



*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. 7223898476*

RFC: ATII20618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

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

Año: XII

Número: 3

Artículo no.: 106

Período: 1 de mayo al 31 de agosto del 2025

TÍTULO: Evaluación del rendimiento laboral de las personas con discapacidad en el Municipio de Santo Domingo durante el año 2022.

AUTORES:

1. Máster. Yolanda Guissell Calva Vega.
2. Abg. Andrea Dayana Vallejo López.
3. Máster. Juan Carlos Espinoza Ordoñez.
4. Est. Erick Alejandro Pacheco Calva.

RESUMEN: La Constitución de Ecuador de 2008 resalta la importancia de garantizar los derechos de las personas con discapacidad, especialmente su derecho al trabajo, basado en equidad e igualdad. Este estudio analizó el cumplimiento de estos derechos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo en 2022, mediante un enfoque mixto que incluyó análisis documental y métodos analítico-sintéticos. Los hallazgos evidenciaron avances normativos, pero también desafíos persistentes, como estereotipos que limitan su integración laboral y la falta de infraestructura adecuada para garantizar su movilidad y desempeño. Se concluyó que las instituciones deben cumplir con normativas que aseguren accesibilidad, adaptaciones laborales y evaluaciones que potencien sus capacidades, promoviendo una inclusión laboral sostenible y efectiva.

PALABRAS CLAVES: desempeño laboral, discapacidades, actividades, personas vulnerables, limitaciones.

TITLE: Evaluation of the work performance of people with disabilities in the municipality of Santo Domingo during the year 2022.

AUTHORS:

1. Master. Yolanda Guissell Calva Vega.
2. Atty. Andrea Dayana Vallejo López.
3. Master. Juan Carlos Espinoza Ordoñez.
4. Stud. Erick Alejandro Pacheco Calva.

ABSTRACT: The 2008 Constitution of Ecuador highlights the importance of guaranteeing the rights of persons with disabilities, especially their right to work, based on equity and equality. This study analyzed the fulfillment of these rights in the Autonomous Decentralized Municipal Government of Santo Domingo in 2022, through a mixed approach that included documentary analysis and analytical-synthetic methods. The findings showed normative advances, but also persistent challenges, such as stereotypes that limit their labor integration and the lack of adequate infrastructure to guarantee their mobility and performance. It was concluded that institutions must comply with regulations that ensure accessibility, job adaptations and evaluations that enhance their capabilities, promoting sustainable and effective labor inclusion.

KEY WORDS: work performance, disabilities, activities, vulnerable people, limitations.

INTRODUCCIÓN.

La presente investigación presenta un análisis del desempeño y garantías de una persona con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo frente al cumplimiento de garantías constitucionales y ordenamiento jurídico ecuatoriano, para lo cual se examinará si se cumplen los derechos como estabilidad laboral, accesibilidad, y movilidad; cabe destacar, que el último derecho mencionado, va más allá de las cuestiones sobre el acceso al entorno físico, ya que abarca problemas más amplios sobre igualdad y a la eliminación de las barreras legales y sociales, hasta la participación, las oportunidades sociales, la salud, la educación, el empleo y el desarrollo personal.

El desempeño laboral es la forma en que un profesional revela el desarrollo de sus competencias profesionales con una determinada calidad, lo que está asociado a múltiples factores, implica el logro de

modos de actuación, relacionados con la solución de los problemas profesionales ideo-políticos, pedagógicos, metodológicos, científicos, investigativos y técnicos de la especialidad. En términos generales, se ha definido como “una capacidad de hacer, de efectuar las funciones de una ocupación claramente especificada conforme a los resultados deseados” (Londoño, 2005).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), siglas que se utilizarán en adelante, manifiesta que a nivel mundial hay aproximadamente mil millones de personas con alguna discapacidad; esto es un 15% de la población total; de este porcentaje al menos el 80% ya están en edad para laborar (Organización Mundial del Trabajo, 2016).

En este sentido, Ecuador es el principal país latinoamericano, donde existe un alto nivel de discapacidad, luego le sigue México, y por último, Panamá. En Ecuador, aproximadamente el 45% del total de personas con discapacidad registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) presentan discapacidad física y le sigue la discapacidad intelectual con el 23%.

