



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticyvalores.com/>

Año: VIII

Número: Edición Especial.

Artículo no.:51

Período: Julio, 2021

TÍTULO: Sensibilización en discapacidades y la accesibilidad laboral de las personas con discapacidad durante la emergencia sanitaria (COVID-19).

AUTORES:

1. Máster. César Eduardo Ochoa Díaz.
2. Máster. Klever Aníbal Guamán Chacha.
3. Máster. Eduardo Luciano Hernández Ramos.
4. Est. Juan Carlos Benalcázar Amanta.
5. Abg. Jessica Rosario Castillo Vizuete.

RESUMEN: La accesibilidad laboral es uno de los factores que posibilita la integración a personas con discapacidad al entorno laboral, evidenciándose que hay carencias en nuestro sistema laboral durante la emergencia sanitaria (COVID-19). En el análisis legal, se estableció, que la legislación es muy escueta en cuanto a esta práctica. Con base en datos obtenidos de varias investigaciones, se comparó el nivel de accesibilidad de los trabajadores como antes y después de la aplicación de talleres. En la discusión, los argumentos estuvieron a favor de los talleres. Se concluyó que los talleres son un instrumento eficaz para mejorar la accesibilidad laboral de los trabajadores, comprobándose que no existe en el Ecuador una legislación que contemple este tipo de prácticas.

PALABRAS CLAVES: Personas con discapacidad; talleres; trabajadores; legislación laboral; emergencia sanitaria.

TITLE: Disability awareness and job accessibility for people with disabilities during the health emergency (COVID-19).

AUTHORS:

1. Master. César Eduardo Ochoa Díaz.
2. Master. Klever Aníbal Guamán Chacha.
3. Master. Eduardo Luciano Hernández Ramos.
4. Stud. Juan Carlos Benalcázar Amanta.
5. Lawyer. Jessica Rosario Castillo Vizueté.

ABSTRACT: Labor accessibility is one of the factors that enables the integration of people with disabilities into the work environment, showing that there are deficiencies in our labor system during the health emergency (COVID-19). In the legal analysis, it was established that the legislation is very brief regarding this practice. Based on data obtained from several investigations, the level of accessibility of the workers was compared as before and after the application of workshops. In the discussion, the arguments were in favor of the workshops. It was concluded that workshops are an effective instrument to improve labor accessibility for workers, verifying that there is no legislation in Ecuador that provides for this type of practice.

KEY WORDS: people with disabilities; worksh ops; workers; labor legislation; health emergency.

INTRODUCCIÓN.

La inclusión de las personas con discapacidad al contexto social ha sido un tema de gran interés, con procesos acelerados que cada vez toman fuerza; no solo es el acceso a los diferentes espacios abiertos, a los derechos de insertarse en medios educativos para formarse según sus capacidades y habilidades, sino también a poder laborar en espacios públicos y privados según le permitan sus habilidades y destrezas; no obstante, si es necesario tener en cuenta las condiciones que viven, las constantes

situaciones problemáticas que restringen y limitan a las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral; la exclusión, discriminación y marginación los convierte en personas vulnerables socialmente y que desde el inicio de la emergencia sanitaria que no solo es de nuestro país sino a nivel mundial fueron relegados de manera progresiva, y en otros casos, abrupta de su trabajo debido a las pocas facilidades entorno a la accesibilidad para que desarrollen su trabajo.

Si bien se ejecutaron medidas de cierta manera informativas desde el ministerio del trabajo así como del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades-CONADIS para pronunciarse sobre los derechos de este grupo y canales informativos que puedan acceder a presentar sus casos así como sus derechos que no sean violados, no parece ser un accionar oportuno para evitar que se trasgredan derecho y perdiendo su trabajo y por lo tanto su ingreso para su sustento.

Entre otros factores, la creación de la Ley Humanitaria por parte del Ejecutivo, al contrario de velar por sectores prioritarios se basó más en proteger a las empresas dejando como consecuencia el despido de muchos trabajadores con discapacidad que no fueron indispensables para el desarrollo de su economía. Entendiendo el escenario que nos encontramos, se hizo necesario buscar soluciones que puedan darse iniciativas desde el propio sector productivo que puedan sensibilizarse y actuar más que por ley por conciencia propia en un camino solidario social que pueda hacerlos participativos en conjunto con el gobierno central.

