

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.



**El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la  
inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad**

Trabajo de Graduación previo a la obtención del título de Magíster en Dirección de  
Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

Autora:

María José Carrión Andrade

Directora:

María Cristina Crespo Andrade

2016

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

### **Dedicatoria**

Dedico el esfuerzo de este trabajo a mis Padres,  
quienes me han enseñado el valor de  
las cosas importantes de la vida,  
y sobre todo por ser mi soporte  
en el día a día.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

### **Resumen**

El presente trabajo de estudio, es un análisis de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Universidad de Cuenca, (docentes, empleados y trabajadores), y conocer a través de las encuestas aplicadas como se sienten en la institución y cuáles son sus necesidades, para recomendar acciones que permitirán mejorar la inclusión de las mismas y que se verán plasmados en el desempeño profesional y en su desarrollo personal.

La inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral es un derecho, y se debe garantizar que tengan un trabajo digno, con salarios acorde a su perfil profesional, en donde no exista discriminación y todos gocen de un trato igualitario, las instituciones están en la obligación de buscar medios y alternativas para ofrecer trabajos que incluya a las personas con discapacidad según su aptitudes y sus competencias, donde se garantice el acceso la movilidad, y el desarrollo profesional, esto permitirá contar con seres humanos felices y plenos.

Este trabajo evidencia la calidad de inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad de Cuenca, quienes en su mayoría se sienten satisfechos, pues son bien tratados y tomados en cuenta, pero sobre todo tienen un trato igualitario. Sin embargo, falta mucho por hacer sobre todo en temas como acceso, infraestructura que garantice su movilidad dentro de todos los campus de la Universidad.

**Palabras clave:** inclusión, discapacidad, trabajo digno

## ABSTRACT

This research paper is a labor inclusion analysis of people with disabilities at Universidad de Cuenca, aimed to know through surveys how they feel in the institution and what their needs are, with the objective to recommend actions to improve their inclusion, which will reflect in the professional performance and personal development.

The inclusion of persons with disabilities in the workplace is a right, where dignified working conditions are guaranteed by salaries according to their professional profile, without discrimination, so that everybody enjoys equal treatment. The institutions are obliged to seek ways and alternatives to offer jobs that include persons with disabilities according to their skills and competencies, where access, mobility, and career development are guaranteed; therefore, this will ensure happy and fulfilled human beings.

**Keywords:** Inclusion, Disability, Dignified Work



  
Translated by,  
Lic. Lourdes Crespo

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

## **Índice de Contenidos**

<b>Introducción</b>	<b>7</b>
<b>LA DISCAPACIDAD</b>	<b>8</b>
<b>1.    Concepto</b>	<b>8</b>
<b>2.    Historia de la Discapacidad</b>	<b>10</b>
<b>2.1    Modelo de Prescindencia</b>	<b>10</b>
<b>2.1.1    Submodelo eugenésico</b>	<b>10</b>
<b>2.1.2    Submodelo marginación</b>	<b>11</b>
<b>2.2.    Modelo Rehabilitador</b>	<b>12</b>
<b>2.3    Modelo Social</b>	<b>15</b>
<b>3.    Discapacidad y Salud</b>	<b>20</b>
<b>3.1    Tipos de discapacidad</b>	<b>21</b>
<b>3.1.1    Discapacidad física o motriz</b>	<b>21</b>
<b>3.1.2    Discapacidad sensorial</b>	<b>22</b>
<b>3.1.3    Discapacidad intelectual</b>	<b>22</b>
<b>3.2    Nivel de discapacidad</b>	<b>22</b>
<b>4.    Trabajo y la discapacidad</b>	<b>24</b>
<b>4.1    Marco legal de la discapacidad</b>	<b>25</b>
<b>4.2    La discapacidad en otros países</b>	<b>26</b>
<b>5.    La inclusión</b>	<b>32</b>
<b>6.    La Inclusión laboral y la Universidad de Cuenca</b>	<b>33</b>
<b>7.    Resultados</b>	<b>36</b>
<b>Gráfico 1 Grado de Discapacidad</b>	<b>38</b>
<b>Gráfico 2 Porcentaje del tipo de trabajador</b>	<b>40</b>
<b>Gráfico 3 Empleados con discapacidad de acuerdo al género</b>	<b>40</b>

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

<b>Cuadro No. 1 Datos de personas con discapacidad</b>	<b>41</b>
<b>Cuadro No. 2 Perfil de los encuestados</b>	<b>42</b>
<b>Cuadro No. 3 Dependencias</b>	<b>43</b>
<b>Gráfico No. 4 Nivel de Satisfacción</b>	<b>44</b>
<b>Gráfico No. 5 Trato hacia las personas con discapacidad</b>	<b>45</b>
<b>Gráfico No. 6 Necesidades</b>	<b>46</b>
<b>Gráfico No. 7 Recomendaciones</b>	<b>48</b>
<b>Cuadro No. 4 Rangos de edad y porcentaje de discapacidad</b>	<b>50</b>
<b>Gráfico No. 8 Porcentaje de edad</b>	<b>51</b>
<b>Cuadro No. 5 Tipos de discapacidad</b>	<b>52</b>
<b>Gráfico No. 9 Porcentaje del tipo de discapacidad</b>	<b>53</b>
<b>Cuadro No. 6 Nivel de estudios</b>	<b>54</b>
<b>Gráfico No. 10 Porcentaje nivel de estudios</b>	<b>55</b>
<b>Cuadro No. 7 Situación laboral de los empleados de la UC</b>	<b>56</b>
<b>Gráfico No. 11 Porcentaje situación laboral</b>	<b>57</b>
<b>Cuadro No. 8 Porcentaje área donde trabaja</b>	<b>59</b>
<b>Gráfico No. 12 Porcentaje de área donde trabaja</b>	<b>59</b>
<b>Cuadro No. 9 Nivel de satisfacción</b>	<b>60</b>
<b>Cuadro No. 10 Necesidades de las personas encuestadas</b>	<b>61</b>
<b>Cuadro No. 11 Recomendaciones</b>	<b>62</b>
<b>7. Conclusiones</b>	<b>63</b>
<b>8. Recomendaciones</b>	<b>65</b>
<b>9. Referencias Bibliográficas</b>	<b>67</b>
<b>10. Anexos</b>	<b>70</b>

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

### **Introducción**

En la actualidad los estados han realizado esfuerzos para tener sociedades más justas, más humanas y sobre todo equitativas, velando por los derechos de los grupos sociales más vulnerables, quienes a través de los años han sido los menos atendidos y beneficiados de salud, educación y trabajo.

El Ecuador no es la excepción, y a través de nuevas regulaciones, en los últimos cinco años se ha tratado de alguna manera, de mejorar las condiciones de vida estos grupos vulnerados, como es el caso de la inclusión de las personas con discapacidad, la Ley Orgánica de discapacidades en el Art. 47. Indica: “Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales”.

Sin embargo, la creación de nuevas regulaciones no es suficiente para que las personas con discapacidad se sientan verdaderamente incluidas en la sociedad, es necesario entre otras cosas contar con espacios físicos, adecuados, en donde su movilidad no tenga dificultad, donde sean capaces de participar de la vida social, recreativa, laboral, política como lo hacemos todos, pero sobre todo es importante conocer, aceptar que todos somos diferentes, pero somos valiosos y que siempre tenemos algo que aportar, que lo verdaderamente importante es lo que somos capaces de hacer desde nuestra individualidad para que nuestras sociedades sean inclusivas.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

## **La Discapacidad**

### **1. Concepto**

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española se entiende por Discapacitado: “Dicho de una persona: Que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas”.

Según el Tratado Internacional “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”, del año 2006, en donde se recoge los derechos de las personas con discapacidad, define a la discapacidad y a las personas con discapacidad como:

“Discapacidad” es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”;

“Personas con discapacidad” incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una normal actividad rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. Las discapacidades pueden surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo. La discapacidad representa la objetivación de una deficiencia y, en cuanto tal, refleja alteraciones a nivel de la persona. (Freddy, V.)

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

La Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en el Registro Oficial No. 796 de fecha septiembre 2012, en su Art. 6 define como: “Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

Los beneficios tributarios previstos en esta ley, únicamente se aplicarán para aquellos cuya discapacidad sea igual o superior a la determinada en el Reglamento.

El Reglamento a la Ley podrá establecer beneficios proporcionales al carácter tributario, según los grados de discapacidad, con excepción de los beneficios establecidos en el Artículo 74”.

Según la Organización Mundial de la Salud, publicado en su Nota Descriptiva No. 352, de diciembre de 2014, indica que:

- Más de mil millones de personas, o sea, un 15% de la población mundial, padece alguna forma de discapacidad.
- Entre 110 millones y 190 millones de adultos tienen dificultades considerables para funcionar.
- Las tasas de discapacidad están aumentando a causa del envejecimiento de la población y el aumento de las enfermedades crónicas, entre otras causas.

Las personas con discapacidad tienen menos acceso a los servicios de asistencia sanitaria y, por lo tanto, necesidades insatisfechas a este respecto.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

## **2. Historia de la Discapacidad**

Según el estudio de Palacios, A. (2008). *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.*, existen tres modelos en los que se enmarca la discapacidad.

**2.1 Primer Modelo llamado Prescindencia.** En donde se menciona dos submodelos: eugenésico y marginación: estos modelos justifican diversas situaciones por las que se origina la discapacidad; en el primero se argumenta que la discapacidad se origina en lo religioso y por lo tanto estas personas no deben formar parte de la sociedad, puesto que no contribuyen al desarrollo de la misma, son un castigo de los dioses y por lo tanto deben ser eliminadas con la aplicación de políticas eugenésicas o se las ubica en el plano de las personas anormales, clase pobre o de la caridad. (Palacios, 2008).

**2.1.1. Submodelo eugenésico.** En la antigüedad existían regulaciones en donde estaba permitido el infanticidio para eliminar a los niños y niñas que tenían algún tipo de discapacidad puesto que eran consideradas un castigo de Dios hacia sus padres por haber hecho algo mal o era considerado un presagio de que algo malo iba a suceder y este dios se encontraba enojado, a más de esto se consideraba que criar un niño con discapacidad representaba un gasto económico muy alto.

Sin embargo, los niños que lograban sobrevivir eran dejados al abandono, o se los mutilaba con el objeto de causar pena y colocarlos en la mendicidad y obtener algún beneficio económico.

Se presentaban otras situaciones, como por ejemplo una familia que gozaba de una buena situación económica era común que dentro de sus sirvientes se cuente con una persona con algún grado de discapacidad, puesto que esto le otorgaba cierto grado de distinción ante la sociedad.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

En este submodelo las personas con discapacidad tenían a lo largo de su vida un trato cruel que en la mayoría de los casos los llevaba a la muerte, es por eso que su tiempo de vida no era muy largo.

**2.1.2 Submodelo de marginación.** La característica principal presente en este submodelo es la exclusión, ya sea como consecuencia de subestimar a las personas con discapacidad y considerarlas objeto de compasión, o como consecuencia del temor o el rechazo por considerarlas objeto de maleficios o la advertencia de un peligro inminente (Palacios, 2008).

En este submodelo se justifica la discapacidad como algo que emana de Dios, estaba directamente relacionado con la fe, o con la obra del Diablo, si bien en este submodelo se elimina el infanticidio y la venta de niños como esclavos, de todas maneras, no se les presta la atención debida a los niños que tienen discapacidad, ya que estos mueren por falta de atención o por falta de recursos económicos. Debido a las creencias de la época las personas con discapacidad no solo eran objeto de caridad, sino de marginación y rechazo puesto que se creía que estas podían ser portadoras de enfermedades contagiosas y causar alguna enfermedad a quienes se juntaban con ellas.