En el Ecuador, a diciembre del 2017, existieron 433.169 personas con discapacidad; del mismo modo, se conoce que 65.804 personas con discapacidad están laboralmente activas, en diferentes áreas: productivas, administrativas, comerciales, entre otras; así mismo, a través de un reporte del registro de personas por tipo de discapacidad se da a conocer, que en el país, el 55% de las personas con discapacidad, que están dentro de un trabajo, cuentan con una deficiencia física, le siguen la auditiva con un 17%, y la visual con un 15%.

En concordancia con lo mencionado, la Constitución de la República del Ecuador, capítulo segundo, derechos del buen vivir, en su sección sexta sobre personas con discapacidad en su artículo 47, hace referencia a que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades para las personas con discapacidad y su integración social; en el cual se reconocen a las personas con discapacidad derechos como: el acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios, eliminando toda clase de barreras arquitectónicas, al igual que mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille, fomentando así la igualdad de derechos, y la inclusión en

nuestra sociedad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

De igual manera que el Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad y medidas que aseguren la inclusión mediante planes que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica, La Constitución de la Republica señala que: Artículo 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portador de VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La Ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

La Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 58, sección séptima establece que: Se garantizará a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, eliminando barreras que impidan o dificulten sunormal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública y privada de acceso público, urbana o rural, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Las normas jurídicas ecuatorianas instituyen el acceso adecuado a todos los bienes y servicios de instituciones públicas y privadas que acojan a la ciudadanía para brindar una prestación, eliminando barreras arquitectónicas que dificulten el acceso a las mismas. La accesibilidad o accesibilidad universal es el grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas.

Es importante conocer, que persona con discapacidad para efectos del cumplimiento de las disposiciones

de la ley y del artículo 1 del reglamento de dicha ley, se define de la siguiente manera: Se entenderá por persona con discapacidad a toda, que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en el equivalente a un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales (Presidencia de la República del Ecuador, 2017).

La actitud del personal con discapacidad que labora en una institución en relación con el trabajo que realiza, hace referencia principalmente a su disposición de ánimos y a la capacitación que ha adquirido; en este sentido, es evidente que las personas con discapacidad al igual que otro profesional, debe poseer la personalidad adecuada al puesto que desempeña, ya que éste es el fiel reflejo de la imagen de la institución.

La Evaluación del Desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. La mayor parte de los empleados procura obtener actividades acción sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de las labores de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Actualmente, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo (GADMSD) cuenta con 34 servidores públicos en situación de discapacidad, cumpliendo con la normativa minúscula de inserción más; sin embargo, no existe ningún examen pre-empleo para valorar sus capacidades laborales, y con ello, potencializar el trabajo a este grupo de personas.

La garantía constitucional en un Estado constitucional de derechos, como el Ecuador, sirve para asegurar el cumplimiento de un derecho fundamental reconocido por la norma suprema, en caso de que una persona o institución desconozca uno de estos derechos, se puede solicitar el reconocimiento o reparación a través de esta herramienta constitucionales.

La Sentencia No. 172-18-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador, 2018), en la parte expositiva sostiene que “Sin perjuicio de lo indicado, según se ha establecido en las consideraciones precedentes, el derecho al trabajo de la persona con discapacidad no se agota con el acceso a un empleo. Por el contrario, este derecho abarca incluso aspectos tales como la estabilidad laboral y demás garantías previstas en la Constitución y convenios internacionales”.

Al abordar el tema de la discapacidad, se debe considerar el respeto social del que han gozado las personas con en esta condición a lo largo de la historia, a fin de reflejar sus diversas necesidades, su esfuerzo por ser escuchadas y todo su empeño por lograr el reconocimiento de sus derechos, permitiendo la protección de las normas de su integridad. Históricamente se han utilizado dos puntos de vista para definir la discapacidad, uno que analiza la parte biológica o médica de la persona, afirmando que son las dificultades físicas y psicológicas de la persona, y que según el autor Hahn, “impone al discapacitado el supuesto de una condición física o médica físicamente desventajosa”, por lo que la discapacidad se definirá como un diagnóstico médico que identifica las limitaciones de una persona, y la sociedad reconoce como discapacitadas a las personas con capacidades diferentes (Naciones Unidas, 2007).