Fernández & Sanjuán (2011) analizan la relación de la discapacidad con la oportunidad; en su artículo señala la importancia que tienen el hecho de que una sociedad no puede verse dentro de un contexto sin comportamientos solidarios de las personas próximas y de la comunidad en la que se están insertos. Los procesos de inclusión están relacionados directamente con cambios, revisiones continuas y avances progresivos desde todos los ámbitos legales, sociales, políticos, culturales, familiares.

Echeita, et, al. (2009) opinan que se debe intentar acortar la paradójica distancia existente entre los valores y principios declarados solemnemente a favor de la inclusión y la realidad cotidiana en nuestras universidades. Se conoce que las personas con discapacidad se encuentran en situación de desventaja respecto a la población en general en cuanto a la participación y ejercicios de sus derechos en el ámbito productivo y laboral.

La Cámara de Industrias de Guayaquil (Ecuador), esta organización de empleadores, entre otras a nivel mundial, comenzaron a tomar medidas en este sentido a raíz de la aprobación de leyes que imponían cuotas a los empleadores para la contratación de personas con discapacidad. Estas dos organizaciones respondieron a las necesidades que tenían sus miembros de cumplir con la nueva legislación y comenzaron a ayudarlos en la contratación de personas con discapacidad, siendo un artífice para generar esa puerta de ingreso para aquellos que necesitan de medidas extraordinarias para ejercer su labor, en el caso de la emergencia sanitaria pudieren sociabilizar a sus miembros para crear la accesibilidad necesaria y que sean un porte dentro de sus empresas.

El Gobierno a través de la Secretaría Técnica del Plan Toda Una Vida (STPTV) (Secretaría Técnica Planifica Ecuador, 2020) incorporó dentro de las medidas de prevención previstas ante la Emergencia Sanitaria declarada por el Coronavirus (COVID-19), acciones específicas para la prevención en grupos de atención prioritaria entre los que se encuentran personas con discapacidad, en cierta manera buscar alternativas que mitiguen el impacto social que resulta de la situación crítica a nivel mundial y continúa impulsando acciones para precautelar la protección de los grupos de atención prioritaria frente a un contagio por coronavirus y evitar todo tipo de discriminación y aislamiento que afecte sus derechos.

Los estudios de caso resaltan una diversidad de medios de acción y actividades que han emprendido organizaciones para ayudar a los empleadores a dar mayor inclusión a las personas con discapacidad, en esta sección se destacan los talleres que fueron impartidos por varias empresas y empleadores que

prueban que con información y una guía técnica específica pueden llegar a crearse los espacios de accesibilidad laboral que permitan continuar con sus labores potenciando sus facultados y equilibrando sus inconvenientes que se generan al no contar con el medio idóneo.

DESARROLLO.

Métodos.

Se realizó una revisión bibliográfica con el objetivo de caracterizar los talleres de sensibilización en discapacidades y accesibilidad al medio físico como un mecanismo de ayuda a las empresas a generar el espacio idóneo a más de un teletrabajo un ambiente que puedan potenciar las capacidades de las personas con discapacidad inclusive en lo posterior a la emergencia sanitaria en la cual se pueden practicar y evolucionar en materia de derechos.

La búsqueda estuvo orientada hacia artículos publicados durante los últimos 5 años sin que el idioma fuera una barrera. Como resultado de la investigación se obtuvieron un total de 22 artículos que se tamizaron con el propósito de conservar solo los aquellos que se enmarcaban en describir los elementos contenidos dentro de del tema de investigación; de esta manera, el estudio se circunscribió a 10 talleres y de ellas a 2 organizaciones. Se incluyeron datos estadísticos de los trabajos encontrados y sus respectivos análisis.