En esa época las personas con discapacidad eran parte fundamental de la sociedad, pertenecían al grupo de los pobres y mendigos, su existencia garantizaba la presencia y existencia de la caridad y evidenciaba la tolerancia y convivencia social, "...el cristianismo asigna a la diversidad funcional una finalidad divina, y proporciona una prueba llevando a cabo una curación instantánea por medio de la cual se manifiesta el poder y la misericordia de su Padre" (Palacios, 2008).

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**2.2 Segundo Modelo llamado rehabilitador.** Este modelo indica que las causas de la discapacidad no son religiosas, sino científicas y las personas con discapacidad no son consideradas inútiles, ni innecesarias, siempre y cuando se las rehabilite según las necesidades de la comunidad, estas personas serán rehabilitadas en la medida que se las logre incluir en la sociedad según las necesidades de esta.

“...siendo las causas que se alegan para explicar el nacimiento de una persona con discapacidad, científicas, ciertas situaciones pasan a ser consideradas modificables. Y la asunción de la diversidad funcional como una enfermedad, fruto de causas naturales y biológicas, se traduce en la posibilidad de mejoramiento de la calidad de vida de las personas afectadas, como también en el desarrollo de los medios de prevención, tratamientos de rehabilitación, y como se verá de cierta manera de comprensión del significado de la integración social” (Palacios, 2008).

Aquí se busca la recuperación de la persona en la mayor medida posible y esto se lo realiza a través de una educación llamada especial, medio por el cual se pretende lograr la recuperación o rehabilitación de las personas con discapacidad, este modelo que asume el paternalismo como su forma de ejecución, introduce la asistencia social, la protección, generando discriminación y subestimando las capacidades de las personas con discapacidad, excluyéndolos automáticamente de que puedan realizar cualquier trabajo sin ningún problema.

En el año de 1531 en Inglaterra nace una normativa de responsabilidad pública, sobre los marginados, entre este grupo se encontraban las personas con discapacidad, pero es recién en el año de 1601 que se crea la “Ley de pobres”, que incluye dos aspectos importantes; 1) La categorización de los pobres como tales y la actuación del estado, y 2) las respuestas de ayuda del Estado según las necesidades de este grupo, quedando plasmado

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.  
que esta ley es el primer reconocimiento oficial de la necesidad de intervención por parte del Estado en las personas con discapacidad.

Juan Luis Vives del movimiento humanista del Siglo XVI manifestaba que la discapacidad era igual a ser pobres, quienes eran considerados delincuentes, enfermos y a quienes el Estado los protegía demostrando que este se preocupaba por este grupo de la sociedad. Este autor se esfuerza por armonizar la razón y la fe, en su obra “El socorro de los pobres” 1526, Brujas; él recomienda que debe existir un control estricto en los hospitales y fundaciones, y consideraba a los pobres no solo aquellas personas que no tenían dinero, sino a quienes no tenían fuerzas, ingenio, juicio o presentaban alguna incapacidad física, y que se debía encontrarles un trabajo, una ocupación y enseñarles algún oficio, puesto que solo los tramposos y viciosos debían realizar los trabajos más duros y con menor paga, la limosa serviría para quienes no encontraban trabajo y aun así había que buscarles pequeños trabajos y evitar que descubran el placer del ocio. (Vives, 1993, citado por Palacios, 2008).

Según este autor, que una persona tenga una discapacidad cualquiera que esta sea, siempre estaba en condiciones de realizar un trabajo y de ser productivo para la sociedad, por eso era importante buscarle o generarle un espacio para que realice una actividad, caso contrario de no buscarle una actividad se genera la vagancia, el ocio. “La pereza y la holgazanería, y no el defecto físico, es lo que les hace decir que no pueden hacer nada... Ninguno hay tan inválido a quien le falten las fuerzas en absoluto para hacer algo” (Palacios, 2008).

Durante la primera mitad del Siglo XX las personas con discapacidades intelectuales, con enfermedades mentales, parálisis cerebral y, al menos hasta la década de los años cuarenta las personas con epilepsia, eran vistas como una amenaza para la salud e inteligencia de las futuras generaciones. Como consecuencia de dicha creencia, una gran

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad. cantidad de personas con discapacidad fueron *encerradas* en instituciones, alegándose que era una medida idónea a los efectos de la asistencia y la rehabilitación, que debía ser adoptada por su propio bien, y con el fin de que no continuaran siendo una carga para la sociedad. (Palacios, 2008).

En este modelo rehabilitador, como se dijo en un inicio lo que se busca es incluirle en la medida que sea beneficioso y productivo para la sociedad, sin embargo, a las personas con discapacidad no se las permitía trabajar, razón por la cual no se pueden hablar de una inclusión, al contrario, no se las incluye integralmente.

Tanto en el primer modelo, como en este segundo modelo rehabilitador, lo que se busca es eliminar la discapacidad ya sea a través de medidas eugenésicas o a través de la rehabilitación tratando de ocultar o disminuir las diferencias. “de este modo, pareciera que el objetivo perseguido no es la igualdad sino lo idéntico, y —a lo idéntico— se llega a costa de la igualdad”. (Palacios, 2008).

En estos dos modelos la determinación de la utilidad de una persona con discapacidad era decidida por una tercera persona, en el modelo de la *Prescindencia* era el cura o la iglesia y en el Modelo *Rehabilitador* era el médico o el terapeuta quien decidía la condición de vida de la persona con discapacidad, quedando sus familiares o los más allegados sin poder tomar decisiones y obligándolos a realizar lo que ellos diagnosticaban, y se puede observar que en ninguno de los dos modelos se realizó una inclusión, todo lo contrario se las excluyó por completo, puesto que se creía que si no existieran fuera mejor para las sociedades.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**2.3 Tercer Modelo llamado social.** En este modelo se dice que las causas de la discapacidad no son religiosas, ni científicas, sino sociales. Desde este punto de vista las personas pueden contribuir a la sociedad, siempre y cuando se respete y se valore la diferencia de las personas con discapacidad, es decir que no es culpa del individuo sino de la sociedad que no ha pensado en ellos.

Los presupuestos fundamentales del modelo social son dos. En primer lugar, se alega que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino sociales o al menos, preponderantemente sociales. Según los defensores de este modelo, no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad, para prestar servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social. En cuanto al segundo presupuesto —que se refiere a la utilidad para la comunidad— se considera que las personas con discapacidad tienen mucho que aportar a la sociedad, o que, al menos, la contribución será en la misma medida que el resto de personas —sin discapacidad—. De este modo, partiendo de la premisa de que toda vida humana es igualmente digna, desde el modelo social se sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad las personas con discapacidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia. (Palacios, 2008).

Según este modelo es la sociedad quien debe resolver los problemas que tienen las personas con discapacidad, puesto que los espacios físicos, los trabajos, los parques, etc., todo fue pensado en un tipo de persona por decirlo de alguna manera y no con la visión que existen personas con otras necesidades y que se ven imposibilitadas de realizar sus actividades con la mayor normalidad posible.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

Para este modelo es la sociedad o las sociedades quienes no han sabido elaborar políticas o medidas inclusivas pensando en todo tipo de personas que conforman una sociedad, se puede decir que se ha pensado en la generalidad más no en la excepcionalidad, y eso ha generado una desigualdad, lo que pretende este modelo es romper paradigmas, tomando en cuenta que todas las personas sin importar su condición pueden aportar desde su individualidad y la sociedad debe estar concebida de tal manera que todas encajen en ella sin importar su condición, todas las personas, tienen algo que aportar y las personas con discapacidad más aún, pero para esto deben ser aceptadas como tal, eso quiere decir que se debe destacar sus cualidades, sacarles provecho, más no profundizarlas.

Dentro de las medidas o acciones a ser tomadas en cuenta dentro de este modelo es la educación, la misma que debe ser inclusiva, que satisfaga las necesidades de todos y que sea la educación especial el último recurso para las personas con discapacidad.

Históricamente países como EEUU y Reino Unido han sido referentes en todo lo relacionado a la discapacidad. Tal es el caso que en EEUU en los años 60 se presenta el caso de un estudiante que tenía una discapacidad severa a quien le habían indicado que no podría estudiar, ni casarse, en otras palabras hacer una vida normal, sin embargo él decide estudiar, en esa época existían solamente 4 universidades que recibían a personas con discapacidad sin embargo, Roberts presentó su solicitud de admisión a la Universidad que a él le interesaba siendo esta la Universidad de California Berkeley, Roberts ingresó a la Universidad para obtener la licenciatura en Ciencias políticas, a diferencia del resto de estudiantes, él vivía en la enfermería y no en la residencia universitaria, se dedicó a estudiar el nacimiento del movimiento feminista para encontrar una similitud entre las personas con discapacidad y la situación de las mujeres. Roberts, no solo acabó la universidad, siguió una maestría y comenzó a trabajar en su tesis doctoral. Un estudio realizado sobre la alta

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad. deserción que presentaban las personas negras e hispanas por parte de la consejera de Roberts, Wirth, quien comprendió que la deserción mayormente se daba por los problemas diarios que presentaban los grupos minoritarios, Roberts fue invitado a formar parte de este proyecto donde se incluiría a los estudiantes con discapacidad dentro de las minorías.

La independencia de una persona con discapacidad era evaluada sobre la base de cuán lejos podía caminar después de una enfermedad o cuánto podía doblar las piernas luego de un accidente. Pero Roberts redefinió el concepto de independencia como *el control que una persona tiene sobre su propia vida*. La independencia debía ser medida —no en relación con cuántas tareas pueden ser realizadas sin asistencia—, sino en relación con la calidad de vida que se podía lograr con asistencia. (Palacios, 2008). En esa época, todos los programas sobre discapacidad eran llevados a cabo por personas con discapacidad, quienes tenían un lema “nada sobre nosotros sin nosotros”, pues ellos tenían claro que nadie más que ellos eran capaces de hablar y saber cómo se sentían, que necesitaban, si no estaban ellos dentro de los programas de asistencia y solo ellos eran capaces de entender a las personas que eran nuevas y necesitaban ayuda.

El nacimiento del movimiento vida independiente en EEUU (basado en los mismos principios de los estudiantes) tiene gran influencia en Reino Unido, quienes buscaron información acerca de la vida independiente, siendo uno de sus principales objetivos permitir que las personas con discapacidad puedan elegir salir de las instituciones. Los sistemas sociales y políticos de estos dos países eran diferentes, por lo que en Reino Unido tuvieron que adaptarlo a su modelo de Estado de Bienestar.

Este movimiento propuso un conjunto de ideas a las que denominó “Principios Fundamentales de la Discapacidad”. Más tarde, el activista y académico *Mike Oliver*

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad. presentó estas ideas como el *Modelo Social de la discapacidad*, se establecía que el *fenómeno de la discapacidad debe ser abordado holísticamente* (Palacios, 2008).

Los “Principios Fundamentales” también enfatizaban la importancia de que las personas con discapacidad *tomasen el control* respecto de sus propias vidas. En este sentido, el documento condena la segregación y la institucionalización, que considera son violaciones directas de los derechos humanos de las personas con discapacidad, y se aboga por que los gobiernos elaboren legislaciones que protejan los derechos humanos de la gente con discapacidad, incluyendo la igualdad de oportunidades. (Palacios, 2008).

Este modelo refleja que son las sociedades las que se construyen con barreras en todos los ámbitos (educación, tecnología, trabajo, transporte, viviendas, entretenimiento, etc.), por esta razón al no poder realizar sus actividades diarias con facilidad se las etiqueta como discapacitadas.