En la actualidad, uno de los principales enfoques es mejorar la potencialidad laboral en el desempeño de personas con discapacidad, y esto no se concreta al momento de contratar e insertar a este grupo de personas vulnerables al campo laboral, sin una valoración técnica del examen de pre-empleo, ni un test adecuado que verifique su grado de discapacidad, su nivel académico y su condición de salud, para establecer una adecuación correcta de un puesto de trabajo ergonómico acorde a la necesidad de la empresa y de las capacidades de la persona. Lo que ha generado, como consecuencia, que los trabajadores y empleados con discapacidad sean ubicados en puestos de trabajo inadecuados; por tanto, se les limita en un accionar distinto con su perfil y su condición de discapacidad.

DESARROLLO.

Materiales y métodos.

El presente proceso investigativo se lo realizó mediante un diseño mixto; es decir, de una modalidad cuali-cuantitativo, dado que al emplear este tipo de investigación se permite tener un punto de vista no solo desde lo teórico, sino también desde lo práctico, lo que garantiza que la información sea útil, verificable y relevante para el desarrollo de la investigación, pues desde lo cualitativo realizó un análisis jurídico a través de la revisión de doctrina, jurisprudencia e información obtenida de sitios web oficiales; lo referente a lo cuantitativo se realizará a través de datos estadísticos que se obtuvieron del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo, sobre la vulneración del derecho a la movilidad y accesibilidad y evaluación del desempeño de personas con discapacidad que laboren en la institución.

La revisión bibliográfica de fuentes teóricas de información como lo son casos judiciales, entre ellas sentencias, que se convierten inmediatamente en jurisprudencia acorde a derechos labores, normativas, entrevistas, etc., Permitió usar el método inductivo deductivo, al descomponer la información desde lo principal a lo específico con lo que se detectó la falta de atención prioritaria para este grupo de personas vulnerables según lo determina la Constitución del Ecuador.

El método exegético permitió una comprensión de la concordancia entre la norma Constitucional, Tratados y convenios internacionales, leyes y reglamentos, que sean aplicables al evidenciar el derecho de las personas en situación de discapacidad respecto a la inserción laboral; en este caso, en el GADMMSD, norma contenida en Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público (Presidencia de la República del Ecuador, 2010), Ley Orgánica de Discapacidades y jurisprudencia de la Corte Constitucional de Ecuador,

La entrevista se aplicó a la Ing. Fernanda Sánchez, directora de Talento Humano del GAD Municipal de Santo Domingo, al Dr. Wilson Arregui médico en funciones del GADMMSD, y servidores con discapacidad que laboran en el GADMMSD.

La Guía de entrevista permitió direccionar las respuestas a obtenerse de los entrevistados a criterios específicos relacionados intrínsecamente al desarrollo del tema a investigarse, permitiendo que la información a obtenerse sea de calidad y eficaz al momento de discernirla.

Resultados.

Marco legal.

Constitución de la República del Ecuador. (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Artículo 47.- “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades, y de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: (...) 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”.

Artículo 48.- “El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, 15. cultural, educativa y económica. (...) 7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

El Código de Trabajo.

Artículo 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: “(...) 33. 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, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado

desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Artículo 346.22.- “El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.” (...). (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

La Ley Orgánica del Servicio Público.

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

La Ley Orgánica de Discapacidades.

Artículo 4. Principios Fundamentales (...)

8.- Accesibilidad. Se garantiza el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales; así como la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y se facilitará las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas.

Artículo 45.- Derecho al trabajo. - “Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones 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”.

Artículo 47. (...) 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.

Artículo 58.- Accesibilidad. - Se garantizará a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, eliminando barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública y privada de acceso público, urbana o rural, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad. Los gobiernos autónomos descentralizados dictarán las ordenanzas respectivas para el cumplimiento de este derecho de conformidad a las normas de accesibilidad para personas con discapacidad dictadas por el Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN) y al diseño universal. Los estacionamientos de uso público y privado tendrán espacios exclusivos para vehículos que transporten o sean conducidos por personas con discapacidad físico-motora, ubicados inmediatamente a las entradas de las edificaciones o ascensores, en los porcentajes que establezcan las ordenanzas y el reglamento.

Artículo 116.- Infracciones gravísimas. - Se impondrá sanción pecuniaria de diez (10) a quince (15) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general y/o suspensión de actividades hasta por treinta (30) días, a juicio de la autoridad sancionadora, las siguientes infracciones:

3. Impedir la accesibilidad o dificultar la movilidad de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

El Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades.

Artículo. 12.- Inclusión laboral. - La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento.

