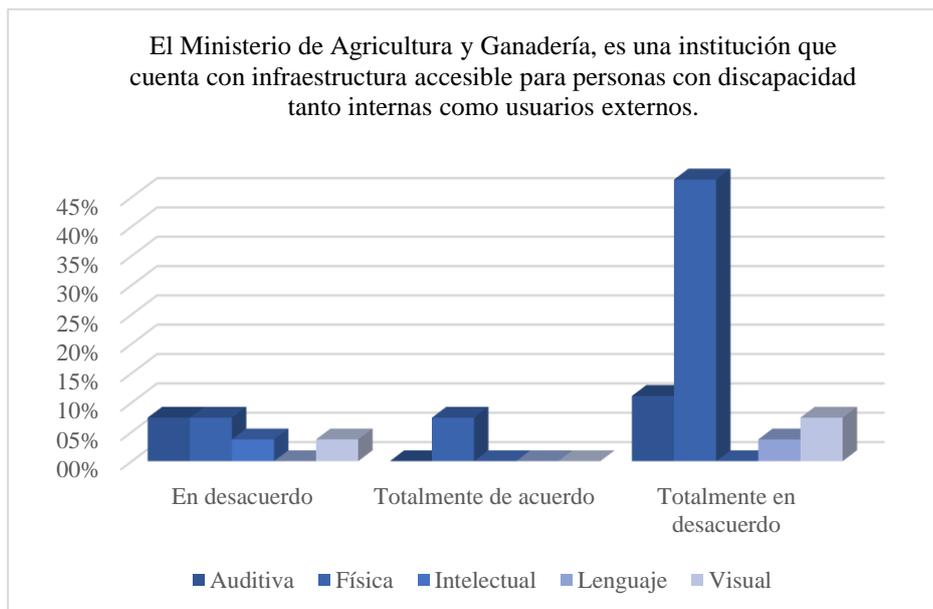


Gráfico 18. El Ministerio de Agricultura y Ganadería, es una institución que cuenta con infraestructura accesible para personas con discapacidad tanto internas como usuarios externos.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

Análisis

En cuanto a la accesibilidad de la infraestructura en general del Ministerio de Agricultura y Ganadería para las personas con discapacidad, el 92.6% de los trabajadores encuestados no considera que la institución cuente con una infraestructura accesible tanto para trabajadores como para usuarios externos, solamente el 7.4% de los encuestados que corresponde a dos trabajadores con discapacidad física considera que la infraestructura si es accesible.

Interpretación

Relacionado con la pregunta anterior, las respuestas de los encuestados coinciden en que el Ministerio de Agricultura y Ganadería es una institución sin las adecuaciones necesarias para brindar accesibilidad a los propios trabajadores, mucho menos a los usuarios externos que acuden día a día hasta esta cartera de Estado para beneficiarse del servicio que brindan.

El tema de la accesibilidad es también un factor importante para conseguir una verdadera inclusión laboral, en trato igualitario y con las mismas oportunidades para todos los servidores/as del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

En este sentido, la mayoría de la población encuestada coincide en que un punto en contra para las personas con discapacidad es la poca o casi nula adecuación de accesibilidad en el edificio del Ministerio de Agricultura y Ganadería, no existen rampas para acceso en la puerta posterior y delantera del edificio, no existe el sistema braille en los ascensores ni en ningún área del Ministerio y mucho menos existen personas capacitadas que se puedan comunicar por ejemplo mediante lengua de señas con el personal que posee discapacidad auditiva.

El tema accesibilidad, es un tema que aún se debe fortalecer mucho e implementar en el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

4.2 Verificación de la Hipótesis

4.2.1 Prueba de significancia de X^2

La prueba de Chi-cuadrado (X^2) se usa para comparar los resultados observados de los resultados esperados por una hipótesis. Y, si la desviación obtenida no es significativa y puede atribuirse al azar o es significativa y otras variables diferentes al azar están influyendo en nuestros resultados. Para ello, la frecuencia esperada de que ocurra un evento se compara con la frecuencia observada.

Tabla 21. Frecuencia Observada (FO)

Recuento Observado						
Encuesta dirigida a los trabajadores con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería.		Se debe garantizar en igualdad la inclusión laboral de personas con discapacidad.				Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
El Ministerio de Agricultura y Ganadería debe realizar programas de inclusión laboral para personas con discapacidad	Totalmente en desacuerdo	4	0	0	0	4
	En desacuerdo	1	1	0	0	2
	De acuerdo	3	0	5	0	8
	Totalmente de acuerdo	0	3	7	3	13
Total		7	4	13	3	27

Fuente: Estudio de campo.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

4.2.2 Planteo de hipótesis

La hipótesis nula, denotada por H_0 , es aquella en que el investigador está dispuesto a creer a priori. Es preciso especificar asimismo una hipótesis alternativa (hipótesis el investigador), denotada por H_1 , aquella que pasará a aceptar si rechaza la hipótesis nula.