El concepto de discapacitado dentro de este modelo se basa no en la funcionalidad de las personas sino en las limitaciones de la propia sociedad, y realiza una distinción entre deficiencia y discapacidad; siendo el uno la condición del cuerpo y la mente y la segunda las restricciones sociales.

Según el Modelo Social de la discapacidad presentado por el activista y académico Mike Oliver, afirma que la sociedad discapacita a las personas con discapacidad. “La discapacidad es algo que se emplaza sobre las deficiencias, por el modo en que las personas con discapacidad son innecesariamente aisladas y excluidas de una participación plena en sociedad” (Palacios, 2008).

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

Según este manifiesto:

*“Deficiencia* es la pérdida o limitación total o parcial de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo.

*Discapacidad* es la desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera, o considera en forma insuficiente, a las personas que tienen diversidades funcionales, y por ello las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad” (Palacios, 2008).

En este modelo, es la sociedad la que debe acoplarse a las personas y no viceversa, es decir todos y quienes formamos parte de una comunidad debemos tener los mismos derechos y oportunidades sin importar las condiciones físicas, psicológicas, etc. como parte del ejercicio de nuestros derechos y en las mismas condiciones de desarrollo. Este modelo pretende cambiar a la sociedad más no a las personas, debe ser una sociedad inclusiva, que rompa paradigmas, en donde todos tengamos acceso a deporte, diversión, educación, salud, etc., sin necesidad de cambiar ni modificar nada, que las personas sean autónomas en todas las actividades que realizan sin importar si tienen o no una discapacidad.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

### **3. Discapacidad y Salud**

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado).

La discapacidad es muy diversa. Si bien algunos problemas de salud vinculados con la discapacidad acarrearán mala salud y grandes necesidades de asistencia sanitaria, eso no sucede con otros. Sea como sea, todas las personas con discapacidad tienen las mismas necesidades de salud que la población en general y, en consecuencia, necesitan tener acceso a los servicios corrientes de asistencia sanitaria.

En el artículo 25 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad se reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación.

Varios son los conceptos que se pueden encontrar sobre Discapacidad, sin embargo, al ser la Organización Mundial de la Salud (OMS), la organización encargada de regular y ejercer el liderazgo en todo lo referente a salud y seguridad sanitaria, será este concepto con el que trabajaré en este estudio.

Según la Organización Mundial de la Salud en uno de sus boletines publicados en el 2011 considera que:

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

Discapacidad: Es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

Deficiencia: Es la pérdida o la anormalidad de una estructura o de una función psicológica, fisiológica o anatómica, que puede ser temporal o permanente. Entre las deficiencias se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida por un miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental.

### **3.1 Tipos de Discapacidad**

Existen diferentes tipos de discapacidad, entre ellas se encuentra la discapacidad física o motriz y la discapacidad sensorial y la discapacidad mental, también existen muchas enfermedades que producen discapacidades y que en muchos casos no son tipificadas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), se puede identificar numerosas clases de deficiencia asociadas a las distintas discapacidades.

Sin embargo, podríamos citar los siguientes tipos de discapacidad:

**3.1.1 Discapacidad física o motriz.** La discapacidad motriz se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes o problemas del organismo.

**3.1.2 Discapacidad sensorial.** La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales, auditiva que ocasionan dificultades de comunicación con su entorno lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales.

**3.1.3 Discapacidad intelectual o mental.** En la actualidad el concepto más empleado es el que propone la AAMR (American Association Mental Retardation) en su edición de 1992 “El retraso mental se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos ó más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo.

### **3.2 Nivel de discapacidad**

Se refiere al grado de dificultad que tiene una persona para realizar tal o cual actividad, y se establecen tres grados:

- Total, Cuando la persona no puede realizar ninguna actividad y depende 100% de otra persona.
- Severa. Cuando la persona tiene gran dificultad para realizar una actividad, pero la puede realizar con asistencia.
- Moderada. Cuando realiza las actividades con un mínimo de dificultad o pueda hacer con ayuda.

La sociedad a través de los años ha dado pasos agigantados en el tema de la discapacidad, creando normas, regulaciones, convenios, donde se garantizan sus

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

derechos y necesidades básicas, y buscando incluirlos y que la brecha entre las personas que no tienen discapacidad y la realización de sus actividades diarias sea cada vez más fácil.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

#### **4. Trabajo y la Discapacidad**

El Trabajo, es la lucha de las sociedades por garantizar un trabajo digno para todos los seres humanos, en el que se cumplan y se satisfagan todas sus necesidades de la mejor manera.

Según el informe de la OIT “Perspectivas laborales y Sociales en el Mundo”, indica que, en el 2014, 201 millones de personas en el mundo estaban desempleadas, y se prevé que en el año 2015 aumente a 3 millones de personas y en 8 millones en los próximos cuatro años. Este estudio revela que la situación de desempleo empeorará en los próximos 5 años, entre los grupos más afectados por el desempleo son los jóvenes y sobre todo las mujeres jóvenes, el porcentaje de desempleo en los jóvenes es el triple versus de los adultos.

Con este antecedente, es claro entender que la situación para las personas con discapacidad en el tema laboral es aún más compleja, puesto que las sociedades no están preparadas para incluir a las personas con discapacidad y satisfacer sus necesidades físicas, emocionales y profesionales.

Según la Organización de las Naciones Unidas, existen en América Latina y El Caribe al menos 50 millones de personas que tienen algún tipo de discapacidad es decir el 10% de la población. (ONU), (2014)

La discapacidad es causa y efecto de la pobreza y el 82% de las personas con discapacidad son pobres.

Si los Estados rompieran las barreras y crearan las condiciones para que las personas con discapacidad aporten al desarrollo económico ayudarían a reducir los niveles de pobreza en los países.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

El Art. 23 de la Declaración de los Derechos Humanos manifiesta: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (...)”

#### **4.1 Marco Legal de la Discapacidad.**

El Ecuador desde el año 2007, se ha esforzado por garantizar los derechos de las personas con discapacidad, con la reforma de su normativa, con la definición de políticas públicas en áreas como la salud, educación, capacitación, entre otros. Empezando por su norma suprema, la Constitución de la República del Ecuador, que dice:

**Art. 35.** Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. (Constitución del Ecuador, 2008).

El Ecuador, está obligado a brindar a las personas con discapacidad y sus familias; salud, educación, su plena incorporación social, garantizar atención prioritaria y

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad. especializada, rebajas en los servicios que se ofrecen ya sean públicos o privados, vivienda, trabajo en igualdad de oportunidades, movilidad, medios alternativos de comunicación, según lo estipulado en los artículos 45, 47, 48, 49, 61, 330 de la Carta Magna.

En el año 2009, nace la Misión Solidaria Manuela Espejo que tenía como objetivos estudiar y registrar a todas las personas con discapacidad existentes en el Ecuador, las brigadas de la Misión entre los años 2009 a 2013 visitaron alrededor de 1`286.331 hogares y determinó que en nuestro país existen 296.304 personas con discapacidad mayor (discapacidad de grado grave o muy grave). (Manual de Buenas Prácticas para la inclusión de personas con discapacidad, 2013).

La Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), encargada de la Planificación Nacional, considero en el Plan Nacional del Buen Vivir 2014 – 2017 en su objetivo número 2 el auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial con el trabajo con los grupos de atención prioritaria entre los cuales están contemplados las personas con discapacidad. (ANID, 2013 – 2017).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU; 2006), ratificada por Ecuador en el año 2008, es un documento vinculante de carácter obligatorio que tiene como objetivo promover, proteger y garantizar en igualdad de condiciones los derechos de las personas con discapacidad. De igual manera la convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (OEA, 1999), que fue firmada por el Ecuador en el año de 1999 y ratificada en el 2004, obliga a los estados parte adoptar y realizar todo lo que sea necesario en el campo

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad. legal, social, laboral o cualquiera que sea necesario con el único fin de eliminar todo tipo de discriminación en contra de las personas con discapacidad. (MIES, 2013).

De igual manera, la Ley Orgánica de Discapacidades, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Sector Público, garantizan el trabajo digno de las personas con discapacidad y la obligatoriedad de las empresas tanto públicas como privadas de contratarlas en igualdad de condiciones y garantizando su seguridad, estabilidad y remuneración.

El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) 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, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

La Unidad de Discapacidades del MDT coordina, planifica y organiza actividades relacionadas con este sector. Además, es un espacio amigable donde trabajadores con discapacidad y empresarios puedan acudir para cumplir con sus expectativas laborales.

A efectos de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo, se cuenta con una bolsa de empleo en el cual se pueden registrar personas con discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web o en las oficinas del Ministerio de Trabajo a nivel nacional.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

Como se puede observar, el Ecuador ha avanzado mucho en el tema de discapacidad y la inclusión laboral de las personas con discapacidad tema de este estudio, sin embargo, falta mucho por hacer, aunque el Estado que todos gozarán de una inclusión asertiva no se cuenta por ejemplo con espacios físicos, que faciliten la movilidad de las personas con discapacidad. Si bien en la normativa garantiza todos los derechos de las personas con discapacidad esto no puede quedar plasmado en papel es urgente que todo eso se lleva a cabo, mediante la aplicación de las políticas públicas, para contar con sociedades más justas e inclusivas.

#### **4.2 La discapacidad en otros países.**

En Chile, la preocupación por la situación de las personas con discapacidad inició en los años 90, a raíz del retorno de la democracia, siendo el gestor de este cambio la Organización de las Naciones Unidas al cual Chile formó parte en el año de 1945, la ONU en el año 1993, llamó a una Asamblea con el objetivo de gestionar e implementar las normas uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad con la implementación de nuevas políticas públicas o la reestructuración de las que ya existen. Producto de esto se elaboró la ley No. 19.284 que estableció normas para la plena integración social de las personas con discapacidades. También se creó el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS), que tiene como fin administrar los recursos destinados a las personas con discapacidad. (Evelyn, G. y Mariela, W. 2015).

En México no se conoce con exactitud el porcentaje de personas con discapacidad, sin embargo, se cree que existe alrededor de 9.7 millones de personas de toda la población que presenta algún tipo de discapacidad y más del 60% de las personas con discapacidad se encuentran en los dos quintiles más bajos de ingresos económicos, lo que evidencia

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.  
vulnerabilidad de este grupo de la población. (Consejo Nacional para las personas con discapacidad, 2009).

A pesar del reconocimiento de sus derechos, las condiciones de vida de los grupos discapacitados no han mejorado porque en México el mercado de trabajo se encuentra dominado por actividades económicas terciarias o informales, donde las protecciones sociales están ausentes o tiene presencia débil, caracterizadas por su baja productividad o bajos salarios. (Miguel, V. 2012).

Los colectivos que sufren algún tipo de discapacidad se encuentran en una situación de vulnerabilidad, lo que significa que están más cerca de la desafiliación, a pesar de la existencia de una política social focalizada. Sobre todo, porque la crisis del mercado de trabajo, ha provocado una condición de excepción debido a que la ley tiene problemas para su aplicación y vigencia como parte de la normalidad social y termina por reproducir una ciudadanía incompleta para los discapacitados. (Durand, Ponte, 2010 citado por Miguel, V. 2012).

En México, la existencia de la normativa legal no ha favorecido la integración de las personas con discapacidad, puesto que el trabajo asalariado no ha permitido la integración social, puesto que el tener un trabajo asalariado coloca a las personas con discapacidad en los grupos de vulnerabilidad sobre todo por los salarios bajos y la ausencia de seguridad social, convirtiéndose en una nueva forma de exclusión social, a más de esto los organismos de la sociedad no han logrado fortalecer y mejorar la protección social que mejore la condición de vida de las personas en estado de vulnerabilidad como son las personas con discapacidad. (Miguel, V. 2012).