El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral, y en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional encargada de trabajo. En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes. Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número. Sin perjuicio de lo antes señalado, la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales podrá excluir determinadas labores permanentes, que no serán consideradas para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral, por la especialidad de la actividad productiva (Presidencia de la República del Ecuador, 2017).

Resultado de fallos jurisprudenciales.

La Sentencia No. 172-18-SEP-CC de 16 de mayo de 2018, en la cual se trató por vulneración la siguiente norma:

Art. 76. 7. 1. Derecho a la motivación de resoluciones.

Art. 33. Derecho al trabajo.

Art. 35. Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria.

Como medida de reparación, la Corte Constitucional ordena que se incorpore al puesto de trabajo a la señora Mónica Estrella Paez, así misma reparación económica por el tiempo que la señora no estuvo trabajando en la institución (Corte Constitucional del Ecuador, 2018).

Resultados en derecho comparado (Chile).

De acuerdo a un estudio realizado en Chile en donde se detalla porcentajes de inserción de personal que labora con discapacidad refleja los siguientes resultados:

Cargo	Porcentaje
Empleado y obrero	96%
Jefe o mando medio	2,4%
Alta dirección (gerencia o superior)	1,6%

Constitución Política de la República de Chile.

La Constitución de Chile no establece disposiciones específicas relacionadas con el tema de la discapacidad, pero existen diversas normas constitucionales que protegen los derechos de los ciudadanos, y por ende, de las personas con discapacidad. La disposición de la Carta Magna de Chile establece los principios básicos para toda la sociedad y afecta a todos los derechos enumerados en el artículo 4 que dispone: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derecho”; es decir, el principio de igualdad determina el trato de todas las personas. Los artículos posteriores señalan que el Estado de Chile tiene por objeto promover el bien común y crear las condiciones sociales que permitan a todas las personas obtener el mayor derecho a la satisfacción espiritual y material, realizando plenamente y respetando sus virtudes. el derecho a participar en la vida del país con igualdad de oportunidades (Ministerio del Interior de Chile, 1980).

Ley No. 20422 establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (Congreso Nacional de Chile, 2010).

Esta ley es el único órgano legal que se ocupa del tema de las personas con discapacidad, respecto a sus derechos, las obligaciones, las prestaciones, las medidas de integración y los órganos representativos. El objetivo de esta norma es proporcionar a las personas con discapacidad la universalidad y la igualdad de oportunidades para garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos y así integrarse plenamente en la sociedad y prevenir cualquier forma de discriminación por su condición.

El Artículo 3 establece principios fundamentales para la aplicación de la ley, estos son: vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social, entendiéndose a la vida independiente, como que el Estado permita a las personas tomar sus propias decisiones, autonomía, participación libre y activa en la comunidad, y el derecho a desarrollo de la personalidad (Congreso Nacional de Chile, 2010).

Estadística de servidores con discapacidad el GAD Municipal de Santo Domingo.



GAD MUNICIPAL
SANTO DOMINGO



TOTAL DE SERVIDORES Y OBREROS CON DISCAPACIDAD LABORANDO PARA EL GADMSD AÑO 2022.	34
TOTAL	CÁLCULO
SERVIDORES PERMANENTES	343
OBREROS PLAZO INDEFINIDO	377
TOTAL	720

Análisis.

Respecto a los datos proporcionados por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo se tiene, que en el año 2022, el número de 720 servidores municipales en calidad de empleados con nombramiento permanente y obreros con contrato indefinido, el GADMSD cumple con el número

mínimo de servidores municipales con discapacidad con el 4,72%.

Estadística de tipos de discapacidad año 2022.

TIPOS DE DISCAPACIDAD DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD DEL AÑO 2022	Nº	%
AUDITIVA	2	5,88%
FÍSICA	17	50,00%
INTELECTUAL	1	2,94%
LENGUAJE	2	5,88%
VISUAL	3	8,82%
SUSTITUTOS	9	26,47%

Análisis.

Mediante los datos de la Dirección de la Administración del Talento Humano del GADMMSD se ejemplifica los datos proporcionales acorde al tipo de discapacidad, mismo que como resultado se obtiene que la discapacidad física lidera el podio con un 50%, seguido de las personas consideradas sustitutas que acorde a la normativa tienen el goce de los mismos beneficios que una persona con discapacidad; posterior tenemos la visual, consiguientemente la auditiva y lenguaje, y finalmente, con un servidor la intelectual.

Estadística de cargos de servidores con discapacidad del año 2022.