- H_0 : El principio de igualdad *no* garantiza la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ministerio de Agricultura y Ganadería.
- H_1 : El principio de igualdad *si* garantiza la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

4.2.3 Modelo matemático

- H_0 : $O = E$ (Los resultados esperados son iguales a los observados)
- H_1 : $O \neq E$ (Los resultados esperados no son iguales a los observados)

4.2.4 Nivel de Significancia

Cada una de las pruebas para verificación de hipótesis cuenta con la opción Alfa (α); este valor hace referencia al nivel de confianza que deseamos que tengan los cálculos de la prueba; es decir, si queremos tener un nivel de confianza del 95%, el valor de alfa debe ser del 0.05, lo cual corresponde al complemento porcentual de la confianza.

$$\text{Intervalos de confianza: } 1-0,05 = 0,95; \alpha = 0,05$$

4.2.5 Grados de Libertad

Los grados de libertad dependen del número de celdas que tiene la tabla de asociación donde están los datos del problema:

$$\text{Grados de libertad (gl)} = (\text{n}^\circ \text{ de filas}-1) \times (\text{n}^\circ \text{ de columnas}-1)$$

$$\text{gl} = (4-1) (4-1) = 9$$

Por tanto, con 9 grados de libertad, procedemos a utilizar la tabla de ji-cuadrado tiene en la primera columna los grados de libertad y en la primera fila la probabilidad asociada a valores mayores a un determinado valor del estadístico, de esta manera tenemos un valor X^2_t de la tabla estadística de:

Al 95% y con 9 gl, X^2_t es igual a 16,92.

Se acepta la H_0 si, X^2_c es menor o igual a X^2_t , caso contrario se rechaza con un α de 0,05 y 9 gl. Se acepta la H_1 , si X^2_c es mayor a 16,92 con α 0,05.

4.2.6 Prueba estadística

Calculamos las frecuencias esperadas en nuestro grupo y el X^2 .

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Donde:

- χ^2 .- Chi cuadrado
- O.- eventos observados
- E.- eventos esperados

Tabla 22. Frecuencia Esperada (FE)

Encuesta dirigida a los trabajadores con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería.		Recuento Observado				Total
		Se debe garantizar en igualdad la inclusión laboral de personas con discapacidad.				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
El Ministerio de Agricultura y Ganadería debe realizar programas de inclusión laboral para personas con discapacidad	Totalmente en desacuerdo	1,04	0,59	1,93	0,44	4,00
	En desacuerdo	0,52	0,30	0,96	0,22	2,00
	De acuerdo	2,07	1,19	3,85	0,89	8,00
	Totalmente de acuerdo	3,37	1,93	6,26	1,44	13,00
Total		7,00	4,00	13,00	3,00	27,00

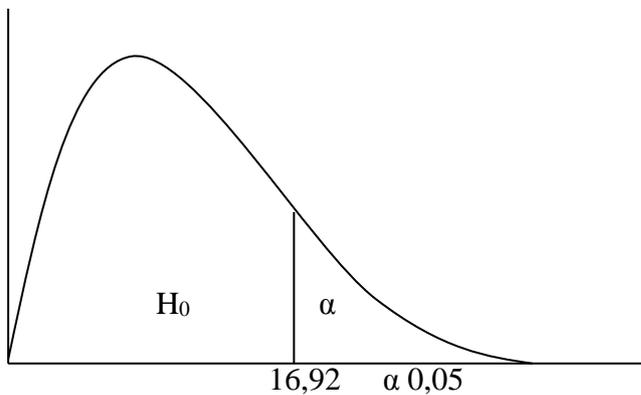
Fuente: Resultados SPSS – Prueba chi cuadrado.

Elaborado por: Villagrán, G. (2020)

4.2.7 Cálculo de X^2

El cálculo del estadístico se lo realiza con el uso del programa SPSS cuyo resultado es el siguiente:

$X^2()$ y *p-value* de ,000 con 9 gl y un α 0,05.



Conclusión

Como el valor del Chi cuadrado calculado (X^2_c) (23.22) es **MAYOR** a 16,92 con 9 grados de libertad y un α de 0,05, se **RECHAZA** la hipótesis nula y se **ACEPTA** la alterna, es decir, “El principio de igualdad *si* garantiza la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ministerio de Agricultura y Ganadería”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Al realizar un recuento de lo investigado en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, se puede concluir que este estudio es una oportunidad para conocer la percepción de los servidores/as y trabajadores/as con discapacidad respecto del principio de igualdad como garantía de una efectiva inclusión laboral.

- Los conflictos sociales generados por la poca inclusión de personas con discapacidad en el Ecuador no han sido recientes. De la investigación realizada, se ha podido determinar que desde años anteriores el Estado Ecuatoriano, ha diseñado normativa jurídica que pretende regular la inclusión de personas con discapacidad en varios ámbitos. Esto se ha fortalecido a partir de la Constitución Política del Ecuador del 2008. Sin embargo, hasta la actualidad no existe una codificación integral, eficaz y eficiente en el ámbito social que garanticen igualdad en temas de inclusión.
- Al realizar el análisis de la inclusión de personal con discapacidad del año 2016 al año 2020 en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, se verifica que no se cumple con la obligatoriedad de acuerdo a Ley de la inclusión del 4% de personas con discapacidad. Y que, además del 2016 al 2018 existió un leve incremento de contratación de personas con discapacidad, sin embargo, a partir del 2018 al 2020 en cierta medida se ha mantenido el número de personas con discapacidad contratadas.
- De acuerdo con el estudio previo a la presente investigación se determinó que cuando una persona con discapacidad es contratada no se ha tenido en consideración sus aptitudes, habilidades, conocimientos, años de experiencia, ni los factores de clima y cultura organizacional de la institución, adicional del comportamiento individual y/o colectivo de los compañeros/as de trabajo; y estos en conjunto no son acordes con lo que esperaba la persona con discapacidad, siente a la persona vulnerable que no

es parte de la organización y por lo tanto la institución lo re victimiza, al incumplir con la implementación de una verdadera inclusión laboral garantizando la igualdad. En consecuencia, los servidores y trabajadores con discapacidad ejecutan las actividades para las que fueron contratados sin la suficiente motivación y sus resultados son deficientes.