Los estudios presentados en esta investigación describen la organización, y se destacan específicamente sus actividades relacionadas con el tema de la discapacidad y los resultados obtenidos. Los estudios se elaboraron sobre la base de información recabada en las organizaciones mismas, a las que se contactó y solicitó informes y material de antecedentes, y consultando sus sitios web y otra información disponible. Algunas de las organizaciones prepararon descripciones breves de sus actividades, que fueron usadas como base para los estudios de caso.

En relación con las medidas para suprimir las barreras arquitectónicas y lograr entornos accesibles, se debe consultar tanto la legislación vigente relacionada con este tema como las publicaciones de referencia.

Resultados.

Caracterización de los talleres.

El Taller de Sensibilización de los empleadores en materia de discapacidad tiene como uno de los objetivos sensibilizar a los empleadores sobre los beneficios de contratar y mantener en el empleo a trabajadores con discapacidad. Para lograr este fin, ha organizado sesiones de sensibilización de empleadores tanto para miembros como no miembros.

Estos programas en general destacan los beneficios de contratar a personas con discapacidad e incluyen presentaciones a cargo de miembros de las empresas que han tenido experiencias exitosas de contratación de empleados con discapacidad. Además de programas específicos, la Cámara de Comercio de Guayaquil ha organizado reuniones de empleadores y encuentros de interacción en todo el país. Las reuniones brindan a los miembros una oportunidad para compartir experiencias e intercambiar información sobre la contratación de personas con discapacidad y para enterarse de futuras actividades. Los encuentros también son una oportunidad para darles la bienvenida a los miembros más recientes y entregarles un certificado de membresía como incentivo a manera de reconocimiento a quienes formen parte de los talleres y apliquen a las empresas las nuevas metodologías impartidas.

En un primer paso de la estrategia de capacitación mediante los talleres para la reinserción profesional socioeconómica y vocacional de las personas con discapacidad, se impulsa mejorar las capacidades de producción empresarial, individual y familiar e incrementar los ingresos económicos a través de

procesos productivos con tecnología local, según las realidades socioeconómicas particulares de cada familia, con principios de equidad, independencia y autosuficiencia.

Para el desarrollo del taller se ha tomado en cuenta la generación rápida de experiencias demostrativas en aspectos productivos para la reinserción social y económica de las personas, bajo la modalidad de aprender haciendo, según sus capacidades particulares, incluyendo los núcleos familiares, de manera que formando parte del entramado social comunitario, puedan vincularse a los procesos de desarrollo existentes en el Ecuador para realzar los medios accesibles en conjunto con los emperadores y las empresas.

Se realizaron llamadas telefónicas y correos electrónicos, así como visitas a las organizaciones e instituciones para obtener información que llevara a la detección de las personas con discapacidad, la información obtenida de las organizaciones permitió la identificación de los líderes conocedores de los afectados y de las zonas, proporcionando información valiosa para lograr los objetivos del estudio.

En relación con esta etapa del diagnóstico situacional se detectaron los siguientes problemas y o limitaciones: Las instituciones del estado carecen de registros de atención de personas con discapacidad que hayan perdido su empleo durante la emergencia sanitaria. Falta de un registro de empresas que carezcan de medios accesibles o que hayan implementado medios accesibles para poder vincular a este grupo.

Falta de sensibilización de la población civil hacia este grupo.

Hubo falta de beligerancia de las entidades gubernamentales y privadas para la calificación de las personas con discapacidad en oficios definidos para su reinserción sociolaboral. En cuanto a la Cámara de Industrias de Guayaquil (CIG), desde que se inició en el año 2009, el programa de la CIG ha logrado los siguientes avances:

- Ayudó a sus miembros a cumplir los requisitos estipulados por la ley, y mediante la creación de una base de datos de personas discapacitadas calificadas, también les facilitó el acceso a empleados que tuvieran las competencias técnicas que requerían.
- Creación de capacidad sobre gestión de la diversidad entre los miembros de la CII por medio de talleres y materiales de sensibilización.
- Organización de encuentros de reclutamiento, que han resultado en la contratación de personas con discapacidad en todo el país.
- Asistencia a bancos por medio de una iniciativa específica dirigida a ayudarlos a adaptar sus servicios para hacerlos accesibles a clientes con discapacidad visual.
- Promoción proactiva de los Premios Nacionales de Empoderamiento de Personas con Discapacidad entre los miembros y socios de la CII. Varias compañías que integran la CII han sido reconocidas por su trabajo en materia de discapacidad.