**GAD MUNICIPAL
SANTO DOMINGO**



CARGO DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD DEL AÑO 2022		
CARGO	Nº	%
AUXILIAR DE SERVICIOS	2	5,88
JORNALERO	3	8,82
OPERADOR DE MAQUINARIA	1	2,94
AYUDANTE DE PINTURA	1	2,94
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	18	52,94
POLICÍA MUNICIPAL	2	5,88
ANALISTA DE GESTIÓN AMBIENTAL	6	17,65
CONCEJAL	1	2,94

Análisis.



GAD MUNICIPAL
SANTO DOMINGO



La información refleja que en su mayoría de los servidores del GADMSD con discapacidad tienen cargos con las más bajas remuneraciones, esto en relación a cargo-remuneración, más sin embargo, al entablar conversaciones manifestaron que existen servidores que han obtenido títulos de tercer nivel o superiores y no han sido valorados acorde a sus estudios académicos.

Resultado de entrevistas.

Nombre del Entrevistado: Dr. Wilson Arregui.

Institución: Médico institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo.

<i>Preguntas</i>	<i>Respuestas</i>
<i>¿Considera usted que en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo realiza un diagnóstico a las personas con discapacidad para garantizar el correcto desenvolvimiento de sus actividades?</i>	No, nunca se ha realizado una pre-valoración para medir rendimiento de personas con discapacidad.
<i>¿Conoce cuáles serían los efectos jurídicos en caso de vulnerar derechos de personas con discapacidad en el GAD Municipal de Santo Domingo?</i>	Sí, existen sanciones incluso pecuniarias para aquellos que vulneran derechos de las personas con discapacidad.
<i>¿Cree usted que la legislación comparada, respecto de la igualdad de derechos en las personas con discapacidad, aporte significativamente a generar cambios en nuestro ordenamiento jurídico?</i>	Considero que es bueno seguir ejemplos de países desarrollados que buscan y que tienen más centralizado la atención a personas con discapacidad inmerso en el mundo laboral.
<i>¿Considera usted que se necesita mayor control gubernamental para garantizar el derecho a las personas en situación con discapacidad en el ámbito laboral?</i>	Sí, por parte del gobierno central buscar garantizar al 100% derechos que se encuentran para estas personas en situación de discapacidad.
<i>¿Considera usted que el GADMSD cuenta con la infraestructura necesaria dentro de todos los edificios municipales para la correcta movilidad de personas en situación</i>	No, el Gobierno Municipal no está plenamente apto para tener a servidores públicos con discapacidad, más sin embargo, tampoco es nula la

con discapacidad?

accesibilidad que prestan.

Fuente: Elaboración propia.

Nombre del Entrevistado: Sr. Elber Loor Molina.

Institución: Asistente Administrativo (Servidor con discapacidad).

<i>Preguntas</i>	<i>Respuestas</i>
<i>¿Considera usted que en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo realiza un diagnóstico a las personas con discapacidad para garantizar el correcto desenvolvimiento de sus actividades?</i>	Sí, más sin embargo al 100% no lo realiza y deberían hacerlo todas las instituciones públicas.
<i>¿Conoce cuáles serían los efectos jurídicos en caso de vulnerar derechos de personas con discapacidad en el GAD Municipal de Santo Domingo?</i>	No los conozco.
<i>¿Cree usted que la legislación comparada, respecto de la igualdad de derechos en las personas con discapacidad, aporte significativamente a generar cambios en nuestro ordenamiento jurídico?</i>	No es igual en otros países tienen mayor prioridad, por ello deben de igualarse a países que tratan mejor a nosotros.
<i>¿Considera usted que se necesita mayor control gubernamental para garantizar el derecho a las personas en situación con discapacidad en el ámbito laboral?</i>	Sí, el gobierno de turno no ha realizado nada por nosotros.
<i>¿Considera usted que el GADMSD cuenta con la infraestructura necesaria dentro de todos los edificios municipales para la correcta movilidad de personas en situación con discapacidad?</i>	Ascensores que por tiempos no sirven, gradas en demás edificios municipales que laboro, acceso a baños es uno de los problemas que vivo día a día

Fuente: Elaboración propia.

Nombre del Entrevistado: Ing. Fernanda Sánchez.

Institución: Directora de la Administración del Talento Humano del GADMSD.