- En el Ministerio de Agricultura y Ganadería los procesos de selección no se ejecutan en igualdad de condiciones, de acuerdo a la investigación realizada, la mayoría del personal con discapacidad considera que, no se tomaron en consideración sus aptitudes, capacidades, habilidades, nivel de estudio y años de experiencia para la designación de un puesto de trabajo y asignación de actividades.

Recomendaciones

- El Ministerio de Agricultura y Ganadería debe fortalecer y mejorar los procesos de selección de personal, para que éstos se ejecuten en estricto cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidad en este caso específico y la diversa normativa legal vigente. Por lo tanto, debería diseñar un proceso o protocolo establecido oficialmente previo a la ejecución de procesos de selección.
- Estructurar y diseñar procesos de selección en los que se incentive y brinde garantías de igualdad para la contratación de personas con discapacidad
- Mejorar la infraestructura y puestos de trabajo de las personas con discapacidad, para cumplir con el principio de accesibilidad. Esta acción correctiva, no solo mejorará la perspectiva de inclusión laboral de las personas con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería, sino también mejorará la accesibilidad para los usuarios externos que de igual forma presenten algún tipo de discapacidad.
- Sensibilizar a la población trabajadora sobre la importancia de practicar una verdadera inclusión en el ámbito laboral y social de las personas con discapacidad, ya que esto no es solo responsabilidad del Estado, sino de toda la población, para que se pueda garantizar el respeto de los derechos que

tienen las personas vulnerables. Así, se puede empezar a cambiar la realidad actual y mejorar la futura.

- La Ley Orgánica de Discapacidad es un cuerpo legal que regula varios ámbitos en los que se desarrollan las personas con discapacidad, sin embargo; hasta la actualidad esta Ley no cuenta con un Reglamento para su correcta aplicación y en igualdad de condiciones. Se debería diseñar este Reglamento a la Ley, con el fin de respaldar legal e íntegramente a este grupo considera vulnerable por la Constitución de la República del Ecuador.

REFERENCIAS

1. Albarrán-Lozano, I., & Alonso-González, P. (2010). Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia. *Papeles de población*, 16(64), 218-256. Obtenido de, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252010000200009&lng=es&tlng=es.
2. Álvares, J. L., & Jurgenson, G. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa*. (Paídos Ibérica, .A. ed.). México: Paídos Mexicana, S.A. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179421423011.pdf>
3. Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme. 6ta edición. Obtenido de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
4. Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos - Resolución 217 A (III)*. Ginebra.
5. Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional. Recuperado el 7 de enero de 2020
6. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional.
7. Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Pearson. 3ra edición. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigacion-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
8. Blanco, R. (2006). La Equidad y la Inclusión Social: Uno de los Desafíos de la Educación y la Escuela Hoy. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(3),1-15. ISSN: . Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55140302>

9. Cifuentes, R. (2011). *Diseño de proyectos de Investigación cualitativa*. Argentina - Buenos Aires. 1ra edición. Obtenido de, <http://files.coordinacion-de-investigaciones.webnode.com.co/200000021-47c0549bf3/Enfoque%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf>
10. Código de Trabajo Ecuatoriano [Codificación 17]. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Última modificación: 26-sep-2012. Artículo 79. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
11. Consejo de discapacidades. (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. diciembre 2016. Obtenido de. <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/biblioteca/>
12. Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (24 de Marzo de 2014). Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador. Quito: Don Bosco.
13. Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (2016). La verdad de las cifras: Respuesta al “reportaje” sin autor del 23 de octubre de 2016, publicado por MILHOJAS. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/la-verdad-de-las-cifras-respuesta-al-reportaje-sin-autor-del-23-de-octubre-de-2016-publicado-por-milhojas/>
14. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2020). Estadísticas de Discapacidad. Obtenido de, <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
15. De Lorenzo, R. (2004). *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. Obtenido de https://sid.usal.es/idocs/F8/ART11351/futuro_discapacitados_mundo.pdf
16. Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39 (51), 3. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

17. Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Espacios*, 39 (23), 32. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
18. Fresno, J. (2013). ¿Qué papel juega el trabajo en la sociedad? ¿qué significa socialmente el desempleo? ¿y el desempleo? Obtenido de <https://sociologos.com/2013/07/17/que-papel-juega-el-trabajo-en-la-sociedad-que-significa-socialmente-el-desempleo-y-el-desempleo/>
19. Gall, O. (2004). Identidad, exclusión y racismo: reflexiones teóricas y sobre México. *Revista mexicana de sociología*, 66(2), 221-259. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032004000200001&lng=es&tlng=es.
20. Giménez, V. (2014). Cuestiones éticas en la investigación en Trabajo Social y estrategias para una investigación éticamente responsable. *Revista internacional de Trabajo Social y Bienestar*, 188.
21. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: Interamericana, 6ta edición.
22. Huerta, J. (2006). Discapacidad y Accesibilidad. Obtenido de http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/920_gob422.pdf
23. Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Obtenido de, <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
24. Muñoz Razo, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson Educación. 2da edición.
25. Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad*, 145. Obtenido de <file:///C:/Users/hp/Downloads/743-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1972-1-10-20160126.pdf>