Marco Legal Vigente.

En el contexto legal ecuatoriano, en entorno a la contratación laboral obligatoria y accesibilidad al mismo tenemos que el Estado Ecuatoriano en la Constitución del 2008 garantiza, sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos establecidos en la Carta Magna y los instrumentos internacionales, y se define como un Estado de Derechos para el Bienestar y el Buen Vivir de todos los ecuatorianos. Reconoce entre los Grupos de Atención Prioritaria, a las Personas con Discapacidad, determinando en los Artículos. 47, 48 y 49, la garantía de las políticas de prevención con la corresponsabilidad de la familia y sociedad, de la igualdad de oportunidades e integración social; así mismo, el Estado adoptará las medidas para su inclusión social, acceso a créditos, programas de esparcimiento y descanso, participación política, programas especializados de atención integral y el

cuidado de las personas y familias que cuidan a las personas con discapacidad (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (Presidencia de la Republica del Ecuador, 2010), las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

Ley Orgánica de Discapacidad en el Registro Oficial N.º 796, es la normativa que asegura la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

Artículo 46.- Políticas laborales. - El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización, y

adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Las políticas públicas son herramientas que se presentan en una sociedad, sea a nivel económico o social, se espera que el resultado de la ejecución de estas normativas mejore el estado de bienestar social de la población; bajo este concepto, se publicó la Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Ley orgánica de discapacidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012) art. 2 define que las personas con discapacidad.- para efectos de este reglamento, se entenderá a aquella que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales con independencia de la causa que lo hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional (Código del Trabajo; Congreso Nacional del Ecuador, 2005, Art. 47).

Esta misma ley establece en su Artículo 45.- Derecho al trabajo. - Las personas con deficiencia o condición de discapacidad, tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en esferas de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado-. Esta Ley Orgánica de Discapacidades (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012) y su reglamento, establecen una tabla discriminatoria para la aplicación del beneficio tributario, lo cual deja por sentado, que existirá una relación directa ente el grado de discapacidad de una persona ante el porcentaje de aplicación del beneficio tributario. Este mecanismo discriminatorio, no se aplicaba en años anteriores al 2013, ante lo cual el beneficio tributario se extendía sobre toda persona con un grado de discapacidad de al menos 30% sin dirimir el beneficio tributario.

La Ley Orgánica de Discapacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012) expresa en su artículo 4, inciso 8 de accesibilidad, que se garantiza el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, así como la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y se facilitará los medios necesarios para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas.

SENADIS (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2014) establece que las empresas e instituciones contratistas incorporen un enfoque inclusivo en su política de recursos humanos, que considere los procesos de inclusión laboral desde la postulación, ingreso y promoción interna del trabajador o trabajadora en situación de discapacidad (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013) y en el artículo 47 numeral 5 establece que el estado reconoce a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades, fomentando sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Nivel de accesibilidad física de los trabajadores con discapacidad.

En base al análisis de la investigación sobre “Talleres de sensibilización en discapacidades y accesibilidad al medio físico y la accesibilidad laboral de las personas con discapacidad durante la emergencia sanitaria (COVID-19)”, tomando como referencia los datos estadísticos anterior a la emergencia sanitaria del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS], en coordinación con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS] (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008a) y la Dirección de Gestión Técnica, a nivel nacional del total de personas con discapacidad, el 58% se encuentra laboralmente activo en el mercado de trabajo, y las provincias que acogen a la mayor población en esta situación son Guayas con el 28.59%, Pichincha 25.61%, Manabí 7.05% y Azuay 6.71%; esto con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los derechos ciudadanos y para impulsar y mejorar su progreso integral y económico

Tabla 1. Porcentaje promedio de información de personas con discapacidad laboralmente activas.