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

En España, existen alrededor de 3´847.900 personas que presentan algún tipo de discapacidad, que se traduce en el 8.5% de personas con discapacidad de las cuales 2.30 millones son mujeres y 1.55 millones son hombres, de los 2.8 millones el 80% reciben ayuda, lo cual rebaja sus limitaciones, llegando a superarlas completamente 340.000 personas

El número de contratos a personas con discapacidad aumentó en un 18.52% en el año 2010, en el año 2011 este porcentaje se mantiene hasta agosto de ese año y aumenta un 6.86%.

Con la entrada en vigencia en el año 2008 de la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad, se modificaron 19 leyes, los decretos reales 1276/2011 y 422/2011, y finalmente se aprueba la Estrategia española sobre discapacidad 2012 – 2020. (Estrategia Española sobre Discapacidad 2012 – 2020). Esta estrategia tiene como objetivo principal facilitar la vida de las personas con discapacidad y que puedan participar plenamente de una participación en la economía, lograr este objetivo exige una coherencia entre la puesta en práctica de la Convención y la estrategia. La estrategia se centra en la eliminación de barreras, en donde se han identificado 8 ámbitos de actuación:

1. Accesibilidad
2. Participación
3. Igualdad
4. Empleo
5. Educación y formación
6. Protección social
7. Sanidad
8. Acción exterior

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

La situación de las personas con discapacidad en otros países no varía mucho de la realidad en el Ecuador, en países como México, el camino para la inclusión de las personas con discapacidad parece más complicado que en otros países; en España y Chile se han dado pasos agigantados y los gobiernos han aunado esfuerzos para que la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las personas con discapacidad mejore y tenga otras condiciones de vida pero sobre todo, gocen de las mismas oportunidades que el resto de la sociedad. Desde la entrada en vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, de los cuales 93 países forman parte, y obliga a los Estados a elaborar y poner en práctica leyes y medidas que aseguren los derechos de las personas con discapacidad y eliminar toda forma de discriminación.

Es claro que no basta con contar con una legislación que garantice los derechos de las personas con discapacidad, es necesario que los estados realicen y pongan en práctica estrategias para que estas leyes se cumplan. Las personas con discapacidad deben gozar de los mismos derechos de las personas que no presentan discapacidad en donde se garantice su movilidad, salud, trabajo que les permita transitar su día a día con la menor dificultad posible.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

## 5. La Inclusión

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, *Incluir* significa: *poner algo dentro de otra cosa o dentro de sus límites.*

Partiendo desde este significado, la inclusión laboral de las personas con discapacidad debe brindar seguridad, estabilidad, y que se garantice los derechos de manera igualitaria y no discriminatoria, generando y garantizando bienestar.

El que una persona se siente productiva, que cuente con un trabajo decente, no solo contribuye en el desarrollo económico de la sociedad, sino permite que los seres humanos sean más felices, se relacionen y salgan de la pobreza.

En la actualidad el trabajo es concebido como realización personal, es parte esencial del hombre...” El trabajo le da la posibilidad al hombre de adecuar especialmente el entorno a sus necesidades es, en definitiva, la condición de su misma supervivencia...” (Rieznik,2001).

En la actualidad la inserción laboral de las personas con discapacidad está contemplado dentro del grupo de atención prioritaria del Gobierno, la inserción laboral brinda oportunidades a las personas con discapacidad, mejora sus condiciones de vida, apoya a su familia y se vuelve parte productiva del país.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo decente significa para las personas contar con oportunidades de trabajo productivas y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias... (OIT, 2015). Existen

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

mil millones de personas en el mundo con discapacidad, esto es un 15% de la población mundial, alrededor del 80% está en condiciones para trabajar y producir (785 millones).

Los países piensan que incluir a las personas dentro de sus agendas políticas y sociales es hacerles un favor, pero no se trata de eso, es obligación de los estados buscar los medios y recursos para que todos (personas con o sin discapacidad) gocen, disfruten, y trabajen en igualdad de condiciones, que tenemos los mismos derechos y obligaciones.

“En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad”. (Ordoñez, C. 2011. p145).

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, realizó el último censo en el año 2010, determinó que la población total nacional es de 14'306.000 habitante y el 5.64% corresponde a personas con discapacidad.

Según el CONADIS se identificó a 72.067 personas con discapacidad económicamente activa, distribuida de la siguiente manera:

<b>Actividad Económica</b>	<b>Cantidad</b>
Laboran de manera independiente	32.827
Laboran en el sector privada	17.728
Laboran en el sector público	9.238
Laboran en trabajo doméstico	11.760
Otro tipo de actividad	508
<b>TOTAL</b>	<b>72.067</b>

Fuente: Guía sobre discapacidades 2013.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

Dentro del Objetivo General de la Agenda Nacional para la igualdad en discapacidades (ANID) 2013 – 2017, está: “Impulsar y transversalizar en los sectores público y privado, la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, así como la prevención de discapacidades a nivel nacional”.

Dentro del eje No. 6 Trabajo: Política Pública 6 “Salvaguardar y promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin discriminación, en igualdad de derechos laborales y considerando las condiciones específicas de las personas con discapacidad”.

De acuerdo a los datos del CONADIS se pueden identificar los siguientes tipos de discapacidad agrupadas de la siguiente manera:

<b>Tipo de discapacidad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Física	175.444	48.53%
Sensorial	90.443	25.02%
Intelectual	81.450	22.53%
Psicológica	14.150	3.91%
<b>TOTAL</b>	<b>361.487</b>	<b>100%</b>

Fuente: Guía sobre discapacidades 2013.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

## **6. La Inclusión laboral y la Universidad de Cuenca.**

La Universidad de Cuenca, es una institución Pública de Educación Superior creada hace 148 años, que ha estado siempre preocupada y ha trabajado por garantizar que todos quienes forman parte de esta comunidad gocen de excelencia académica y bienestar integral.

“Las personas con deficiencias y discapacidades siempre han sido acogidas sin discriminación en la Comunidad Universitaria, tanto en el sector de empleados y trabajadores, como en el de docentes y, por su puesto en el sector estudiantil. La institución ha hecho esfuerzos por facilitar a personas con deficiencias y discapacidades su desenvolvimiento, eliminando o minimizando barrera físicas, sociales y actitudinales” (Políticas para la Inclusión e Integración de las personas con deficiencias y discapacidad, en la Universidad de Cuenca, 2010).

En la actualidad la Universidad de Cuenca tiene 500 personas entre empleados y trabajadores y 1300 Docentes.

El presente trabajo, pretende analizar la calidad de la inclusión de las personas con discapacidad y conocer su realidad para detectar sus necesidades y recomendar acciones para una adecuada integración laboral.

En la actualidad la Universidad de Cuenca cuenta con 35 personas con discapacidad entre trabajadores, administrativos y docentes, más 6 personas que tienen algún familiar directo que tiene algún tipo de discapacidad son considerados como Trabajadores Sustitutos, a continuación, se detalla la nómina de trabajadores, empleados y docentes que presentan algún tipo de discapacidad.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

## 7. RESULTADOS

Para la elaboración de este trabajo se realizó una investigación descriptiva, a través de encuestas con preguntas abiertas a los empleados, trabajadores y docentes con discapacidad de la Universidad de Cuenca,

Los objetivos planteados; 1) Analizar la calidad de la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad de Cuenca; 2) Conocer las necesidades de las personas con discapacidad para una adecuada integración laboral y 3) Recomendar acciones para integrar a las personas discapacitadas a través de sus potencialidades y capacidades diferentes

Las variables a analizar son: Espacios físicos adecuados, Uso de las TIC's, Capacitación y Nivel de Satisfacción.

### Listado de Trabajadores con Discapacidad

N.-	C.I.	DISCAPACIDAD:	%	TIPO DE SERVIDOR:	MODALIDAD DE EMPLEO	ESTADO:
1	010333377-9	VISUAL	45%	TRABAJADOR	TITULAR	ACTIVO
2	010480517-1	VISUAL	59%	TRABAJADOR	TITULAR	ACTIVO
3	010167849-8	VISUAL	58%	TRABAJADOR	TITULAR	ACTIVO
4	010248839-2	FÍSICA	40%	TRABAJADOR	TITULAR	ACTIVO
5	030139148-8	PSICOLÓGICO	41%	TRABAJADOR	TITULAR	ACTIVO
6	010231526-4	VISUAL	30%	TRABAJADOR	TITULAR	ACTIVO
7	010174780-6	AUDITIVA	66%	TRABAJADOR	TITULAR	JUBILACION TEMPORAL
8	030055869-9	FÍSICA	35%	TRABAJADOR	TITULAR	ACTIVO

**Fuente: Universidad de Cuenca**

**Elaboración: María José Carrión A.**

### Listado de Empleados con Discapacidad

N.-	C.I.	DISCAPACIDAD:	%	TIPO DE SERVIDOR:	MODALIDAD DE EMPLEO	ESTADO:
1	010223444-0	FÍSICA	10%	EMPLEADO	TITULAR	ACTIVO
2	010379809-6	VISUAL	65%	EMPLEADO	TITULAR	ACTIVO
3	010323585-9	AUDITIVA	50%	EMPLEADO	TITULAR	ACTIVO
4	010252283-6	FÍSICA	75%	EMPLEADO	CONTRATADO	ACTIVO

**Fuente: Universidad de Cuenca**

**Elaboración por: María José Carrión A.**

Carrión Andrade

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

### Listado de Docentes con Discapacidad

En la actualidad la Universidad de Cuenca cuenta con 35 personas que presentan algún tipo de discapacidad, se realizó la encuesta a 20 personas de los tres sectores (empleados, trabajadores y docentes), no fue posible realizar las encuestas al 100% puesto que no todos accedieron a ser encuestados, sin embargo de los datos recopilados se arrojaron los siguientes resultados:

N.-	C.I	DISCAPACIDAD:	%	TIPO DE SERVIDOR:	MODALIDAD DE EMPLEO	ESTADO:
1	010341846-3	FÍSICA	35%	DOCENTE	CONTRATADO	ACTIVO
2	010318436-2	FÍSICA	60%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
3	010161323-0	FÍSICA	60%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
4	010396943-2	FÍSICA	30%	DOCENTE	CONTRATADO	ACTIVO
5	010392336-3	FÍSICA	44%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
6	010179579-7	FISICA - MOTORA	45%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
7	010179465-9	FISICA	36%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
8	030065076-9	FÍSICA	51%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
9	010214883-0	AUDITIVA	37%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
10	010234319-1	FISICA - MOTORA	40%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
11	030043995-7	VISUAL	47%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
12	010154575-4	FÍSICA	30%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
13	010095217-5	FÍSICA	54%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
14	010243972-6	FÍSICA - MOTORA	40%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
15	010204520-0	AUDITIVA	30%	DOCENTE	CONTRATADO	ACTIVO
16	010243846-2	FÍSICA	30%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
17	010390314-2	FISICA	49%	DOCENTE	CONTRATADO	ACTIVO
18	010096193-7	FÍSICA	43%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
19	010159875-3	AUDITIVA	11%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
20	030081569-3	FISICA	33%	DOCENTE	CONTRATADO	ACTIVO
21	010115878-0	VISUAL	78%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
22	010138436-0	FÍSICA	60%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO
23	171369297-6	FÍSICA	40%	DOCENTE	TITULAR	ACTIVO