26. Organización de los Estados Americanos - OEA. (2004). Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_interamericana.pdf
27. Organización de las Naciones Unidas - ONU. (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Obtenido de https://www.ohchr.org/documents/publications/advocacytool_sp.pdf
28. Organización de las Naciones Unidas - ONU. (1948). Artículo 23. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.standup4humanrights.org/es/article.html>
29. Organización Internacional del Trabajo. (1958). *C 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
30. Organización Mundial de la Salud. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
31. Ortiz, A. (2014). Desarrollo y Modelación de una estrategia de inclusión laboral basado en los elementos de clima y cultura organizacional que permita a las personas con discapacidad desarrollarse adecuadamente en el trabajo en las empresas de la ciudad de Quito. Quito. EPN.
32. Pupiales, B., & Córdoba, L. (2016). La Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 16(2). ISSN 1657-320X. Obtenido de, <http://190.15.16.156/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/1720/2029>
33. Rannauro, E. (2011). El derecho a la igualdad y el principio de no discriminación: la obligación del gobierno de México para realizar la armonización legislativa con perspectiva de género. *Revista IUS*, 5(28),

- 204-224. Obtenido de
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472011000200010&lng=es&tlng=es.
34. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2016). Obtenido de <https://www.aguaquito.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/IE-7-REGLAMENTO-DEL-SEGURO-GENERAL-DE-RIESGOS-DEL-TRABAJO.pdf>
35. Valencia Sánchez, P. F., & Leyton Pavez, C. E. (2016). Barreras de género en el ingreso y permanencia de las mujeres al mercado laboral en sectores urbanos con desigualdad geográfica. *Horizontes empresariales*, 20-27.

ANEXOS

ANEXO 1.

SOLICITUD AUTORIZACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



Memorando Nro. MAG-CGAF-DTH-2020-0165-M

Quito, D.M., 06 de enero de 2020

PARA: Sra. Ing. Maria Katherine Hidalgo Pino
Coordinadora General Administrativa Financiera

ASUNTO: Solicitud de autorización para trabajo de investigación cuarto nivel – Trabajo Social

De mi consideración:

Mediante acción de personal N° 0074 del mes de noviembre del año 2017, la Dirección de Administración de Talento Humano de esta Cartera de Estado, me otorga de acuerdo a mi derecho como servidora pública lo siguiente: "(...) *permiso para realizar estudios de cuarto nivel en la Universidad Técnica de Ambato*".

Al respecto, inicio agradeciendo su apoyo y respaldo durante todo este proceso para finalizar con éxito mis estudios de cuarto nivel y, solicito de la manera más respetuosa y atenta me autorice realizar la investigación de campo con el siguiente tema **"PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO GARANTÍA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA – PLANTA CENTRAL"**.

El trabajo de investigación será dirigido al personal con discapacidad del Ministerio de Agricultura y Ganadería, que son parte de la nómina de personal vulnerable que es responsabilidad del área de Trabajo Social, cabe citar que la investigación contiene un cuestionario y entrevistas que posterior se socializarán con su autoridad, previo a la aplicación.

Segura de contar con su cordial atención y respuesta positiva a mi petición, quedo de Usted sinceramente agradecida.

Con sentimiento de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente
Lcda. Gabriela Cecibel Villagrán Caiza
TRABAJADORA SOCIAL

ANEXO 2.

APROBACIÓN REALIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



Memorando Nro. MAG-CGAF-2020-1169-M

Quito, D.M., 31 de marzo de 2020

PARA: Leda. Gabriela Cecibel Villagrán Caiza
Trabajadora Social

ASUNTO: En respuesta a solicitud de autorización para realizar trabajo de investigación Trabajo Social

En atención al memorando Nro. MAG-CGAF-DTH-2020-0165-M, del 06 de enero del 2020, mediante el cual solicita a esta Coordinación lo siguiente: "(...) me autorice realizar la investigación de campo con el siguiente tema **PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO GARANTÍA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA – PLANTA CENTRAL**".

Informo que, se autoriza la realización de la investigación; siempre y cuando la aplicación de herramientas y demás metodologías ha utilizar sean virtuales, no impliquen aglomeración de personas en el edificio o signifiquen la exposición del grupo vulnerable como lo es el personal con discapacidad al cual va dirigida su investigación. Además, debe tomar en consideración que, este grupo de la población trabajadora se encuentra en teletrabajo.

Finalmente, esta investigación se autoriza únicamente con fines personales y netamente académicos. Es decir, los resultados de la misma no serán vinculantes con la institución.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Sra. Ing. María Katherine Hidalgo Pinos
Coordinadora General Administrativa Financiera

Referencias:
- MAG-CGAF-DTH-2020-0165-M

mt/mh



Dirección: Av. Eloy Alfaro N30 - 350 y Av. Amazonas • Código Postal: 170516 / Quito - Ecuador
Teléfono: 593-2 396 0100
www.agricultura.gob.ec

* Documento firmado electrónicamente por Gujux

ANEXO 3.