Categorías	Porcentaje
A Nivel Nacional	58
Guayas	28,59
Pichincha	25,61
Manabí	7,05
Azuay	6,71
Total	100,0

Fuente: (Diaz., et al, 2011).

De los sectores vulnerables quienes fueron desvinculados durante la emergencia sanitaria (a los que incluso les es más difícil volver a vincularse al mercado laboral), también hubo despidos, el 6 % de los contratos de personas con discapacidad ha sido terminado en los últimos meses, aproximadamente 2.000, de los 35.000 existentes.

Tabla 2. Porcentaje promedio de fueron desvinculados durante la emergencia sanitaria.

Categorías	Porcentaje
Desvinculados	6
Trabajando	93
Total	99
Sin Información	1
Total	100,0

Fuente: (Diaz., et al, 2011).

De las empresas a quienes se les aplicó el taller en los cuales se da una propuesta para la inserción laboral a personas con discapacidad, un 80% tuvo resultados favorables, un 10% aún están en aplicación, y un 8% no aplicaron la propuesta.

Tabla 3. Porcentaje promedio de información de la aplicación de los talleres.

Categorías	Porcentaje
Favorable	80
En proceso	10
No aplicaron	8
Total	98
Sin Información	2
Total	100,0

Fuente: Investigador.

Discusión.

Los resultados apoyan la idea de que los talleres producen cambios en el hábito de accesibilidad laboral, puesto que se produjo un incremento de esta y otros informan un aumento en la productividad de los empleados con discapacidad al darles los medios idóneos para desarrollar su trabajo después de una primera intervención con el taller.

En las investigaciones analizadas, las principales dificultades reportadas fueron: el costo de la implementación de un sistema idóneo para cada trabajador en específico, puesto que si bien son parte de un grupo de atención prioritaria, tienen varias divisiones de acuerdo a su grado y tipo de discapacidad, lo cual se elaboraría medios accesibles de acuerdo a un trabajador en específico con su peculiaridad.

De forma general, se reporta que la población intervenida en un inicio asistió con una mediana asistencia, pero con muchas expectativas para el cumplimiento del taller, y con el paso de los meses fueron perdiendo sistematicidad en su participación, utilizando distintas excusas, principalmente aduciendo razones de salud, tiempo y que están en alzar sus empresas, paradójicamente asegura el representante del CONADIS es que los talleres en la localidad no fueron propiciadas por las administraciones de las empresas a las que se les realizaron los talleres, como parte de las políticas públicas del ministerio de trabajo como una formalidad y en propósito de mejorar las condiciones de trabajo de sus obreros y/o funcionarios en esta etapa de emergencia sanitaria.

Respecto a la naturaleza de los talleres, tanto el ministerio de trabajo como el CONADIS no despliega datos específicos de parte de este grupo de personas quienes no mantienen relación de dependencia y que serían ellos quienes deben velar por su inserción laboral desde el gobierno central, así como llevar datos específicos del porcentaje que acrecienta día con día.

López (2011) sostiene en sus escritos que los Estados deben establecer acciones que faciliten la inclusión mediante políticas que equiparen las oportunidades, puesto que toda vida humana es igualmente digna; desde el modelo social se sostiene que el aporte que las personas con discapacidad puedan dar a la humanidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia. Esto ha iniciado que desde la academia, ciencia, tecnología y sociedad se establezcan tipos de intervención y atención hacia este sector, es así como ha promovido al modelo social en un concepto jerarquizado que sitúa a la discapacidad desde la diferencia, la participación social, donde los recursos y estrategias que posee la persona son los apoyos que la persona requiere para optimizar su nivel de funcionamiento en las actividades que desea y que puede llevar a cabo (Peña-Viveros., et al, 2015).

La literatura revisada sobre resultados de este tipo de programas coincide en la dificultad de instalar en gran medida a todo el país, por varios factores entre los que se encuentra el económico y técnico. A pesar de lo anterior, es posible afirmar que se logró sensibilizar a los usuarios, explicar los beneficios de crear medios accesibles en el espacio físico para su desarrollo laboral, y que por supuesto, no es una pérdida de tiempo.

CONCLUSIONES.