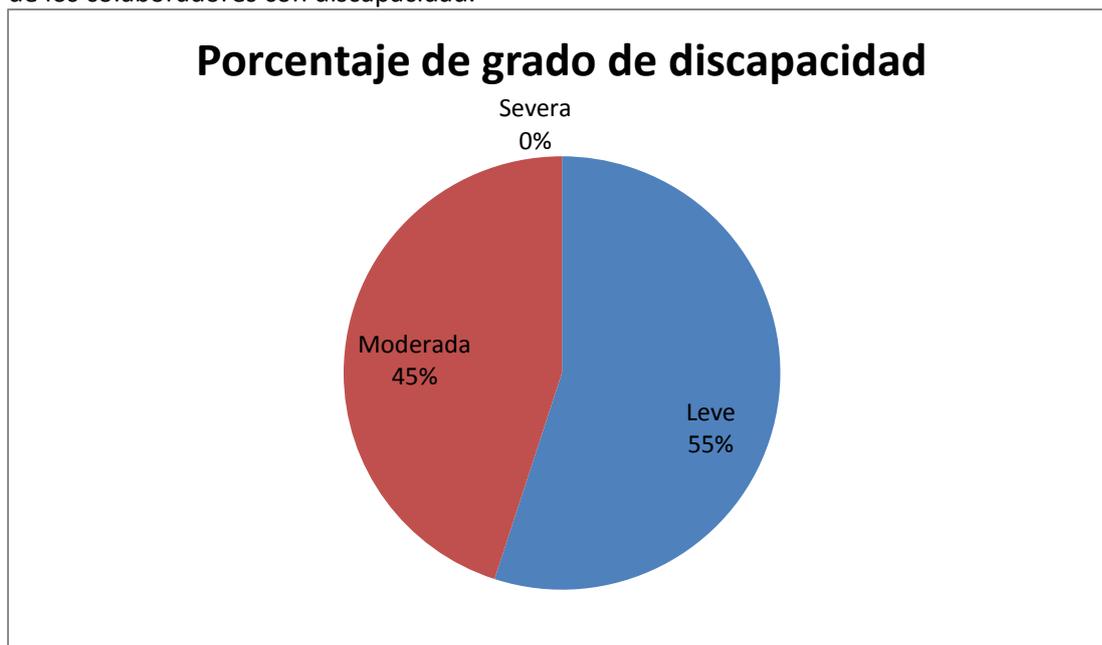
**Fuente: Universidad de Cuenca**

**Elaboración: María José Carrión A.**

### Gráfico No.1

Porcentaje del grado de discapacidad de las personas incluidas en la Universidad de Cuenca

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.



Fuente: Universidad de Cuenca

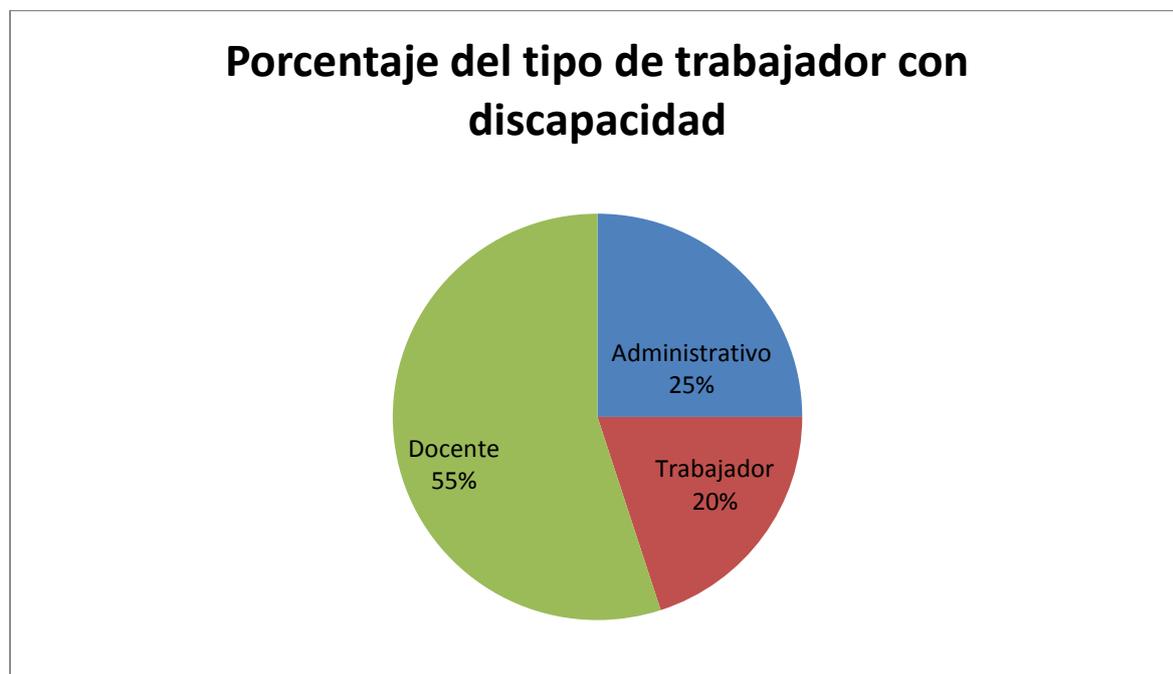
Elaboración: María José Carrión A.

Del estudio realizado con respecto a los grados de discapacidad, puedo indicar que la Universidad de Cuenca a través del Departamento de talento humano, incluye personas con un grado de discapacidad leve (55%) y moderada (45%), lo que permite evidenciar que en la mayoría de los casos las personas con discapacidad no necesitan del apoyo o ayuda de alguien para desenvolverse en sus actividades diarias sin mayor dificultad.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

### **Grafico No.2**

Porcentaje del tipo de trabajador con discapacidad que labora en la Universidad de Cuenca



Fuente: Universidad de Cuenca

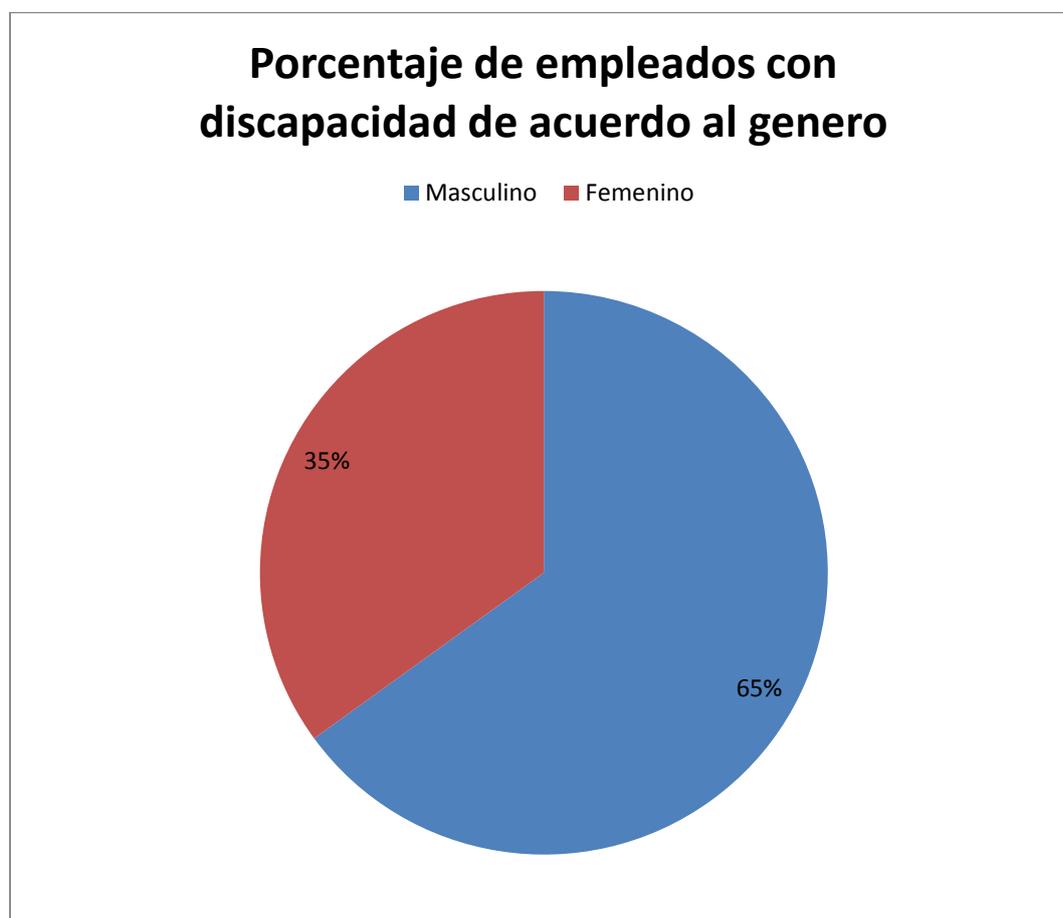
Elaboración: María José Carrión A.

Los docentes de la Universidad de Cuenca son los empleados con discapacidad que mayor participación tienen, seguido de los empleados administrativos y por último los trabajadores.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

### Gráfico No.3

Porcentaje de empleados con discapacidad de acuerdo al género



Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

Del grupo de personas que trabajan en la Universidad de Cuenca la mayoría son varones.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

### **Cuadro No.1**

Datos base de las personas con discapacidad encuestadas

<b>EDAD</b>				<b>TIPO DE DISCAPACIDAD</b>			
<b>20-30</b>	<b>30-40</b>	<b>40-50</b>	<b>Más de 50</b>	<b>AUDITIVA</b>	<b>FISICA</b>	<b>PSICOLOGICA</b>	<b>VISUAL</b>
<b>años</b>	<b>años</b>	<b>años</b>	<b>años</b>				
15%	35%	10%	40%	10%	80%	5%	5%

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El 40% de personas con discapacidad tienen entre 50 años o más y 35% están en edades de 30 y 40 años.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Cuadro No. 2**

Perfil de las personas encuestadas

NIVEL DE ESTUDIOS		SITUACION LABORAL		CARGO QUE DESEMPEÑA	
Primaria	0%	Contratado	30%	Administrativo	25%
Secundaria	20%	Fijo	70%	Trabajador	20%
Tercer Nivel	25%	Sin contrato	0%	Docente	55%
Cuarto nivel	55%				

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

Como resultado de la encuesta realizada a las personas con discapacidad para identificar su perfil se puede indicar que el nivel de escolaridad de cuarto nivel tiene un porcentaje del 55% y el tercer nivel un 25%, lo que mantiene una estrecha relación al cargo que desempeñan dentro de la Universidad, como lo indican los porcentajes expresados en el cuadro anterior.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

### **Cuadro No. 3**

Dependencias donde laboran los encuestados

<b>DEPENDENCIA DONDE LABORA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Administración central	21%
Biblioteca	5%
Ciencias agropecuarias	11%
Economía	21%
Educación continua	5%
Hospitalidad	5%
Imprenta	5%
Odontología	5%
Planificación física	5%
Química	11%
Sicología	5%

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

Del cuadro anterior se indica que las dependencias donde se encuentran incluidas la mayoría de personas con discapacidad son Administración central con el 21% y la Facultad de Ciencias Económicas con 21%, la Facultad de Ciencias Agropecuarias y de Ciencias Químicas con 11%, biblioteca, Educación continua, Hospitalidad, Imprenta, Odontología, Planificación física, Psicología, tienen el 5% cada una.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

#### **Grafico No.4** Nivel de satisfacción o calidad por dimensión

El objetivo de esta pregunta es medir el grado de satisfacción de los empleados con discapacidad dentro de la Universidad de Cuenca.



Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

De los resultados obtenidos luego de aplicar la escala de Likert, se puede apreciar de manera general que los empleados encuestados se encuentran satisfechos en sus trabajos, notándose un incremento en las variables de exigencia del cargo intrínsecas, relaciones interpersonales y participación, de esto puedo indicar que aplicando este instrumento de medición las personas encuestadas tienen un alto grado de satisfacción en su puesto de trabajo y de las relaciones que mantienen tanto con sus jefes como son sus compañeros.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

### Gráfico No. 5

Porcentaje del trato con respeto hacia las personas con discapacidad que laboran en la Universidad de Cuenca



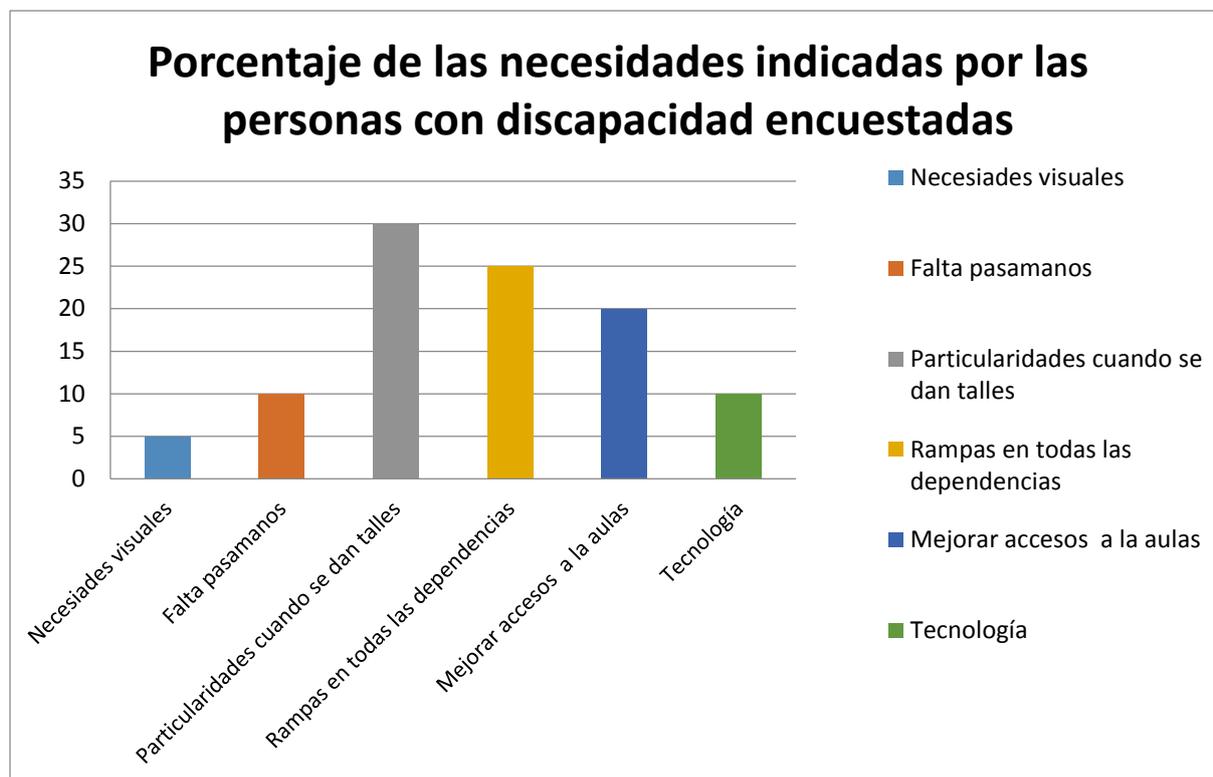
El 100% de las personas encuestadas indicó que son tratadas con respeto tanto por sus compañeros de trabajo como por sus jefes.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

### Gráfico No. 6

Necesidades indicadas por los encuestados en cuanto a su inclusión dentro de la Universidad de Cuenca

El objetivo de esta pregunta es cuantificar las necesidades de las personas con discapacidad.



Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

De la encuesta aplicada a las personas con discapacidad, se puede evidenciar que dentro de sus necesidades básicas según el tipo de discapacidad están:

1. Que no se toman en cuenta sus necesidades visuales,
2. Falta de pasamanos,
3. Se debe tomar en cuenta las particularidades y necesidades de cada uno cuando se da talleres o se realiza capacitaciones,
4. Se deben construir rampas de acceso en todas las dependencias,
5. Se debe mejorar los accesos a las aulas y

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

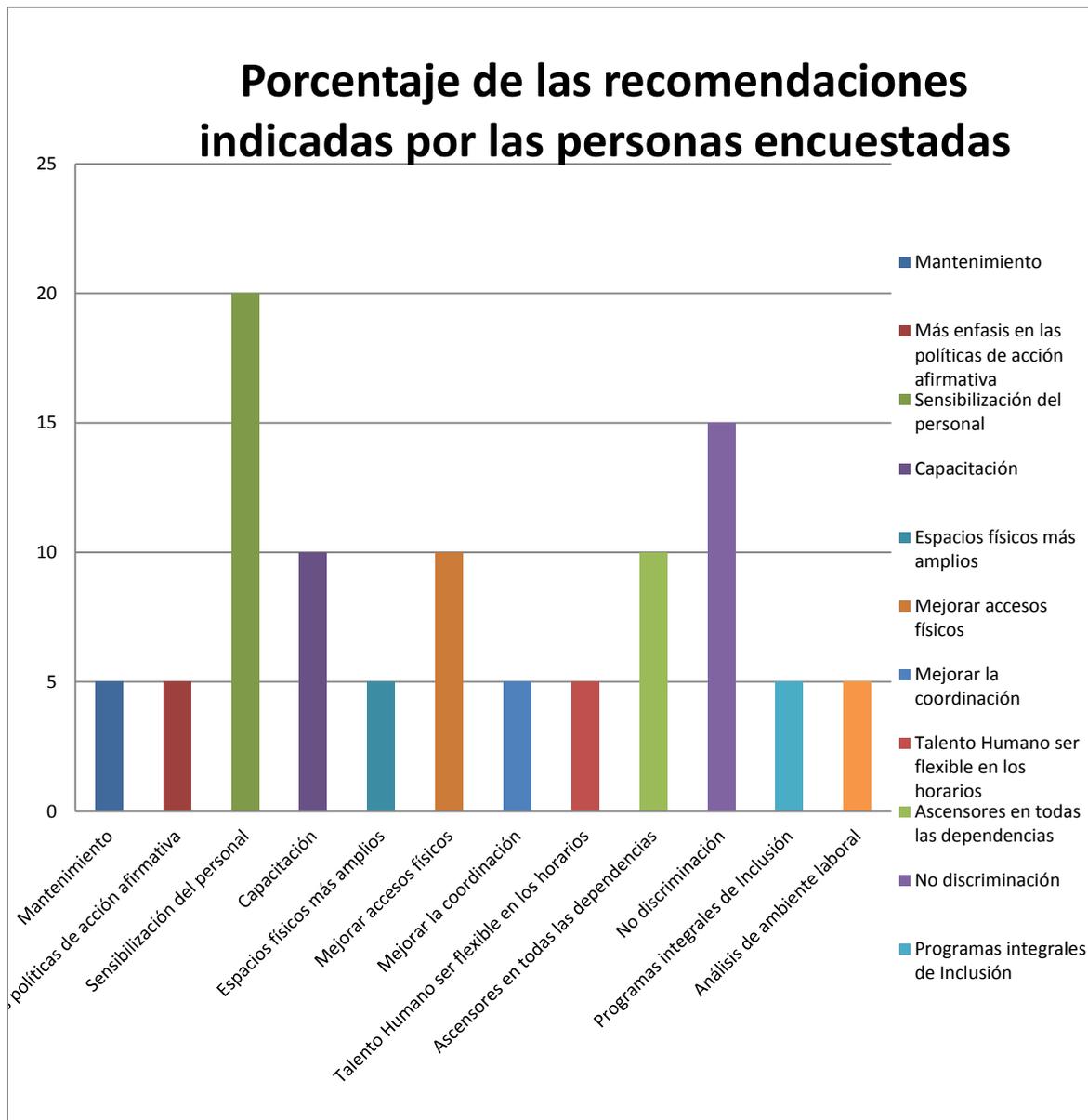
6. Finalmente, que se implante la tecnología adecuada para las personas con capacidades especiales.

El 30% de los encuestados indicó que se debe tomar en cuenta las particularidades y las necesidades de cada una de ellos cuando se realicen talleres y/o capacitaciones, seguido con el 25% que indica que es necesario contar con rampas en todas las dependencias para su movilidad.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Gráfico No. 7**

Recomendaciones indicadas por los encuestados en cuanto a su inclusión dentro de la Universidad de Cuenca



Fuente: Universidad de Cuenca  
 Elaboración: María José Carrión A.

Se obtuvo como resultado las siguientes recomendaciones:

1. Mantenimiento de los espacios físicos,
2. Poner énfasis en las políticas de acción afirmativa,
3. Realizar sensibilización al personal de la Universidad de Cuenca,

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

4. Realizar Capacitaciones,
5. Contar con espacios físicos más amplios,
6. Mejorar los accesos físicos,
7. Flexibilidad en los horarios,
8. Que exista ascensores en todos los espacios,
9. Que no exista discriminación, ni trato diferenciado al personal con discapacidad,
10. Que se implemente Programas integrales de inclusión
11. Análisis constante del ambiente laboral

El 20% de los encuestados recomienda realizar campañas de sensibilización a todo el personal de la Universidad, seguido del 15%, que indica que no deben ser discriminados y se los debe tratar igual que a todos. Recomendaciones que se deben tomar en cuenta para una inclusión asertiva dentro de la Universidad de Cuenca.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Cuadro No. 4**

**Rangos de edad y su porcentaje de los empleados con discapacidad de la Universidad de Cuenca**

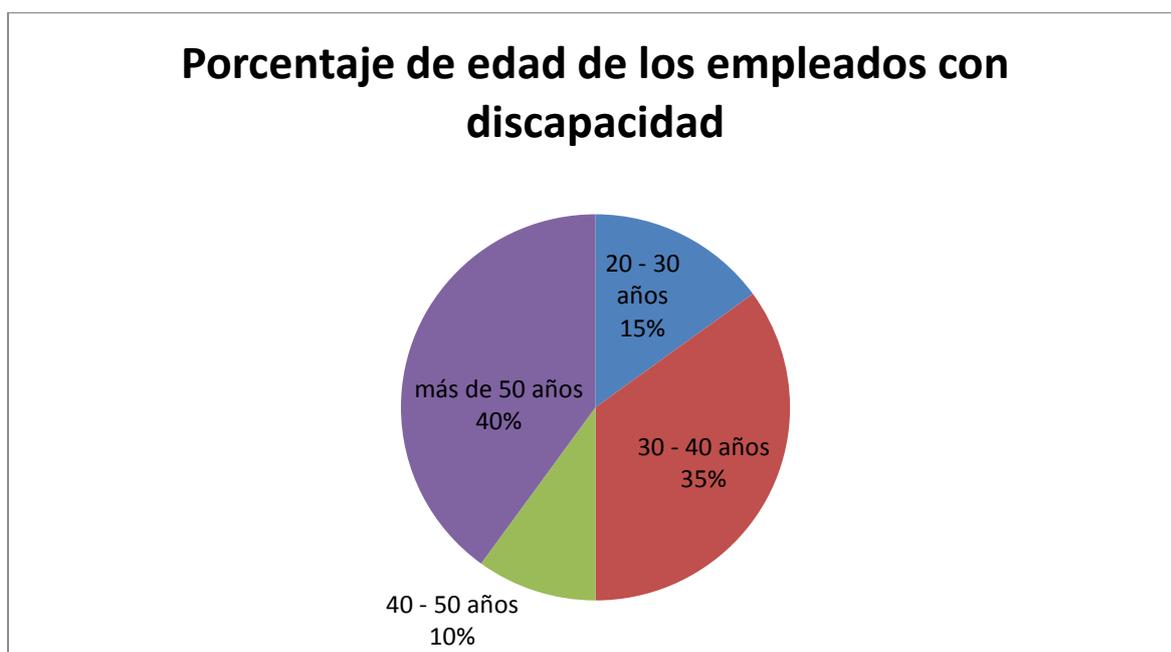
<b>EDAD</b>	<b>RECUENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
20 - 30 años	3	15
30 - 40 años	7	35
40 - 50 años	2	10
más de 50 años	8	40
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Gráfico No. 8**



Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Cuadro No. 5**

**Tipo de discapacidad y porcentaje de empleados con discapacidad de la Universidad de Cuenca**

<b>TIPO DE DISCAPACIDAD</b>	<b>RECUENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Auditiva	2	10
Física	16	80
Psicológica	1	5
Visual	1	5
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Gráfico No. 9**



Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Cuadro No. 6**

**Nivel de estudios y su porcentaje de los empleados con discapacidad de la Universidad de Cuenca**

<b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>	<b>RECUESTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Primaria	0	0
Secundaria	4	20
Tercer nivel	5	25
Cuarto nivel	11	55
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Gráfico No. 10**



Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Cuadro No. 7**

**Situación laboral y su porcentaje de los empleados con discapacidad de la Universidad de Cuenca**

<b>SITUACIÓN LABORAL</b>	<b>RECuento</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Contratado	6	30
Fijo	14	70
Sin contrato	0	0
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Gráfico No. 11**



Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Cuadro No. 8**

**Áreas y su porcentaje donde trabajan los empleados con discapacidad de la Universidad de Cuenca**

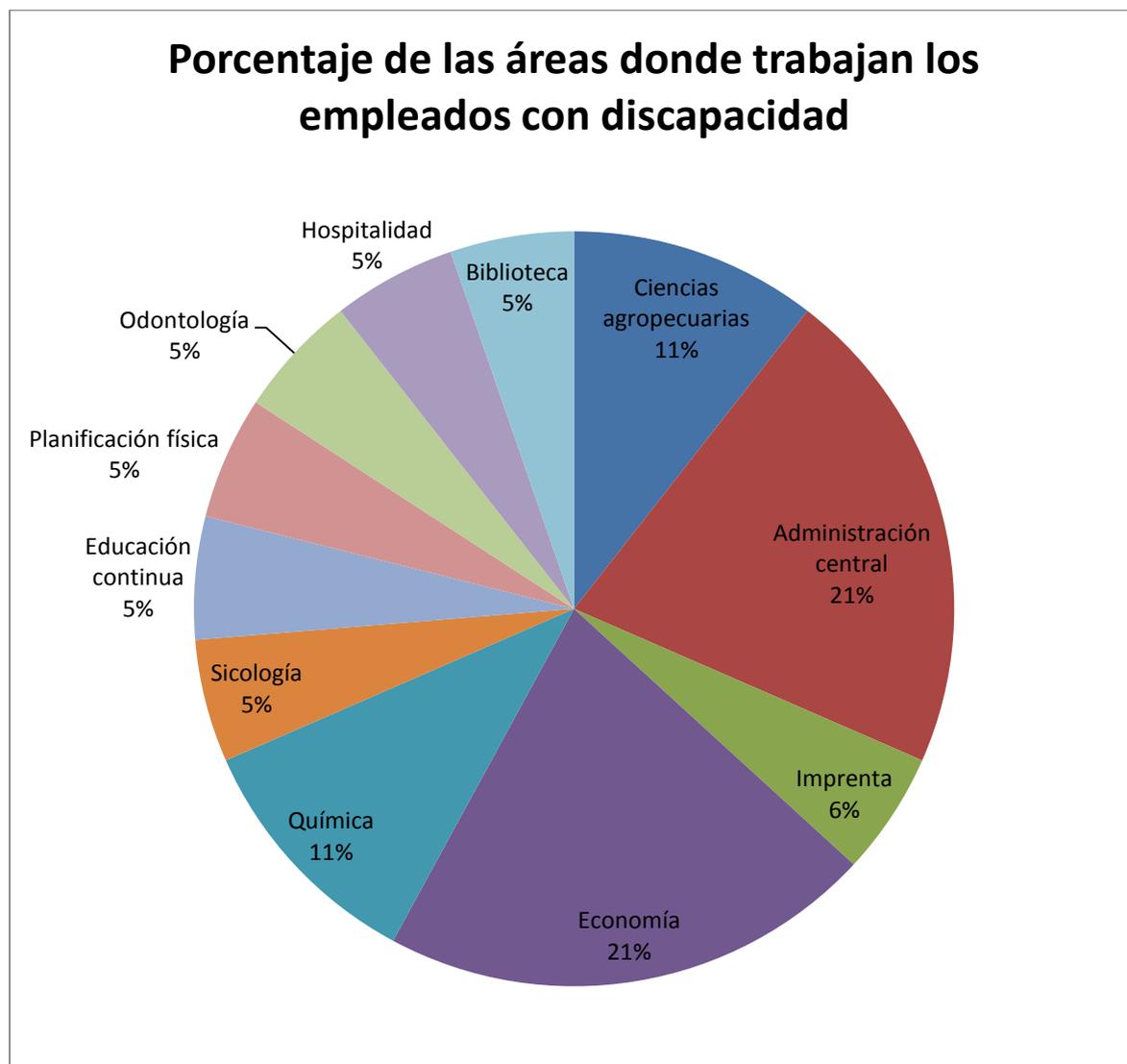
<b>AREA DONDE TRABAJA</b>	<b>RECUESTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Ciencias agropecuarias	2	11
Administración central	4	21
Imprenta	1	5
Economía	4	21
Química	2	11
Sicología	1	5
Educación continua	1	5
Planificación física	1	5
Odontología	1	5
Hospitalidad	1	5
Biblioteca	1	5
	<b>19</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Gráfico No. 12**



Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

### Cuadro No. 9

**Nivel de satisfacción o calidad de la inclusión por dimensión de acuerdo a la escala de Likert**

	NIVEL DE SATISFACCION	ESCALA PARA MEDIR EL NIVEL DE SATISFACION					Recuento	Escala mayor
		1	2	3	4	5		
a	Satisfacción	0	0	2	10	8	20	4
b	Remuneración	0	0	3	17	0	20	4
c	Exigencias del cargo intrínsecas	0	0		6	14	20	5
d	Exigencias del cargo extrínsecas	0	0	3	15	2	20	4
e	Ambiente físico	0	0	1	10	9	20	4
f	Prestaciones materiales	0	0	1	13	6	20	4
g	Recompensas complementarias intrínseca	0	0	0	11	9	20	4
h	Recompensas complementarias extrínseca	0	0	6	12	2	20	4
i	Relaciones interpersonales	0	0	0	7	13	20	5
j	Supervisión intrínseca	0	0	0	13	7	20	4
k	Supervisión extrínseca	0	0	0	17	3	20	4
l	Participación	0	0	0	5	15	20	5
ll	Seguridad del empleo intrínseca	0	0	0	11	9	20	4
m	Seguridad del empleo extrínseca	0	0	2	15	3	20	4

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Cuadro No. 10**

**Necesidades expresadas por los empleados encuestados en la Universidad de Cuenca**

<b>NECESIDADES</b>	<b>RECUESTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Necesiades visuales	1	5
Falta pasamanos	2	10
Particularidades cuando se dan talles	6	30
Rampas en todas las dependencias	5	25
Mejorar accesos a la aulas	4	20
Tecnología	2	10
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Cuadro No. 11**

**Recomendaciones expresadas por los empleados con discapacidad de la Universidad de Cuenca**

<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>RECUENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Mantenimiento	1	5
Más énfasis en las políticas de acción afirmativa	1	5
Sensibilización del personal	4	20
Capacitación	2	10
Espacios físicos más amplios	1	5
Mejorar accesos físicos	2	10
Mejorar la coordinación	1	5
Talento Humano ser flexible en los horarios	1	5
Ascensores en todas las dependencias	2	10
No discriminación	3	15
Programas integrales de Inclusión	1	5
Análisis de ambiente laboral	1	5
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

## 7. Conclusiones

Luego de revisar los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas y considerando los objetivos planteados en esta investigación: 1) Analizar la calidad de la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad de Cuenca; 2) Conocer las necesidades de las personas con discapacidad para una adecuada integración laboral y 3) Recomendar acciones para integrar a las personas discapacitadas a través de sus potencialidades y capacidades diferentes se puede concluir que:

- El nivel de satisfacción o calidad de la inclusión de las personas con discapacidad dentro de la Universidad de Cuenca en su gran porcentaje es Satisfactorio, ya que aplicada la herramienta de medición de la escala de Likert todas las dimensiones y para todos los encuestados están entre los niveles de Satisfecho y Muy satisfecho, lo que indica que se sienten tratados con respeto, tomados en cuenta y tienen un trato igualitario. Es evidente que la Universidad de Cuenca ha dado pasos grandes en el tema de inclusión y ha realizado grandes esfuerzos para que todas las personas que tienen algún tipo de discapacidad se sientan cómodos, contentos y presten sus servicios de manera muy eficaz.
- Dentro de sus necesidades se debe tomar en cuenta; 1) Las necesidades según el tipo de discapacidad que presentan, por ejemplo las personas que tienen discapacidad visual necesitan y requieren que se de mantenimiento a la señalética pues esto facilita su movilidad dentro de todos los campus de la Universidad; 2) Se necesita rampas en todos los edificios de la Universidad,

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

sobre todo en la biblioteca que se encuentra en el Campus Central puesto que es un lugar de uso frecuente tanto para docentes, como personal administrativo, en Campus como Yanuncay se debe tomar en cuenta que no existe ninguna rampa o ascensor que permita la movilidad de las personas, a más de esto la Biblioteca se encuentra en el Tercer Piso lo que dificulta la movilidad de las personas.

- Es importante mencionar, que del análisis comparativo entre la inclusión de docentes y empleados y trabajadores; tanto los unos como los otros tiene un nivel de satisfacción alto en la inclusión de la Universidad, sin importar a que régimen laboral pertenezcan, todos son tratados con respecto, considerados y los más importante aceptados por sus compañeros y jefes departamentales, lo cual facilita su desempeño laboral y los motiva a seguir trabajando.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

## 8. Recomendaciones

Finalmente, me permito detallar las recomendaciones que serán de gran aporte para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad de la Universidad de Cuenca:

- Sensibilización a docentes, empleados y trabajadores de la Universidad de Cuenca, un 20% de los encuestados así lo indico, sin embargo el 80% de los encuestados no menciono nada de esto al respecto.

Realizar campañas de sensibilización en todas las dependencias y en todos los niveles, permitirá que todos conozcan y acepten que la Universidad de Cuenca está llena de personas diferentes, y que ser diferente no es malo, al contrario, que aceptemos las diferencias nos hace más tolerantes más humanos. Al conocer sus realidades, serán aceptados, respetados y sobre todo se tomará en cuenta sus individualidades para cubrir en el mayor porcentaje sus necesidades y que todos nos sintamos cómodos.

Dentro de la Sensibilización se debe trabajar mucho con la no discriminación, puesto que un 15% de los encuestados así lo indicó, se debe trabajar mucho en que sin importar el tipo de discapacidad que tenga una persona no la hace menos valiosa, al contrario tiene mucho más valor tanto en lo personal como en lo profesional, por esta razón debe ser tomado aceptado tal y cual como es, conscientes que su aportación al desarrollo de la Comunidad Universitaria es muy importante, para mejorarnos y engrandecernos como institución.