MATRIZ DE PERSONAL VULNERABLE PLANTA CENTRAL 2020

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO TRABAJO SOCIAL				
MATRIZ DE PERSONAL VULNERABLE PLANTA CENTRAL 2020				
N°	PLANTA CENTRAL / DESCONCENTRADO	CÉDULA	APELLIDO Y NOMBRE	VULNERABILIDAD
1	PLANTA CENTRAL	1714472964	Arroyo Jácome Jorge Mario	DISCAPACIDAD
2	PLANTA CENTRAL	1711198828	Chiriboga Hurtado Carlos Manuel	DISCAPACIDAD
3	PLANTA CENTRAL	1801325323	Erazo Sánchez Pablo Francisco	DISCAPACIDAD
4	PLANTA CENTRAL	1707913727	Gallegos Sevilla Sofía Monserrat	DISCAPACIDAD
5	PLANTA CENTRAL	1718131087	Gavela Suárez Patricio Javier	DISCAPACIDAD
6	PLANTA CENTRAL	0400888772	Guerra Martínez Wilmer Alejandro	DISCAPACIDAD
7	PLANTA CENTRAL	1719764878	Huacho Rodríguez Jorge Rubén	DISCAPACIDAD
8	PLANTA CENTRAL	0601637457	Izurieta Escudero Laura Piedad	DISCAPACIDAD
9	PLANTA CENTRAL	0400802922	Lara Mena Franklin Armando	DISCAPACIDAD
10	PLANTA CENTRAL	1720948122	López Rodríguez Mónica Mireya	DISCAPACIDAD
11	PLANTA CENTRAL	1102882675	Merchán Merchán Romelia Itamar	DISCAPACIDAD
12	PLANTA CENTRAL	1711978823	Molina Morales Carla Paola	DISCAPACIDAD
13	PLANTA CENTRAL	1706655576	Moncayo Sánchez José Abelardo	DISCAPACIDAD
14	PLANTA CENTRAL	1707320295	Muyulema Chiriboga Harry William	DISCAPACIDAD
15	PLANTA CENTRAL	1722626783	Pacheco Pacheco Darwin Eduardo	DISCAPACIDAD
16	PLANTA CENTRAL	1704205283	Pazmiño Román Rubén Darío	DISCAPACIDAD
17	PLANTA CENTRAL	1719807404	Pila Salazar Ronny Danilo	DISCAPACIDAD
18	PLANTA CENTRAL	1715676431	Ponce Amaguaña Santiago Miguel	DISCAPACIDAD
19	PLANTA CENTRAL	1720097805	Rhon Narváez Paulina Leonor	DISCAPACIDAD
20	PLANTA CENTRAL	1102111950	Sanchez Neira Shirley Beatriz	DISCAPACIDAD
21	PLANTA CENTRAL	1708858855	Sandoval Pallo Segundo Fabian	DISCAPACIDAD
22	PLANTA CENTRAL	0501438774	Suárez Granja Livia Cumandá	DISCAPACIDAD
23	PLANTA CENTRAL	1710687383	Vásconez Moya Paola Karina	DISCAPACIDAD
24	PLANTA CENTRAL	1720347580	Veira Ayoví Santiago Kevin	DISCAPACIDAD
25	PLANTA CENTRAL	0909320301	Vásconez Saravia Segundo César	DISCAPACIDAD
26	PLANTA CENTRAL	1707450142	García Rodríguez Luis	DISCAPACIDAD
27	PLANTA CENTRAL	1102902192	Ramírez Vidal Luz Elizabeth	DISCAPACIDAD

Elaborado por: Gabriela Villagrán Caiza
TRABAJADORA SOCIAL

ANEXO 4.

APROBACIÓN DE ENCUESTA PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



Memorando Nro. MAG-CGAF-DATH-2020-2739-M

Quito, D.M., 16 de junio de 2020

PARA: Sra. Ing. María Katherine Hidalgo Pinos
Coordinadora General Administrativa Financiera

ASUNTO: Solicitud autorización de aplicación de herramienta - Investigación de Trabajo Social

De mi consideración:

En referencia al memorando Nro. MAG-CGAF-2020-1169-M, con el cual, por su competencia me autoriza la realización de mi trabajo de investigación para la culminación de estudios de cuarto nivel, con el tema: "PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO GARANTÍA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA – PLANTA CENTRAL".

Al respecto, sírvase encontrar adjunta la nómina del personal con discapacidad al cual se le aplicará una encuesta mediante formulario de Google Drive (100% virtual). Cabe señalar que, previamente se ha realizado el acercamiento mediante llamadas telefónicas con los 27 servidores/as y trabajadores/as, con el fin de socializar los objetivos académicos de la investigación. Los compañeros/as muy gentilmente han manifestado su decisión voluntaria de participar en esta investigación.

Del mismo modo, adjunto al presente el banco de preguntas que contendrá la encuesta en formulario de Google Drive. El instrumento previamente ha sido socializado y revisado por el equipo de la Unidad de Salud Ocupacional de esta cartera de Estado; tanto de la Líder de Unidad, Ing. Maureen Villavicencio; el Psicólogo Organizacional Jorge Chulde, así como por el Técnico de Seguridad, Tglo. Jonathan Congo.

Remito los mencionados documentos con el fin de que sean revisados y posterior autorizados para la aplicación. Agradecida y confiada de su favorable respuesta, me suscribo.