Como conclusión se establece que los talleres son un instrumento eficaz para mejorar la accesibilidad laboral de los trabajadores, y que su aplicación aumenta su productividad durante la emergencia sanitaria.

Se puede concluir, que los talleres aumentan la accesibilidad laboral y en ciertas empresas aumenta sus ingresos, se logra un desempeño diferenciado pre y post intervención, y no se establece relación de dicho desempeño por unidad de trabajo.

No existe en el Ecuador una legislación que regule los talleres dentro de los programas reinserción laboral.

El empleo es una de las herramientas básicas para el desarrollo personal y el derecho al acceso al mercado laboral, y debe estar garantizado para todas las personas en edad de trabajar; sin embargo, las personas con discapacidad a diferencia de las que no la tienen, deben afrontar dificultades adicionales para acceder al mercado de trabajo; concretamente, se encuentran con barreras físicas de la comunicación y sociales.

La evolución en materia de derechos laborales de personas con discapacidad tiene un camino largo por recorrer, aun superando esta época de la emergencia sanitaria, quedarán varios puntos a corregir en un futuro para la implementación de técnicas idóneas para la accesibilidad al trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
2. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008a). Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017. Quito: Consejo Nacional para la igualdad Discapacidades
3. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2014). Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador. En CONADIS. Quito: Imprenta Don Bosco.
4. Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidad. Registro Oficial N. 796. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
5. Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código Del Trabajo. Registro Oficial N. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

6. Díaz Martínez, X., Mardones Hernández, M. A., Mena Bastias, C., Rebolledo Carreño, A., & Castillo Retamal, M. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37, 303-313.
7. Echeita, G., Simón Rueda, C., Verdugo, M. Á., Sandoval Mena, M., López, M., Calvo, I., & González-Gil, F. (2009). Paradojas y dilemas en el proceso de inclusión educativa en España. *Revista de educación*. 349, 153-178.
8. Fernández Tilve, M., & Sanjuán Roca, M. (2011). Accesibilidad y Proyección Laboral: ¿Qué opinan los estudiantes con discapacidad de la USC? *Innovación Educativa*, 21, 185-199.
<https://revistas.usc.gal/index.php/ie/article/view/33/150>
9. López, W. (2011). Accesibilidad como derecho humano. San José: Universidad de Costa Rica.
10. Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Acuerdo Ministerial N. MRL-2013-057.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/09/2013-Acuerdo-157-Norma-que-regula-el-beneficio-de-uniformes-para-las-y-los-Servidores-P%C3%BAblicos.pdf>
11. Presidencia de la República del Ecuador. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público. Registro Oficial N. 294. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
12. Peña-Viveros, R., Hernández-Hernández, D. M., Vélez-Moreno, A. M. L., García-Sandoval, M. G., Reyes-Téllez, M. A., & Ureña-Bogarín, E. L. (2015). Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. *salud pública de México*, 57(6), 528-536.
13. Secretaría Técnica Planifica Ecuador. (2020). Evaluación socioeconómica PDNA Covid-19 Ecuador. Quito-Ecuador.
<http://www.inteligenciaproductiva.gob.ec/archivos/Eval%20Soc%20Econ%2011%20sep-.pdf>

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **César Eduardo Ochoa Díaz.** Máster en Derecho Laboral y Especialista en Consultoría Jurídica Laboral. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: ur.cesarochoa@uniandes.edu.ec
2. **Klever Aníbal Guamán Chacha.** Máster en Investigación. Abogado de los Tribunales de la República. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: ur.kleverguaman@uniandes.edu.ec
3. **Eduardo Luciano Hernández Ramos.** Máster en Gerencia Educativa Superior. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: ur.eduardohernandez@uniandes.edu.ec
4. **Juan Carlos Benalcázar Amanta.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: dr.juancba06@uniandes.edu.ec
5. **Jessica Rosario Castillo Vizuete.** Abogada de los Tribunales de la República. Asistente de cátedras en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. E-mail: c.jesyta@gamil.com

RECIBIDO: 30 de mayo del 2021.

APROBADO: 20 de junio del 2021.