<i>Preguntas</i>	<i>Respuestas</i>
<i>¿Considera usted que en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo realiza un diagnóstico a</i>	Sí, existe una prevaloración de manera empírica; con ello, no vamos a poner a un trabajador que tiene discapacidad en

<i>las personas con discapacidad para garantizar el correcto desenvolvimiento de sus actividades?</i>	sus extremidades superiores a labores de campo; por ende, se busca actividades que pueda generar el servidor.
<i>¿Conoce cuáles serían los efectos jurídicos en caso de vulnerar derechos de personas con discapacidad en el GAD Municipal de Santo Domingo?</i>	Sí los reconocidos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.
<i>¿Cree usted que la legislación comparada, respecto de la igualdad de derechos en las personas con discapacidad, aporte significativamente a generar cambios en nuestro ordenamiento jurídico?</i>	Es importante analizar como llevan el tema otros países y ver incidencias positivas que han tenido con aquel procedimiento.
<i>¿Considera usted que se necesita mayor control gubernamental para garantizar el derecho a las personas en situación con discapacidad en el ámbito laboral?</i>	El ministerio de trabajo mejorar el control de instituciones para el correcta inserción y derechos de accesibilidad para personas con discapacidad.
<i>¿Considera usted que el GADMSD cuenta con la infraestructura necesaria dentro de todos los edificios municipales para la correcta movilidad de personas en situación con discapacidad?</i>	Actualmente en su mayoría sí cuenta con la infraestructura necesaria para servidores y el correcto desenvolvimiento dentro de sus actividades diarias.

Fuente: Elaboración propia.

Discusión.

La aplicación de derechos a personas con discapacidad es un tema bastante complejo, que requiere la interacción entre dimensiones muy diferentes (escuela, familia, formación profesional, política social, laboral y económica...) y en muchos casos, existen dificultades de coordinación entre los organismos implicados y los contextos relacionados con ella (Fullana et al., 2003).

En el GAD Municipal de Santo Domingo se cumple con el número mínimo de personas con discapacidad contratadas, lo que representa un avance en el cumplimiento de las normativas legales que promueven la inclusión laboral (Imacaña, 2022); sin embargo, persisten desafíos significativos relacionados con la adecuada asignación de roles y tareas. Muchos trabajadores con discapacidad han expresado que no siempre están ubicados en áreas donde puedan desplegar plenamente sus competencias profesionales, lo

que afecta tanto su desarrollo laboral como su sentido de pertenencia institucional. En algunos casos, son reubicados constantemente en diferentes departamentos, lo que dificulta la especialización y el cumplimiento de objetivos específicos (Bietti, 2023).

Adicionalmente, la infraestructura de los edificios municipales presenta importantes limitaciones. Espacios poco accesibles, como baños sin adaptaciones, escaleras sin rampas, y pasillos estrechos, dificultan la movilidad de quienes utilizan sillas de ruedas u otros dispositivos de asistencia. Esta situación, aunque no exclusiva del GADMSD, refleja un desafío estructural en la adecuación de espacios públicos para personas con discapacidad (Zúñiga & Molina, 2014).

El desempeño laboral de estas personas es monitoreado mediante el Sistema Informático Integrado de Talento Humano, y a pesar de las barreras mencionadas, ha sido valorado como sobresaliente por sus superiores y compañeros de trabajo; sin embargo, entrevistas realizadas a algunos servidores revelan la necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales. Entre las solicitudes más frecuentes destacan la provisión de sillas ergonómicas, espacios de trabajo más amplios, y baños accesibles que permitan una experiencia laboral más digna y eficiente. Estos ajustes no solo facilitarían un mejor desempeño, sino que también demostrarían el compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos.

En este contexto, es fundamental que el GADMSD adopte políticas más inclusivas, que incluyan la implementación de ajustes razonables en la infraestructura y una planificación adecuada de las funciones asignadas a los trabajadores con discapacidad (Heras, 2018). Esto contribuiría no solo a garantizar un entorno laboral justo, sino también a promover una cultura institucional basada en la equidad y la inclusión social.

CONCLUSIONES.

La normativa legal en nuestro país encuadra a las personas con discapacidad según el grado de padecimiento, ya que conforme a esto pueden acceder al ejercicio de sus derechos, de manera específica

a los derechos laborales, haciendo un análisis profundo al realizar esta categorización se estaría infringiendo al principio de igualdad.

Analizada la información brindada por el departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo, se obtiene que se debería considerar a las personas con discapacidad los niveles de estudios superiores, con esto obtener mejores cargos; por ende, mejor remuneración; estudios demuestran que una persona con discapacidad tiene mayores gastos en temas como accesibilidad y movilidad. El personal en situación de discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo tiene complicaciones a la hora de realizar sus actividades, ya que no se ha hecho desde un inicio una adecuación a los diferentes puestos de trabajo.

Finalmente, después del análisis de los datos brindados por el departamento de la Dirección de Administración de Talento Humano del GADMSD a la nómina de servidores municipales del GAD de Santo Domingo para la contratación de personal no existe una evaluación técnica y médica que valore previamente las capacidades profesionales y no profesionales; por ende, no es del todo factible garantizar el correcto desempeño de sus actividades para cada puesto de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N. 449.
2. Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial Suplemento N. 796. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
3. Bietti, M. (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social. ONU. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>

4. Congreso Nacional de Chile. (2010). Ley 20422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Chile.
https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010_ley20422_chl_0.pdf
5. Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167.
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
6. Corte Constitucional del Ecuador. (2018). Sentencia 172-18-SEP-CC. CCE.
https://portal.corteconstitucional.gob.ec/Raiz/2018/172-18-SEP-CC/REL_SENTENCIA_172-18-SEP-CC.pdf
7. Fullana, J., Pallisera, M., & Vilà, M. (2003). Investigación sobre los factores que facilitan los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario. In Investigación y sociedad (pp. 405-412). Grupo Editorial Universitario.
https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=795819&orden=0&info=open_link_libro
8. Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. Palermo Business Review, 18(5), 101-109.
https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf
9. Imacaña, S. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador (Master's thesis, Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica).
<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/4947/1/IMACA%c3%91A%20NU%c3%91EZ%20SLENDY%20AMARYLIS.pdf>
10. Londoño, M. (2005). Habilidades de gestión para la secretaria eficaz. FC Editorial.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=w2L2ijFDKukC&oi=fnd&pg=PA7&dq=16.%09Londono%20C3%B1o,+M.+C.+\(2015\).+Habilidades+de+gesti%C3%B3n+para+la+Secretaria+eficaz.+Madrid&ots=JANt8kyqQ6&sig=oEDExMsOVFAmCmiF884afHZ4Wd8#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=w2L2ijFDKukC&oi=fnd&pg=PA7&dq=16.%09Londono%20C3%B1o,+M.+C.+(2015).+Habilidades+de+gesti%C3%B3n+para+la+Secretaria+eficaz.+Madrid&ots=JANt8kyqQ6&sig=oEDExMsOVFAmCmiF884afHZ4Wd8#v=onepage&q&f=false)
11. Ministerio del Interior de Chile. (1980). Constitución Política de la República de Chile. Decreto

Supremo N° 1.150 https://www.camara.cl/camara/doc/leyes_normas/constitucion.pdf

12. Naciones Unidas. (2007). Convención Sobre Los Derechos de las Personas Con Discapacidad. ONU. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch_IV_15.pdf
13. Organización Mundial del Trabajo. (2016). Discapacidad y Trabajo. OIT. <https://www.ilo.org/es/resource/discapacidad-y-trabajo>
14. Presidencia de la República del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento N. 294. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
15. Presidencia de la República del Ecuador. (2017). Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial Suplemento N. 109. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre-194.pdf>
16. Zúñiga, C., & Molina, V. (2014). Las barreras arquitectónicas urbanísticas y el acceso al espacio público por parte del discapacitado. (tesis de maestría de la Universidad Técnica de Ambato.) <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7b496adc-65a6-4540-8c96-750641bfb3c1/content>

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Yolanda Guissell Calva Vega.** Magister en Economía Social y Solidaria. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Santo Domingo, Ecuador. E-mail: us.yolandacalva@uniandes.edu.ec
2. **Andrea Dayana Vallejo López.** Abogado/a. Egresada de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Santo Domingo, Ecuador. E-mail: andreavallejo-93@hotmail.com
3. **Juan Carlos Espinoza Ordoñez.** Magister en Administración de Negocios Mención Finanzas. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Santo Domingo, Ecuador. E-mail: dir.santodomingo@uniandes.edu.ec

4. Erick Alejandro Pacheco Calva. Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Sede Santo Domingo, Ecuador. E-mail: erickapc18@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 6 de enero del 2025.

APROBADO: 9 de febrero del 2025.