Con sentimiento de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente
Leda. Gabriela Cecibel Villagrán Caiza
Trabajadora Social

Referencias:
- MAG-CGAF-2020-1169-M

Anexos:
- Nómina personal vulnerable.pdf
- Encuesta personal vulnerable.pdf

Copia:

Dirección: Av. Eloy Alfaro N30 - 350 y Av. Amazonas • Código Postal: 170516 / Quito - Ecuador
Teléfono: 593-2 396 0100
www.agricultura.gob.ec

* Documento firmado electrónicamente por Quijor

*Aprobado
Continuar conforme
normativa y dar
seguro punto FV.
MKT
[Signature]*

MINISTERIO DE
AGRICULTURA Y GANADERÍA



Memorando Nro. MAG-CGAF-DATH-2020-2739-M

Quito, D.M., 16 de junio de 2020

PARA: Sra. Ing. María Katherine Hidalgo Pinos
Coordinadora General Administrativa Financiera

ASUNTO: Solicitud autorización de aplicación de herramienta - Investigación de Trabajo Social

De mi consideración:

En referencia al memorando Nro. MAG-CGAF-2020-1169-M, con el cual, por su competencia me autoriza la realización de mi trabajo de investigación para la culminación de estudios de cuarto nivel, con el tema: "PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO GARANTÍA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA - PLANTA CENTRAL".

Al respecto, sírvase encontrar adjunta la nómina del personal con discapacidad al cual se le aplicará una encuesta mediante formulario de Google Drive (100% virtual). Cabe señalar que, previamente se ha realizado el acercamiento mediante llamadas telefónicas con los 27 servidores/as y trabajadores/as, con el fin de socializar los objetivos académicos de la investigación. Los compañeros/as muy gentilmente han manifestado su decisión voluntaria de participar en esta investigación.

Del mismo modo, adjunto al presente el banco de preguntas que contendrá la encuesta en formulario de Google Drive. El instrumento previamente ha sido socializado y revisado por el equipo de la Unidad de Salud Ocupacional de esta cartera de Estado; tanto de la Líder de Unidad, Ing. Maureen Villavicencio; el Psicólogo Organizacional Jorge Chulde, así como por el Técnico de Seguridad, Tglo. Jonathan Congo.

Remito los mencionados documentos con el fin de que sean revisados y posterior autorizados para la aplicación. Agradecida y confiada de su favorable respuesta, me suscribo.

Con sentimiento de distinguida consideración.

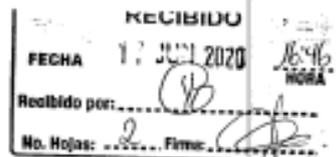
Atentamente,

Documento firmado electrónicamente
Leda. Gabriela Cecibel Villagrán Caiza
Trabajadora Social

Referencias:
- MAG-CGAF-2020-1169-M

Anexos:
- Nómina personal vulnerable.pdf
- Encuesta personal vulnerable.pdf

Copia:



Dirección: Av. Eloy Alfaro N30 - 350 y Av. Amazonas • Código Postal: 170516 / Quito - Ecuador
Teléfono: 593-2 386 0100
www.agricultura.gob.ec

*Documento firmado electrónicamente por Gabisa

MINISTERIO DE
AGRICULTURA Y GANADERÍA



Sra. Ing. Maureen Yanesa Villavicencio Pacheco
Líder de la Unidad de Salud Ocupacional

Sr. Psic. Org. Jorge Anibal Chulde Obando
Analista Unidad de Salud Ocupacional

Sr. Tglo. Jonathan Paúl Crego Torres
Técnico de Salud Ocupacional

8*

Dirección: Av. Eloy Alfaro N30 - 350 y Av. Amazonas • Código Postal: 170516 / Guano - Ecuador
Teléfono: 593-2 396 0100
www.agricultura.gob.ec

* Documento Impreso digitalmente por Guppa

Activar Wind
Ve a Configuración



INFORME TÉCNICO MAG-SO-TS-2020-0020

TEMA: Solicitud revisión encuesta de investigación Trabajo Social
PARA: Equipo Técnico Unidad de Salud Ocupacional - MAG

ANTECEDENTES:

En concordancia con la aprobación emitida por la Ing. María Katherine Hidalgo, Coordinadora General Administrativa Financiera mediante memorando Nro. MAG-CGAF-DATH-2020-2739-M, para la realización de mi investigación para culminación de estudios de cuarto nivel con el tema: "PRINCIPIO DE IGUALDAD COMO GARANTÍA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA – PLANTA CENTRAL",

Al respecto, solicito de la manera más cordial la revisión de la encuesta detallada a continuación para posterior aplicación a 27 personas con discapacidad que son parte del grupo vulnerable del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

ENCUESTA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nombre:

Cédula:

Género

Edad:

Nivel de instrucción:

Cargo Actual:

Área / Departamento:

Fecha de ingreso a la institución:

Relación contractual:

Tipo de discapacidad:

Porcentaje:



PERSPECTIVA LEGAL

1. Existen Leyes nacionales e internacionales que respaldan los derechos de las personas con discapacidad. ¿Considera que en el Ministerio de Agricultura y Ganadería se respeta la normativa legal vigente?
2. El artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador, numeral 5 detalla: "El Estado garantizará el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades pública y privadas". ¿El Ministerio de Agricultura y Ganadería cumple con el artículo antes detallado?
3. El acceso al trabajo es un derecho humano universal inclusive para las personas que padecen algún tipo de discapacidad. ¿Cree Usted que este derecho se respeta y se cumple?
4. ¿Usted conoce si las empresas públicas o privadas tienen la obligación de contratar personas con discapacidad?