- Realizar capacitaciones continuas de motivación laboral a las personas con Discapacidad.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

- Eliminar las barreras arquitectónicas (físicas), para una mejor movilidad de las personas con Discapacidad.

La Universidad de Cuenca es muy diversa en todos sus sentidos, por tal razón debe estar consciente que todos quienes formamos parte de la misma no somos iguales por ninguna razón y debemos ser tolerantes y aceptar su diversidad no como un problema, al contrario, como una opción de mejorar y dar cabida a todos quienes se encuentren en ella.

Existen empresas que tiene excelentes resultados en su experiencia de personas con discapacidad, como es el caso de la Empresa La Ratalena en Mendoza, Argentina que ha incluido a más de 40 jóvenes con discapacidad intelectual, está empresa realiza gráfica en general, todo lo relacionado con imagen empresarial, donde existen alrededor de 15 supervisores que trabajan conjuntamente con las personas con discapacidad y se encuentran protegidos y amparados bajo la normativa legal, con excelentes resultados.

“No podemos hacer grandes cosas, pero si cosas pequeñas con un gran amor”

Madre Teresa de Calcuta.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

## 9. Referencias Bibliográficas

Agustina, P. (2008). *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre las personas con Discapacidad.*

España. Grupo Editorial CINCA.

Constitución Política de la República del Ecuador. (2008).

Convención sobre los derechos de las Personas con discapacidad. (2007).

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (1999).

Estrategia Española sobre Discapacidad 2012 – 2020. (2011). Recuperado de: <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/26112/8-4-1/estrategia-espanola-sobre-discapacidad-2012-2020.aspx>

Evelyn, G. y Mariela, W. (2015). *Inclusión laboral de personas con discapacidad. Estudio sobre la satisfacción Laboral según la teoría de Herzberg y análisis sobre Ventajas y Barreras de la Inclusión Laboral en las empresas TATA Consultancy Services y Mi Polera Ltda.* Universidad de Santiago de Chile. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/MariellaIsabelWaKayG/tesis-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>.

Freddy, V. (2012). *Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las siguientes empresas privadas e instituciones públicas: Coivesa.*

Carrión Andrade

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

*Banco Pichincha. Marilolis. Food Services, Ministerio de Relaciones Exteriores, Bacardi,*

*Procuraduría General del Estado, Pro Ecuador y Ministerio de Finanzas de la Provincia*

*de Pichincha. Universidad Central del Ecuador. Recuperado de:*

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/2667>

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012).

María, P. y María, R. (2007). *¿Y Después del trabajo que? Más allá de la integración laboral*

*de las personas con discapacidad.* Recuperado de:

[http://www.revistaeducacion.mec.es/re342/re342\\_16.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re342/re342_16.pdf)

Miguel, V. (2012). *La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social.* México.

UNAM. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72625301006>

Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2013). *Propuesta de atención integral para*

*personas con discapacidad.* Recuperado de: [http://www.inclusion.gob.ec/wp-](http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-de-Discapacidades.pdf)

[content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-de-Discapacidades.pdf](http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-de-Discapacidades.pdf).

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión*

*Laboral de personas con discapacidad.* Recuperado de:

<http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas>

[\\_practicas\\_inclusion\\_laboral.pdf](http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Perspectivas laborales y sociales en el*

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

*mundo. Tendencias en 2015.* Recuperado de:

<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/lang--es/index.htm>.

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Estrategia y plan de acción para la*

*inclusión de la discapacidad. 2014 – 2017.* Recuperado de:

[http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_370773/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_370773/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Prevención inclusiva. Guía con las nueve*

*claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales.* Recuperado de:

[http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS\\_216025/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_216025/lang--es/index.htm)

Pablo, R. (2001). *Trabajo una definición antropológica.* Recuperado de:

<http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>

Rafael, G. (2003). *El Futuro de las personas con discapacidad en el mundo. Desarrollo*

*humano y discapacidad.* Fundación Once. Recuperado de: <http://www.cermi.es/es->

[ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/5/FuturoDiscapacidad.pdf](http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/5/FuturoDiscapacidad.pdf)

Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. (2012).

## 10. Anexos

### ANEXO 1.

#### MODELO DE ENCUESTA UTILIZADO, PARA RECOLECTAR LOS DATOS PRINCIPALES Y SECUNDARIOS CON RESPECTO A LA CALIDAD DE

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

## **INCLUSION DE LOS EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA**

### **MAESTRÍA EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

#### **ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN EN LA UNIVERSIDAD DE CUENCA**

La información proporcionada por Usted será de gran aporte para mejorar los objetivos del Departamento de Talento Humano, por lo que le garantizamos su confidencialidad en todos los datos proporcionados en esta encuesta.

Seleccione que tipo de trabajador es:

Administrativo       Trabajador       Docente

Género

Femenino       Masculino

Edad

---

¿En qué área trabaja?

---

1. ¿Cuánto tiempo trabaja en la Universidad de Cuenca?

0 a 5 años     

6 a 10 años     

11 a 15 años     

16 a 20 años     

21 a 25 años     

25 años en adelante     

2. ¿Antes de trabajar en la Universidad de Cuenca, trabajó en otra institución?

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

Donde (Público o Privado) \_\_\_\_\_

**3. ¿Cree Usted que la Universidad de Cuenca a través del Departamento de Talento Humano ha realizado una inclusión de las personas con discapacidad?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

**4. ¿Considera Usted que es tratado con respeto en su lugar de trabajo?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

**5. ¿Se siente Usted aceptado en la Unidad o dependencia donde trabaja?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

**6. ¿Las condiciones físicas del lugar donde trabaja le brindan seguridad?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

**7. ¿Los accesos dentro de la Universidad de Cuenca facilitan su movilidad?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

**8. ¿Piensa que trabajar en la Universidad de Cuenca le ha beneficiado en su desarrollo personal?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

**9. ¿Cómo valora su experiencia laboral en la Universidad de Cuenca?, en una escala del 1 al 5, siendo 5 muy bueno y 1 malo**

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

1     \_\_\_

2     \_\_\_

3     \_\_\_

4     \_\_\_

5     \_\_\_

**10. ¿Cuáles son sus expectativas laborales dentro de la Universidad?**

---



---



---

**11. ¿Cree Ud que, según sus competencias, aptitudes y perfil profesional, está en el puesto correcto?**

Si                     \_\_\_

No                    \_\_\_

Porque              \_\_\_\_\_

**12. ¿En caso de no tener título de Tercer Nivel, le gustaría estudiar y obtener uno?**

Si                     \_\_\_

No                    \_\_\_

Porque              \_\_\_\_\_

**13. ¿La Universidad de Cuenca le ha facilitado los medios electrónicos, tecnológicos, capacitación para su efectivo desempeño laboral?**

---



---



---



---

**14. Cuénteme una experiencia muy importante en donde Usted se ha sentido incluido/a o nada incluido/a.**

---



---



---



---

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**15. ¿Qué recomendaría a la Universidad de Cuenca como Institución y a Talento Humano como departamento para que se sienta incluido/a?**

---

---

---

---

---

**Gracias por su colaboración!**

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Cuadro No. 12 Tiempo de trabajo y su porcentaje de los empleados con discapacidad de la Universidad de Cuenca**

TIEMPO DE TRABAJO	RECuento	PORCENTAJE
0 a 5 años	7	35
6 a 10 años	5	25
11 a 15 años	2	10
16 a 20 años	0	0
21 a 25 años	1	5
25 años en adelante	5	25
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

**Cuadro No. 13**

**Pregunta: ¿Antes de trabajar en la Universidad de Cuenca, trabajó en otra**

**Institución?**

RESPUESTA	RECuento	PORCENTAJE
SI	12	60
NO	8	40
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Cuadro No. 14**

**Pregunta: ¿Su trabajo anterior fue en el sector público o privado?**

SECTOR	RECUENTO	PORCENTAJE
Publico	4	33
Privado	8	67
	<b>12</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

**Cuadro No. 15**

**Pregunta: ¿Cree Ud. que la Universidad de Cuenca a través del departamento de Talento Humano ha realizado una inclusión de las personas con discapacidad?**

RESPUESTA	RECUENTO	PORCENTAJE
SI	12	60
NO	8	40
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

**Cuadro No. 16**

**Pregunta: ¿Considera Ud. que es tratado con respeto en su lugar de trabajo?**

RESPUESTA	RECUENTO	PORCENTAJE
SI	20	100
NO	0	0
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Cuadro No. 17**

**Pregunta: ¿Se siente Ud. aceptado en la unidad o dependencia donde trabaja?**

RESPUESTA	RECUENTO	PORCENTAJE
SI	20	100
NO	0	0
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

**Cuadro No. 18**

**Pregunta: ¿Las condiciones físicas del lugar donde trabaja le brindan seguridad?**

RESPUESTA	RECUENTO	PORCENTAJE
SI	11	55
NO	9	45
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

**Cuadro No. 19**

**Pregunta: ¿Los accesos dentro de la Universidad facilitan su movilidad?**

RESPUESTA	RECUENTO	PORCENTAJE
SI	11	55
NO	9	45
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Cuadro No. 20**

**Pregunta: ¿Valore su experiencia en la Universidad de Cuenca?, en una escala del 1 al 5, siendo 5 muy bueno y 1 malo.**

ESCALA	RECUENTO	PORCENTAJE
MUY BUENO (5)	8	40
BUENO (2,3,4)	12	60
REGULAR (1)	0	0
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

**Cuadro No. 21**

**Pregunta: ¿Cuáles son sus expectativas laborales dentro de la Universidad de Cuenca?**

EXPECTATIVA	RECUENTO	PORCENTAJE
Estabilidad laboral	5	26
Ascenso	4	21
Eficiencia laboral	7	37
Desarrollo profesional	2	11
Condiciones adecuadas de trabajo	1	5
	<b>19</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

**Cuadro No. 22**

**Pregunta: ¿Cree Ud. que, según sus competencias, aptitudes y perfil profesional, está en el puesto correcto?**

RESPUESTA	RECUENTO	PORCENTAJE
SI	19	95
NO	1	5
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

### Cuadro No. 23

**Pregunta: ¿En caso de no tener título de tercer nivel, le gustaría estudiar y obtener uno?**

RESPUESTA	RECUENTO	PORCENTAJE
SI	9	45
NO	11	55
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

### Cuadro No. 24

**Pregunta: ¿La Universidad de Cuenca le ha facilitado los medios electrónicos, tecnológicos, capacitación para su efectivo desempeño laboral?**

MEDIOS	RECUENTO	PORCENTAJE
Capacitación	3	15
Si me ha facilitado	9	45
No me ha facilitado	1	5
A medias	5	25
Falta comunicación	2	10
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

### Cuadro No. 25

**Pregunta: Cuénteme una experiencia positiva o negativa, en donde se ha sentido (a) incluido (a) o nada incluido (a)**

TIPO DE EXPERIENCIA	RECUENTO	PORCENTAJE
Experiencia positiva	9	45
Experiencia negativa	5	25
No cuenta su experiencia	6	30
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.

El rol del Departamento de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, en la inclusión efectiva de los colaboradores con discapacidad.

**Cuadro No. 26**

**Pregunta: ¿Qué recomendaría a la Universidad de Cuenca como institución y a Talento humano como departamento para que se sienta incluido (a)?**

RECOMENDACIONES	RECUENTO	PORCENTAJE
Necesidades de los empleados	3	15
Trato igualitario	3	15
Sensibilización al personal	4	20
Espacios físicos adecuados	8	40
Análisis del ambiente laboral	1	5
Programas integrales	1	5
	<b>20</b>	<b>100</b>

Fuente: Universidad de Cuenca

Elaboración: María José Carrión A.