PROCESO DE SELECCIÓN

5. ¿Ha sido ganador/a de proceso de selección en los que el Departamento de Talento Humano le ha otorgado puntos como acción afirmativa por su condición de discapacidad?
6. ¿Al ingresar a la institución, el Departamento de Talento Humano encargado del proceso de selección consideró su nivel de estudio, habilidades, capacidades y aptitudes?
7. ¿Al ingresar a la institución ocupó un puesto de trabajo acorde a su formación académica y/o experiencia laboral?

SATISFACCIÓN PUESTO DE TRABAJO / INFRAESTRUCTURA

8. ¿Considera que el trabajo ejecutado por Usted le da un valor agregado a los procesos que se llevan dentro de su área o departamento?
9. ¿Considera que su jefe inmediato valora el trabajo que Usted realiza?
10. ¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo, son saludables y positivas para su desempeño laboral, es decir son inclusivas?
11. ¿Cree Usted que el diseño de su puesto de trabajo, así como las herramientas para la ejecución del mismo; favorecen a su desempeño laboral?
12. ¿Existen ingresos accesibles para personas con discapacidad en el edificio del Ministerio de Agricultura y Ganadería?

GUÍA DE ENTREVISTA

1. Considera que existe un trato en igualdad, que garantice la inclusión laboral de personas con discapacidad al Ministerio de Agricultura y Ganadería
2. Desde su experiencia personal, cómo fue el proceso de acoplarse al Ministerio y a su equipo de trabajo. ¿Tuvo dificultades debido a su discapacidad?
3. ¿En alguna ocasión el Departamento de Talento Humano ha impartido charlas de inclusión?



4. Conocía Usted que, ¿todo empleador tanto público como privado debe contar con un 4% de personal con discapacidad en su nómina?
5. Existen un sin número de cosas por mejorar para llegar a una verdadera inclusión laboral de las personas con discapacidad, ¿qué aspecto cree Usted que es primordial mejorar o implementar?

Revisado por:

N°	Nombre y Apellido	Cargo	Firma
1	Ing. Maureen Villavicencio	Lider Unidad de S.O	
2	Psic. Org. Jorge Chulde	Analista Unidad S.O	
3	Tglo. Jonathan Congo	Técnico Salud Ocupacional	

Aprobado encuesta por:

N°	Nombre y Apellido	Cargo	Firma
1	Ing. Maureen Villavicencio	Lider Unidad de S.O	
2	Psic. Org. Jorge Chulde	Analista Unidad S.O	
3	Tglo. Jonathan Congo	Técnico Salud Ocupacional	

ANEXO 5.

INVITACIÓN ENCUESTA VIRTUAL PARA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE TRABAJO SOCIAL

MINISTERIO DE
AGRICULTURA Y GANADERÍA



Memorando Nro. MAG-CGAF-DATH-2020-4715-M

Quito, D.M., 18 de septiembre de 2020

PARA: Sra. Ing. María Katherine Hidalgo Pinos
Coordinadora General Administrativa Financiera

ASUNTO: Autorización link de encuesta virtual para ejecución de Investigación de Trabajo Social

De mi consideración:

En referencia al memorando Nro. MAG-CGAF-DATH-2020-2739-M del 16 de junio de 2020, mediante el cual con sumilla inserta por su autoridad otorga el permiso para aplicación de la herramienta.

Solicito muy gentilmente se pueda socializar el link para la encuesta virtual con los veinte y siete (27) servidores/as y trabajadores/as con discapacidad que son parte del grupo de personas vulnerables del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

El link al que deberán ingresar es el siguiente: <https://forms.gle/gfiZVBuHBcns6vTM7>

Adjunto el listado de servidores y trabajadores a los que se les aplicará la encuesta arriba detallada, con la finalidad de que muy comedidamente, el presente memorando sea informado a cada uno de ellos, mediante el sistema de gestión documental QUIPUX.

Agradecida por su atención y trámite pertinente quedo muy agradecida.

Con sentimiento de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente
Lcda. Gabriela Cecibel Villagrán Caiza
Trabajadora Social

Referencias:
- MAG-CGAF-DATH-2020-2739-M

Anexos:
- Nómina personal vulnerable.pdf

gv

Dirección: Av. Eloy Alfaro N30 - 350 y Av. Amazonas • Código Postal: 170516 / Quito - Ecuador
Teléfono: 593-2 396 0100
www.agricultura.gob.ec

* Documento firmado electrónicamente por Quipus

ANEXO 6.

RESPUESTAS ENCUESTA VIRTUAL PARA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE TRABAJO SOCIAL

	D	E	F	G	H	I	J	K
	Edad	Género	Nivel de Instrucción	Área / Departamento a la que pertenece	Cargo Actual - Puesto de trabajo que actualmente ocupa	Tipo de relación contractual	Tipo de Discapacidad	Porcentaje de Discapacidad
1								
2	28	Masculino	Bachillerato	DE GESTIÓN DOCUMENTAL	TÉCNICO DE ARCHIVO	LOSEP - Contrato de Se	Intelectual	68
3	50	Masculino	Tercer Nivel Completo	transferencia de Conocimiento	Analista	LOSEP - Contrato de Se	Física	37
4	63	Masculino	Tercer Nivel Completo	PLANIFICACIÓN SECTORIAL	ANALISTA DE PLANIFI	LOSEP - Nombramiento	Auditiva	35
5	50	Femenino	Tercer Nivel Incompleto	ores Familiares y Legalización M	Asistente de Proyectos	LOSEP - Nombramiento	Física	35
6	36	Masculino	Bachillerato	n de Saneamiento de Tierras y P	Asistente de proyectos	LOSEP - Contrato de Se	Física	43
7	36	Masculino	Tercer Nivel Incompleto	onal de Semillas para Agrocaaden	Asistente de Proyectos	LOSEP - Contrato de Se	Visual	62
8	59	Femenino	Tercer Nivel Completo	oductores Familiares y Legalizac	Analista 2	LOSEP - Nombramiento	Auditiva	34
9	51	Masculino	Primaria	ción de Gestión Documental y A	Asistente de archivo	Código de Trabajo - Cor	Auditiva	50
10	59	Femenino	Tercer Nivel Completo	ecisión de Regularización de Tier	Analista 2	LOSEP - Nombramiento	Física	40
11	54	Masculino	Bachillerato	ción de Gestión Documental y A	Técnico de documentac	LOSEP - Nombramiento	Física	50
12	51	Femenino	Tercer Nivel Completo	Dirección Financiera	Analista de contabilidad	LOSEP - Nombramiento	Física	38
13	38	Femenino	Cuarto Nivel Completo	e Cooperación y Relaciones Inte	Secretaria de Dirección	LOSEP - Contrato de Se	Auditiva	30
14	60	Masculino	Secundaria Incompleta	Dirección Financiera	Conserje	Código de Trabajo - Cor	Visual	55
15	52	Masculino	Cuarto Nivel en curso	generación de geoinformación	Especialista de investiga	LOSEP - Nombramiento	Física	80
16	33	Masculino	Bachillerato	Dirección de Talento Humano	Auxiliar de servicios gen	Código de Trabajo - Cor	Física	30
17	66	Masculino	Bachillerato	Dirección Financiera	Asistente de presupuest	LOSEP - Nombramiento	Física	34
18	33	Masculino	Secundaria Incompleta	Dirección administrativa	Chofer	Código de Trabajo - Cor	Lenguaje	40
19	38	Masculino	Secundaria Incompleta	ción de Gestión Documental y A	Oficinista	LOSEP - Contrato de Se	Física	40
20	33	Femenino	Tercer Nivel Incompleto	aría de Redes de Innovación Ag	Auxiliar de servicios	Código de Trabajo - Cor	Física	66
21	43	Femenino	Bachillerato	Dirección de Asesoría Jurídica	Asistente Jurídico	LOSEP - Contrato de Se	Visual	79
22	55	Masculino	Tercer Nivel Completo	rección de regularización de tier	Analista	LOSEP - Nombramiento	Física	37
23	53	Femenino	Tercer Nivel Completo	ÓN TECNOLÓGICA PARTICIP	Analista 2	LOSEP - Contrato de Se	Física	30
24	43	Femenino	Cuarto Nivel Completo	DE TALENTO HUMANO - CENT	PARVULARIA	LOSEP - Nombramiento	Física	35
25	37	Masculino	Primaria	ción de Gestión Documental y Ar	Auxiliar de archivo	Código de Trabajo - Cor	Auditiva	70
26	58	Masculino	Secundaria Incompleta	CIÓN GENERAL DE ASESORI	CONSERJE	Código de Trabajo - Cor	Física	45
27	57	Masculino	Tercer Nivel Completo	RECCION DE TALENTIO HUMA	ANALISTA	LOSEP - Nombramiento	Física	76
28	48	Femenino	Tercer Nivel Completo	: FAMILIARES Y LEGALIZACIO	Analista de Asesoría Ju	LOSEP - Contrato de Se	Física	46

K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
Porcentaje de Discapacidad	El Ministerio de Agricultura y Ganadería respeta las leyes ecuatorianas que respaldan la inclusión laboral de las personas con discapacidad	El artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador, numeral 5 detalla: "El Estado garantizará el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades a todas las personas con discapacidad"	El acceso al trabajo es un derecho universal, inclusive para las personas con discapacidad. ¿Este derecho se respeta?	Considera que las empresas tanto públicas como privadas realizan inclusión laboral de personas con discapacidad.	Considera que las personas con discapacidad que han ganado un proceso de selección de personal, reciben sueldo.	Al ingresar al Ministerio de Agricultura y Ganadería, el Departamento de Talento Humano considera el proceso de selección de personal.	Ocupa un puesto de trabajo acorde con su formación académica y/o experiencia laboral	El trabajo ejecutado por Usted, le da un valor agregado a los procesos que se llevan dentro de su área o departamento.	Su jefe inmediato, valora y/o reconoce el trabajo realizado por Usted	Las relaciones con sus compañeros de trabajo, son saludables y positivas para su desempeño laboral, es decir, con inclusión.	Considera que el diseño (infraestructura) de su puesto de trabajo, así como las herramientas para la ejecución del mismo, son accesibles.	El Ministerio de Agricultura y Ganadería, es una institución que cuenta con infraestructura accesible para las personas con discapacidad.
68	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo
37	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo
35	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
35	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
43	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
62	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
34	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
50	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
40	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
50	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
38	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
30	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
55	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
80	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
30	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
34	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
40	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
40	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
66	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
79	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
37	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
30	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
35	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
70	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
45	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
76	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
46	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo