



## **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**

### **VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, VINCULACIÓN Y POSGRADO DIRECCIÓN DE POSGRADO**

#### **TEMA**

**POLÍTICAS, CULTURA Y PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN EL PERSONAL AUXILIAR DEL  
CAMPUS SUR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**

**Trabajo de investigación previo a la obtención del título de:**

**Magister en Psicopedagogía  
con mención en atención a las necesidades educativas especiales.**

#### **Autor:**

Lcda. Lady Johanna Guizado González

#### **Tutor:**

PhD. Amparo Lilian Cazorla Basantes

Riobamba- Ecuador, 2025

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **Lady Johanna Guizado González:** POLÍTICAS, CULTURA Y PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN EL PERSONAL AUXILIAR DEL CAMPUS SUR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a la fecha de su presentación.



Lcda. Lady Johanna Guizado González

C.I:0604553362



## ACTA FAVORABLE - INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la Ciudad de Riobamba, a los 18 días del mes de enero del 2025, luego de haber revisado el Informe Final del Trabajo de Investigación presentado por la maestrante Lady Johanna Guizado González con CC: 0604553362, de la Maestría en Psicopedagogía con mención en atención a las necesidades educativas especiales y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos, se emite el **ACTA FAVORABLE DEL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN titulado: POLÍTICAS, CULTURA Y PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN EL PERSONAL AUXILIAR DEL CAMPUS SUR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.** por lo tanto, se autoriza la presentación del mismo para los trámites pertinentes.



firmado electrónicamente por  
AMPARO LILIAN  
CAZORLA BASANTES

---

PhD. Amparo Lilian Cazorla Basantes  
**TUTORA**



# CERTIFICACIÓN

Que **GUIZADO GONZALEZ LADY JOHANNA**, con **CC: 0604553362**, estudiante de la **Maestría en Psicopedagogía con mención en atención a las necesidades educativas especiales**, concluyó el trabajo de investigación para titulación bajo la modalidad de artículos profesionales de alto nivel titulado **POLÍTICAS, CULTURA Y PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN EL PERSONAL AUXILIAR DEL CAMPUS SUR D E LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO** el cual ha sido analizado con el sistema **COMPILATIO** obteniendo **10%** de coincidencia, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso

Riobamba, febrero 25 del 2025



PLANEAR EL PLANIFICAR PARA  
PATRICIA  
ELIZABETH VERA  
RUBIO

Mgs. Patricia Elizabeth Vera Rubio  
**COORDINADORA DE POSGRADO**

## **DEDICATORIA**

Agradezco primero a Dios, quien me ha dado la fortaleza y sabiduría necesaria para superar cada desafío que se me ha presentado en esta trayectoria. También quiero agradecer a mis queridos padres, sobre todo mi más profundo reconocimiento por su amor y apoyo incondicional a mi esposo e hijo que han sido y siempre serán el pilar fundamental de mi vida, gracias por acompañarme en cada paso, por ayudarme a alcanzar mis metas.

Una mi tutora de tesis, Mgs. Amparito Cazorla expresa mi más sincera gratitud por su guía, dedicación y tiempo por su apoyo ha sido invaluable

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres por el apoyo incondicional del día a día, y a mi esposo e hijo puesto que ellos son quienes me han motivado y enseñado que la excelencia se alcanza con perseverancia y quienes siempre están para mí de una manera incondicional para lograr mi objetivo.

## ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I.....	16
INTRODUCCION.....	16
1.1 Planteamiento del problema.....	18
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	21
1.5. OBJETIVOS.....	23
1.5.1 Objetivo General.....	23
1.5.2 Objetivos Específicos.....	23
CAPÍTULO II.....	25
MARCO TEÓRICO.....	25
2.1 Antecedentes o estado del arte.....	25
2.2 Marco legal.....	27
2.1.1 <i>La inclusión</i> .....	27
2.1.2 <i>La inclusión</i> .....	27
2.1.2 <i>Constitución de la República del Ecuador (2008)</i> .....	28
2.1.3 <i>Reglamento General a la Ley de Discapacidades, (2017)</i> .....	28
2.3 Marco Científico.....	30
2.3.1 Definición de cultura.....	30

2.3.2	Características de una cultura.....	31
2.3.3	Cultura Inclusiva .....	32
2.3.4	<i>Conceptualización sobre discapacidad.....</i>	33
2.3.5	<i>Tipos de discapacidad.....</i>	33
2.3.6	<i>Tipos de discapacidades más frecuentes en el ámbito laboral en el Ecuador: Universidades</i>	34
2.3.7	<i>Inclusión en la Educación Superior .....</i>	38
2.3.8	<i>Cultura Inclusiva.....</i>	39
2.3.9	<i>Políticas inclusivas.....</i>	40
2.3.10	<i>Prácticas inclusivas.....</i>	41
2.3.11	<i>Inclusión Laboral .....</i>	41
2.3.12	<i>Cultura organizacional sobre la inclusión.....</i>	42
2.3.13	<i>La inclusión como un proceso .....</i>	42
2.3.14	<i>Planes de mejora sobre la inclusión .....</i>	43
CAPÍTULO III. ....		45
3.	Metodología. ....	45
3.1.	Diseño de Investigación .....	45
3.1.2.	<i>No Experimental .....</i>	45
3.1.3.	<i>Descriptiva .....</i>	45
3.1.4.	<i>Prospectiva .....</i>	46



3.2.	Técnicas de recolección de Datos, .....	46
3.2.2.	<i>Entrevista</i> .....	46
3.2.3.	<i>Encuesta</i> .....	46
3.2.4.	<i>Población de estudio y tamaño de muestra</i> .....	47
3.2.5.	Técnicas para el Procesamiento e Interpretación de Datos .....	47
CAPÍTULO IV.....		48
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		48
3.2.6.	<i>Encuesta</i> .....	48
4.	Desarrollo de Propuesta .....	76
4.1.	INSTRUMENTOS NORMATIVOS NACIONALES SOBREDISCAPACIDAD	
	111	
5.	SISTEMAS NACIONALES ESPECIALIZADOS DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE	
	DERECHOS.....	120
5.1.	ORGANISMOS OPERATIVOS DE PROTECCIÓN Y PRESTADORES DE	
	SERVICIOS	121
5.2.	ORGANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y CONTROL SOCIAL .....	125

## ÍNDICE DE TABLAS.

<b>Tabla 2</b> .....	48
Tabla 3.....	49
<b>Tabla 4</b> .....	50
<b>Tabla 5</b> .....	51
<b>Tabla 6</b> .....	52
<b>Tabla 7</b> .....	53
<b>Tabla 8</b> .....	54
<b>Tabla 9</b> .....	55
<b>Tabla 10</b> .....	56
<b>Tabla 11</b> .....	57
<b>Tabla 12</b> .....	59
<b>Tabla 13</b> .....	60
<b>Tabla 14</b> .....	61
<b>Tabla 15</b> .....	62
<b>Tabla 16</b> .....	63
<b>Tabla 17</b> .....	64
<b>Tabla 18</b> .....	65
<b>Tabla 19</b> .....	67

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Ilustración 1</b> Población de estudio y tamaño de muestra .....	49
<b>Ilustración 2</b> Como le tratan en su campo laboral .....	50
<b>Ilustración 3</b> Coménteme usted a que te dedicas .....	51
<b>Ilustración 4</b> Que seguridad tiene para hacer su trabajo .....	51
<b>Ilustración 5</b> Cuáles son algunos de los desafíos que enfrenta usted en su trabajo .....	53
<b>Ilustración 6</b> Hay algo que desearía que la gente entendiera mejor sobre su trabajo .....	54
<b>Ilustración 7</b> Hay algo más que le gustaría agregar o cambiar .....	55
<b>Ilustración 8</b> Usted cree que existe protocolos de inclusión en su trabajo .....	56
<b>Ilustración 9</b> Considera que los protocolos son efectivos Por qué .....	57
<b>Ilustración 10</b> Qué mensaje le gustaría dar a todos quienes conforman esta gran comunidad educativa sobre la importancia de incluir y respetar al personal de auxiliar.....	58
<i>Ilustración 11</i> ¿Qué entiende usted sobre las prácticas de inclusión para el personal con capacidades especiales? .....	59
<b>Ilustración 12</b> ¿Qué protocolos usted conoce para aplicar las practicas inclusivas? .....	61
<b>Ilustración 13</b> ¿Se ha realizado evaluaciones a los procesos de prácticas inclusivas realizadas? .....	62
<b>Ilustración 14</b> ¿En los cargos que usted desempeña cuantas personas ha observado que necesitan un proceso de inclusión .....	63
<b>Ilustración 15</b> ¿Usted considera que los procesos de inclusión se desarrollan de manera efectiva en la universidad? .....	64

**Ilustración 16** *¿Usted considera que, para implementar una cultura y política inclusiva se requiere de talleres, diálogos? ¿Por qué?* ..... 65

**Ilustración 17** *¿Cuál cree usted que son los principales retos que debe enfrentar el personal auxiliar de la universidad para vivir una verdadera practica inclusiva?* ..... 66

**Ilustración 18** *¿Considera que es necesario un cambio en las políticas de la universidad? ¿Y en las prácticas inclusivas* ..... 67

**Ilustración 19** *¿Cree usted que la universidad trabaja para promover la igualdad de oportunidades?* ..... 68

## RESUMEN

La Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH), en su campus La Dolorosa, fomenta una cultura, normativa y prácticas inclusivas que garantice un entorno equitativo y accesible a todo el personal auxiliar, sin importar sus características personales, sociales, culturales o alguna discapacidad. Esto contribuye a su bienestar y desarrollo integral.

La investigación realizada tuvo como objetivo fortalecer la cultura inclusiva en la UNACH, mejorando la atención a la diversidad. Desde un enfoque cualitativo, se recopilaron datos a través de entrevistas y grupos focales para comprender los fundamentos de una cultura inclusiva y desarrollar una estrategia metodológica que permite su implementación efectiva.

Además, es necesario hacer hincapié que el estado ecuatoriano cumple con lo establecido en la ley y se comprometido en garantizar los derechos fundamentales de la inclusión adoptando todas las medidas administrativas, legales, económicas y sociales mismas que promueve una verdadera inclusión, es decir que el Ecuador ha impulsado reformas legislativas para impulsar la igualdad para todos.

A nivel constitucional, el Estado ecuatoriano tiene el deber de garantizar el acceso equitativo a derechos fundamentales como educación, salud, trabajo y seguridad social, además de fortalecer la unidad nacional en la diversidad. Por ello, la Universidad Nacional de Chimborazo implemento estrategias y normativas claras, como reglamentos, manuales de políticas y protocolos específicos para la atención de personas con en situación de vulnerabilidad.

La inclusión dentro de la comunidad universitaria es clave para el desarrollo personal y profesional, permitiendo que el personal auxiliar se capacite y participe activamente en su entorno

laboral. En la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH), la implementación de normas de inclusión no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también fortalece la calidad institucional al fomentar un ambiente de respeto, empatía y valoración de la diversidad.

En la UNACH la inclusión tiene un enfoque integral puesto que prioriza la excelencia en el servicio, la empatía en las interacciones y la comunicación efectiva. Esto incluye estrategias para mejorar la relación con los usuarios. A nivel cultural, promueve un ambiente inclusivo que valore la diversidad en términos de cultura, etnia, idioma y género.

**Palabras claves:** Cultura, Normativa Y Prácticas Inclusivas

## ABSTRACT

The Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH), at its La Dolorosa campus, promotes an inclusive culture, norms, and practices that guarantee an equitable and accessible environment for all auxiliary personnel, regardless of their personal, social, cultural, or disability characteristics. This contributes to their well-being and integral development. The objective of the research was to strengthen UNACH's inclusive culture and improve its attention to diversity. Using a qualitative approach, data were collected through interviews and focus groups to understand the fundamentals of an inclusive culture and develop a methodological strategy that allows its effective implementation. In addition, it is necessary to emphasize that the Ecuadorian State complies with the provisions of the law and is committed to guaranteeing the fundamental rights of inclusion by adopting all administrative, legal, economic, and social measures that promote true inclusion. Ecuador has promoted legislative reforms to promote equality for all. At the constitutional level, the Ecuadorian State has the duty to guarantee equal access to fundamental rights such as education, health, work, and social security and to strengthen national unity in diversity. Therefore, the Universidad Nacional de Chimborazo implemented clear strategies and regulations, such as regulations, policy manuals, and specific protocols for the care of people in vulnerable situations. Inclusion within the university community is key to personal and professional development, allowing auxiliary staff to train and actively participate in their work environment. At the Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH), the implementation of inclusion standards not only improves the welfare of employees but also strengthens institutional quality by fostering an environment of respect, empathy, and appreciation of diversity. At UNACH, inclusion has a comprehensive approach since it prioritizes excellence in service, empathy in interactions, and effective communication. This includes strategies to improve user relationships. At the cultural level, it promotes an inclusive environment that values diversity regarding culture, ethnicity, language, and gender.

**Keywords:** Culture, Policy, and Inclusive Practices.



Reviewed by:  
Mgs. Hugo Romero  
**ENGLISH PROFESSOR**  
C.C. 0603156258

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCION.

Cuando hablamos de una cultura, normativa y prácticas inclusivas nos referimos a un conjunto de valores, directrices y acciones que son implementadas en la Universidad Nacional de Chimborazo para el personal docente del campus La Dolorosa para fomentar un entorno inclusivo, equitativo y accesible para todos quienes necesitan. Mediante este enfoque se puede asegurar la participación de todo el personal auxiliar independientemente de sus características tanto personales, sociales, culturales o de alguna discapacidad con ello se contribuye al bienestar y al desarrollo integral del personal auxiliar.

Mediante una cultura inclusiva dentro de la universidad nacional de Chimborazo en el campus la dolorosa implica la aceptación de desarrollo en base a los valores como el respeto por la diversidad, el compromiso y la colaboración de toda la comunidad universitaria

La investigación surge a partir de reconocer que la cultura, normativa y practicas inclusivas con el personal auxiliar de la Universidad Nacional de Chimborazo no se aplican debidamente en el campo educativo. La inclusión y la atención a la diversidad se ha limitado a la integración de personas auxiliares con Necesidades Especiales, lo cual se da, ya sea por falta de conocimiento, o por considerar aumento de trabajo.

La investigación tuvo por objetivo potenciar la cultura inclusiva en la Universidad para una mejor atención a la diversidad. Se realizó desde la perspectiva cualitativa donde se tomaron datos de entrevistas individuales y grupos focales para interpretar los criterios que fundamentan el desarrollo de una cultura inclusiva y practicas inclusivas y elaborar una estrategia metodológica como resultado de la investigación.



El Estado Ecuatoriano en ratificación a la convención de la Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, desde el año 2008, asume el compromiso de: “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente ” según la convención de derechos humanos (2006) progresivas para el reconocimiento universal y la aplicación efectiva de los derechos humanos” Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad (discapacidad, 2006) comprometiéndose de este modo como estado Ecuatoriano a tomar las medidas tanto administrativas cuanto legales, económicas y sociales para que se ejecuten de manera efectiva, eficaz y eficiente las prácticas de inclusión en todos los sectores.

Así, y alineado con este objetivo, como país, se adoptan acciones legislativas para modificar, derogar e incluso crear leyes, reglamentos y prácticas que restituyan derechos y eliminen barreras o acciones discriminatorias en contra de las personas con discapacidad

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en el artículo 1, establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

El fin principal del Estado social de derecho es garantizar el bien común. El fin del Estado ecuatoriano, descrito en la Constitución de la República, es garantizar a todas las personas habitantes, sin discriminación alguna, una vida digna y el efectivo goce de sus derechos. Observemos:

Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, trabajo, la seguridad social, el agua para sus habitantes.

2. Garantizar y defender la soberanía nacional.
3. Fortalecer la unidad nacional en la diversidad.
4. Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento

Por esta razón los centros de educación superior deben establecer estrategias de actuación sobre este particular donde mediante la implementación de reglamentos, manuales políticos, y /o protocolos destinados a atender la relación directa sobre la atención al usuario con algún tipo de discapacidad y /o vulnerabilidad.

La elaboración de un protocolo de asistencia para personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad en el campus La Dolorosa de la UNACH requiere un proceso participativo integral. Es fundamental involucrar a todos los actores universitarios: personal docente, administrativo, auxiliar y de servicios generales, cada uno desde su ámbito de competencia. Para ello, resulta urgente promover espacios de diálogo que permitan recoger aportes significativos y recomendaciones específicas sobre accesibilidad, comunicación efectiva, respeto y uso de lenguaje inclusivo, garantizando así una atención adecuada a las necesidades de esta población.

### **1.1 Planteamiento del problema**

El fortalecimiento de competencias del personal auxiliar de la Universidad Nacional de Chimborazo en materia de cultura inclusiva es fundamental para la implementación exitosa de normativas y políticas institucionales. Los responsables del diseño, ejecución y asesoramiento técnico de las políticas inclusivas deben desarrollar capacidades que garanticen la incorporación sistemática de un enfoque cultural basado en derechos humanos en su labor diaria, contribuyendo así a la construcción de una verdadera cultura institucional inclusiva

La cultura inclusiva aborda de manera integral y sistemática a través de campañas de sensibilización y capacitación de forma individual a nivel organizativo y de todo el sistema,

sensibilizar y generar confianza. El sistema de las Naciones Unidas vela por que las comunicaciones internas y externas sean inclusivas y respetuosas de las personas con discapacidad y sus derechos, con el fin de reducir en última instancia, o eliminar los prejuicios y la discriminación, entre otras cosas. Además, el sistema garantiza una cultura organizacional que reconoce y valora a las personas con discapacidad

La inclusión en los últimos años ha dejado de ser un tema marginado y ha recibido atención desde todos los estratos lo que se han buscado, aunar esfuerzos por incluir a las personas con discapacidad, sin que la diversidad o las diferencias individuales sean vistas como un problema, movilizandolos recursos para la promoción e inclusión en igualdad de condiciones donde se aseguren que “las personas con discapacidad puedan acceder a trabajo digno de calidad e igualdad de condiciones con los demás, en la comunidad en que vivan” Convención de Naciones Unidas (2021)

La inclusión de las personas con discapacidad en la educación ha sido tema de consenso internacional desde la publicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2006. En este contexto, es necesario reconocer los esfuerzos que, en este ámbito del orden nacional y regional se han adelantado en algunos países Iberoamericanos por ejemplo tenemos a México con su programa de educación: "Programa Nacional para el Bienestar y la incorporación al desarrollo de las personas con discapacidad".

En Ecuador el estudio titulado “Calidad de los servicios en Ecuador junio de 2008” (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2008), la población a nivel nacional manifiesta que en cuanto a la atención y servicios recibidos en las instituciones de carácter público fue mejor a lo que esperaba, satisfaciendo sus expectativas, con el 48,4%, mientras otro grupo dice que el servicio que recibieron fue mucho mejor que lo que esperaban, con el 19,6% e informan que el servicio no satisfizo sus expectativas y que fue peor el servicio que recibió el 13,2%, evidenciando de cierta manera la

percepción de los usuarios. Sin embargo, de ello no se ha segmentado estos estudios a la parte de los usuarios con capacidades diferentes o que sufren de algún tipo de vulnerabilidad.

La existencia de barreras de inclusión está a simple vista y pueden observarse en las personas auxiliares quienes laboran en los centros de educación indistintamente del nivel al que corresponda. (Malhue, 2022)

Cabe mencionar que en el Ecuador el 10 de agosto de 1992 se ejecutó la publicación de la Ley sobre discapacidades, que determina las obligaciones de las instituciones y organismos multilaterales para propiciar la inclusión social. Luego de ello se realiza una nueva redacción en la constitución del Ecuador aprobada en el año 2008, queda reflejado en su sección sexta dedicada a personas con discapacidad, Art. 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. (discapacidades, 2017)

Considerando entonces la necesidad de disponer de estrategias que favorezcan la inclusión, y en particular, contar con más herramientas que permitan que no solo sus docentes sino también que, el personal de Servicios generales atendidos y se pueda realizar un seguimiento a los usuarios tanto estudiantes como personal con discapacidad o vulnerabilidad de manera apropiada.

Es por ello que el presente trabajo de investigación analiza diferentes investigaciones académicas que den a conocer cómo se ha realizado el manejo de la inclusión a las personas con personal auxiliar en las instituciones universitarias, y a partir de ello visibilizar que la inclusión necesita un cambio estructural integral y que no se limite únicamente a cambios de forma sino también a comprender de qué manera se realiza una verdadera inclusión. Por lo tanto, se realiza una indagación sobre la problemática en los diferentes contextos.

En el marco de las políticas públicas de educación superior, es necesario adecuar a los grupos tradicionalmente excluidos. Es por esta razón que se plantea la pregunta de investigación: ¿cómo la cultura, normativa y prácticas inclusivas inciden para el buen desempeño del personal auxiliar del campus sur de la Universidad Nacional de Chimborazo?

#### **1.4 JUSTIFICACIÓN**

En la actualidad la inclusión en el campo Universitario es importante puesto que permite obtener una superación personal y profesional, además el personal auxiliar de la universidad se capacitan en algunos métodos, con el fin de que se integren y cumplan una meta en común que es el éxito, es por ello que el estudio de este tema genera un gran interés, ya que permite que el personal auxiliar se integre de mejor manera en cualquiera de los ámbitos, además de ser entes participativos, son mentores y guías para las personas que lo necesitan.

La aplicación de normas de inclusión en la Universidad Nacional de Chimborazo contribuye no solo al bienestar de los empleados sino también a la calidad y eficacia de la institución educativa, pues se promueve un ambiente laboral saludable donde el personal se siente valorado y respetado, se fomenta la sensibilización y empatía por parte de los trabajadores, así como de los estudiantes. Un equipo diverso aporta una variedad de perspectivas y habilidades, que fomentan el crecimiento personal, cultural y laboral (Vargas, 2023)

Además, la aplicación de la normativa legal vigente en lo que refiere a la inclusión, cuidado, respeto y acompañamiento a las personas con discapacidad o cualquier condición que genere vulnerabilidades. Ley orgánica de discapacidades (2017) ciencia, la tecnología y la innovación son elementos que aportan significativamente al desarrollo de los países, pero hablar de estos elementos en el ámbito de la inclusión es considerar este eje transversal como una práctica vivencial en la época actual.

Las universidades tienen una gran oportunidad para aplicar los objetivos de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible ( Naciones Unidas, 2015) que incluyen la inclusión como un componente que hay que trabajar y en el que se ha avanzado muy poco. En este sentido la educación juega un papel fundamental en la promoción de la inclusión y la superación de barreras para los colectivos con limitaciones o singularidades. Es un espacio clave para fomentar la comprensión, el respeto y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, es importante reconocer que, lamentablemente, dentro del contexto educativo persisten barreras que dificultan el pleno ejercicio de los derechos de estos colectivos.

El aporte teórico hoy referirá al marco académico y de contenido de la formación y capacitación que se debe brindar al personal de servicios de auxiliares de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Una posible mejora para la Universidad Nacional de Chimborazo implicaría adoptar un enfoque global que se enfoque en la excelencia del servicio, la empatía en las interacciones, una comunicación eficaz y la estandarización de procesos. Esta iniciativa abarcaría estrategias para fortalecer la interacción con los usuarios, asegurando una comunicación clara y comprensiva, así como la uniformidad en los procedimientos para garantizar eficacia y coherencia. Además, se contemplaría llevar a cabo acciones de mantenimiento y actualización de infraestructuras y equipamientos. Maza de la Torre, Motta Ramírez, Motta Ramírez, & Jarquin Hernández (2023), (Maza de la Torre, Motta Ramírez, Motta Ramírez, & Jarquin Hernández, 2023) en su artículo científico denominado “La empatía, la comunicación efectiva y el asertividad en la práctica médica actual”, afirman que, sería beneficioso implementar programas de capacitación continua para el personal, con el fin de mejorar sus habilidades en el trato con los usuarios y ofrecer un servicio de alta calidad.

Una posible mejora en el ámbito cultural de la educación superior implica crear un ambiente inclusivo donde se aprecien y respeten las diversas culturas, etnias, idiomas y géneros.

Esta investigación es relevante ya que aportará a la línea base del proyecto inclusión educativa para estudiantes con necesidades educativas especiales de la Universidad Nacional de Chimborazo. Es original ya que no se ha realizado anteriormente una investigación con esta temática tan actual e importante para mantener el prestigio alcanzado por la institución de educación superior.

Además, permitirá sentar las bases para la creación de rutas y protocolos a favor del personal auxiliar que pertenece a los grupos vulnerables.

## **1.5. OBJETIVOS**

### **1.5.1 Objetivo General**

Diseñar una propuesta de mejora en la cultura y prácticas inclusivas en el personal auxiliar del campus sur de la Universidad Nacional de Chimborazo.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

- Analizar la situación actual sobre la cultura en el personal auxiliar del campus sur de la Universidad Nacional de Chimborazo
- Diseñar estrategias para la implementación de normativas, mediante la creación de políticas inclusivas para dar seguimiento y atención al personal auxiliar del campus sur de la Universidad Nacional de Chimborazo
- Analizar las características, elementos y prácticas inclusivas que promueven la creación de culturas inclusivas en diversos contextos sociales, organizacionales o comunitarios, evaluando su impacto en la integración, participación y bienestar de grupos minoritarios o marginados, logrando así crear una cultura con prácticas

inclusivas en el personal auxiliar del campus sur de la Universidad Nacional de Chimborazo.



## **CAPÍTULO II.**

### **MARCO TEÓRICO.**

#### **2.1 Antecedentes o estado del arte**

(Echeita, 2022) afirma en su documento denominado “Evolución, desafíos y barreras frente al desarrollo de una educación más inclusiva”, que es fundamental destacar que el cambio necesario debe abordarse desde diferentes niveles o planes (de manera sistémica y multinivel) e involucra a diversos actores educativos alineados bajo un objetivo común. Este proceso incluye a los responsables de la administración educativa en todos sus niveles, los servicios de inspección, el profesorado en general (independientemente de sus roles), los servicios de orientación educativa, el personal auxiliar y las familias. Es decir, es importante fomentar las practicas inclusivas en todas las partes que conforman las instituciones educativas.

(Postacchini, 2021) afirma que las instituciones educativas representan la unidad pedagógica del sistema y son responsables de llevar a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje necesarios para alcanzar los objetivos establecidos por la Ley de Educación Nacional. Para ello, promueven y coordinan la participación de los diversos actores que conforman la comunidad educativa, incluyendo directivos, docentes, estudiantes, padres, madres, tutores, exalumnos, personal administrativo, auxiliares de la docencia, profesionales de los equipos de apoyo que aseguran un enfoque integral de la educación, cooperadoras escolares y otras organizaciones relacionadas con la institución.

En este tejido de agentes intervienen directivos, docentes, estudiantes, padres, personal administrativo y auxiliar, así como la comunidad que rodea a cada institución. Este conjunto de

interrelaciones trabaja en conjunto para asegurar que la educación tenga un enfoque integral e inclusivo.

El estudio de Bravo (2022) de la Universidad Nacional de Chimborazo en Riobamba, Ecuador, se enfocó en evaluar la formación inicial de docentes para la diversidad e inclusión en la Facultad de Ciencias de la Educación. Su objetivo era crear un modelo pedagógico que mejorara la preparación de los docentes en esta área, reconociendo la importancia crucial de la formación docente para elevar la calidad educativa y promover la igualdad.

La investigación fue cualitativa e interpretativa, combinando métodos cualitativos y cuantitativos como revisión documental, entrevistas en profundidad, encuestas y el uso de instrumentos específicos. El análisis se centró en documentos curriculares y contó con la participación de 204 informantes, incluyendo estudiantes, docentes, exestudiantes y expertos.

Los resultados revelaron la atención de un modelo de formación integral en diversidad e inclusión en la institución. A pesar de las expectativas positivas, tanto estudiantes como docentes han desarrollado de forma competencias limitadas en este campo. Se propuso un modelo pedagógico coherente y holístico para formar docentes con competencias inclusivas, a incluir enfoques, principios y fundamentos coordinados.

(González & Colmenero, 2021) afirman que, en la actualidad, se observa una mayor inclusión de personas con diversidad funcional en el ámbito universitario. Sin embargo, una de las principales barreras identificadas es la actitud y formación del profesorado universitario en este contexto. El estudio realizado tiene como propósito analizar los procesos inclusivos implementados por el profesorado universitario para atender las necesidades del alumnado con diversidad funcional, así como evaluar cómo influyen las variables de género y formación en sus actitudes hacia la inclusión. Los resultados indican que, aunque el profesorado incorpora prácticas educativas inclusivas en su

labor docente, existen diferencias significativas en sus actitudes hacia la inclusión según el género y la formación. Las conclusiones destacan la necesidad de replantear la formación docente como un paso clave para avanzar en la inclusión educativa y la atención a la diversidad en el ámbito universitario.

## **2.2 Marco legal**

### **2.1.1 *La inclusión***

### **2.1.2. *La inclusión***

La Inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en

la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (UNESCO, 2005)

En la República del Ecuador además se destacan otros documentos vinculados al accionar de las universidades y la política gubernamental vigente:

- (Plan Nacional para el Buen Vivir, 2013) menciona que el Buen Vivir se planifica, no se improvisa. El Buen Vivir es la forma de vida que permite la felicidad y la permanencia de la diversidad cultural y ambiental; es armonía, igualdad, equidad y solidaridad.

- (Plan Nacional de Desarrollo-Toda una Vida , 2017) que la igualdad de oportunidades debe concretarse en el cumplimiento y exigencias en la educación, salud, empleo y oportunidades de desarrollo

- (Plan de Creación de Oportunidades, 2021) Que los grupos de atención prioritaria tengan igual de oportunidades y se integren en dentro de todos los ámbitos así como salud, educación y

trabajo como el resultado del fortalecimiento de las políticas por ende se eviten cualquier forma de discriminación en los espacios públicos y privados y además que disminuyan la brecha salariales y que promuevan un empleo inclusivo y de participación en para todos los sectores impulsando alternativas productivas que favorezcan en la autonomía de las personas en condición de vulnerabilidad

### **2.1.2 Constitución de la República del Ecuador (2008)**

Art. 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.

Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social

### **2.1.3 Reglamento General a la Ley de Discapacidades, (2017)**

Capítulo 1, Art. 1, una persona con discapacidad es todo aquel que:

Como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de las causas 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 una proporción equivalente al treinta por ciento (30 %) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional

Que, el numeral 1 del artículo 3 de la citada norma establece como un deber primordial del Estado, el garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos en ella establecidos y en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador (Discapacidades R. G., 2017)

Que, el numeral 2 del artículo 11 de la citada norma establece la igualdad de todas las personas en materia de derechos, deberes y oportunidades; al tiempo que prohíbe todo tipo de discriminación por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar 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 (Discapacidades R. G., 2017)

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. (Discapacidades L. O., 2012)

Artículo 47.- Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, 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 (Discapacidades L. O., 2012)

Artículo 49.- Deducción por inclusión laboral.- Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley. (Discapacidades L. O., 2012)

Artículo 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo (Discapacidades L. O., 2012)

## **2.3 Marco Científico**

### **2.3.1 Definición de cultura**

Según (Luna, 2013) menciona que la Cultura es una la tradición antropológica, se asociaba a una cierta intervención ético-política, además de tener fuertes consecuencias epistemológicas y

metodológicas, por lo tanto, la cultura es un papel transformador en la antropología y las ciencias sociales. Su asociación con una intervención ético-política permitió dar voz y valor a las diversidades humanas, mientras que sus implicaciones epistemológicas y metodológicas redefinieron cómo se produce, valida y aplica el conocimiento sobre las sociedades humanas.

Por otro lado (Melo, 2020) planteó un concepto de cultura asociado a todo aquel conocimientos, tradición, costumbre y hábito inherente a la persona dentro de una sociedad, al ser perteneciente de esta entonces la cultura es un conjunto de conocimientos, tradiciones, costumbre y tradiciones de una persona que adquiere al pertenecer una sociedad

La cultura se puede decir que está compuesto por determinados elementos y características propias de una comunidad determinada, en esta incluyen aspectos como tradiciones costumbres normas de un grupo de personas que construyen una sociedad

### **2.3.2 Características de una cultura**

Las características de una cultura se pueden decir que son aspectos fundamentales de entender cómo se desarrolla, se transmiten y se mantiene a lo largo del tiempo, sin embargo, hay que tomar en cuenta que estas características varían de cultura a otra sin embargo hay características que los define a cada una de ellas

Cultura aprendida la cultura que no es innata es decir que esta cultura no nació con la persona, sino que aprendió a través de la socialización misma que se puede dar desde una edad temprana con otros individuos que adquieren la cultura de su entorno esta puede ser familiar social educativo y comunitario.

Se debe hacer hincapié que la cultura se transmite de generación en generación y sus elementos compartidos dentro de una sociedad.

Cultura adaptativa y dinámica esta significa que cambia y se ajusta a las necesidades y desafíos de las circunstancias sociales políticas y tecnológicas.

Cultura adaptada esta se adhiere a las transformaciones de del entorno, pero manteniendo su identidad mientras evoluciona

### **2.3.3 Cultura Inclusiva**

Se define la cultura inclusiva como aquella centrada en “crear una comunidad segura, acogedora, colaboradora y estimulante en la que cada uno es valorado, como el fundamento primordial para que todo el alumnado tenga los mayores niveles de logro. Pretende desarrollar valores inclusivos, compartidos por todo el profesorado, el alumnado, los miembros del consejo escolar y las familias, que se transmitan a todos los nuevos miembros Sotomayor et. al. (2020)

La cultura inclusiva es la búsqueda de procesos de construcción social y la lucha contra la desigualdad. Para diversos autores la cultura inclusiva está orientada hacia la búsqueda de comunidades seguras, acogedoras y colaboradoras (Jiménez, 2020) donde se propicia el enriquecimiento cultural de la comunidad a través del respeto a la diversidad, del intercambio y diálogo, la participación activa y crítica basada en igualdad, justicia y solidaridad.

Por lo tanto se considera que la cultura inclusiva debe estar basada “en valores inclusivos, en el trabajo multidisciplinar, en una visión compartida y en la aceptación de la diversidad como elemento enriquecedor” (Villavicencio, 2020); es así como la inclusión se hará presente en la cultura y las prácticas de convivencia que se desarrollen dentro del personal auxiliar, para lo cual, es necesario una adecuada formación inclusiva, participativa, con trabajo cooperativo y en valores.



### **2.3.4 *Conceptualización sobre discapacidad***

El concepto de discapacidad ha desarrollado diferentes concepciones a través de la historia. Una definición que permita comprender socialmente a la discapacidad de acuerdo con Hernández Ríos, de esta circunstancia, nace el hecho de que, a través del modelo médico, la Organización Mundial de la Salud declaró una Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM); cada una con diferencias marcadas (Hernandez, 2015)

Se considera que grupo de personas al estar vulneradas necesitan ser valoradas y respetadas, considerándose, además; adecuar los espacios y servicios en base a sus necesidades. Por esta razón, es importante señalar que la promulgación de las normas internacionales ha llegado a tener un avance significativo en la lucha de los derechos humanos hacia este colectivo

El reconocimiento de la inclusión educativa como un principio intencionado de base legal donde en principio no refiere a diseños arquitectónicos sino más bien a una actitud de respeto por las diferencias y limitaciones, donde se asume el compromiso de dar respuestas coherentes y adecuadas a las necesidades del ser humano que es parte d una comunidad educativa y que se vea fortalecida con la aplicación de valores puestos en la práctica en el contexto educativo Echeita Sarrionandia (2011)

### **2.3.5 *Tipos de discapacidad***

A nivel mundial existen un sinnúmero de clasificaciones sobres necesidades educativas asociadas o no a una discapacidad; sin embargo, para una fácil comprensión en el Ecuador, según consta en el sitio web el CONADIS (2020) (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades) son:

Discapacidad física.

Discapacidad intelectual.

Discapacidad auditiva.

Discapacidad visual.

Psicosocial.

### ***2.3.6 Tipos de discapacidades más frecuentes en el ámbito laboral en el Ecuador: Universidades***

Alcantud Marín manifiesta en un estudio que la frecuencia de discapacidades en las aulas universitarias se puede determinar en los siguientes tipos: Alcantud (2009)

Deficiencias sensoriales auditivas: Se presenta en estudiantes que tienen una disminución en la percepción auditiva, esta discapacidad afecta los niveles de comunicación; y el alumno que presenta este tipo de discapacidad debe hacer uso de apoyos y ayudas técnicas, para que pueda acceder a la información con facilidad.

Deficiencias sensoriales visuales: En el caso de los estudiantes con discapacidad visual, se les hace difícil visualizar documentos impresos en formatos normales, en este caso las instituciones de nivel superior deben realizar adaptaciones de acceso a la información, implementando el sistema Braille. Como un recurso de enseñanza alternativo, deberá proporcionar facilidades dentro del proceso educativo; de modo que pueda responder a las necesidades específicas de cada estudiante.

Deficiencias motóricas y de desplazamiento: Dentro de este tipo de deficiencias existen ciertas complejidades. Desde personas parapléjicas, tetrapléjicas, parálisis cerebrales, etc. La característica que presenta este tipo de discapacidad es la dificultad para trasladarse autónomamente lo que les obliga utilizar una ayuda técnica como es la silla de ruedas.

Enfermedades de larga duración y/o especial tratamiento: Dentro de este apartado se refiere a enfermedades invalidantes; como las esclerosis o aquellas otras que, requieren tratamientos de

complejos. En general son estas convalecencias lo que impiden que el estudiante prorrogue sus estudios en el sistema de educación superior asistir, dado que requiere cuidados médicos especiales.

Enfermedades mentales: Grupos de personas que a lo largo de su vida tienen trastornos psiquiátricos o psicológicos; lo que afecta en gran medida que el estado de ánimo, el comportamiento y el pensamiento se desarrolle dentro de los límites de la normalidad.

Otros grupos emergentes: En el proceso educativo universitario es relativamente frecuente encontrarse con situaciones novedosas. Este es el caso de las personas con trastornos de comportamientos que tienen afectada sus habilidades sociales y no permiten la capacidad de comunicarse asertivamente; tales es el caso de estudiantes con síndrome de asperger o trastornos del espectro autista

De igual manera, las Universidades no solo tiene estudiantes con necesidades educativas especiales, discapacidades o vulnerabilidades sino también que existen colaboradores – trabajadores – personal docente administrativo o de servicios generales que también ingresan en este grupo por lo que hay que tener en cuenta las características de las discapacidades, lo que quiere decir que deberán garantizar el principio la igualdad de oportunidades en los centros de educación superior para todos los usuarios o partes interesadas.

Las realidades específicas de los países en América Latina reflejan claramente las brechas existentes entre el reconocimiento de los derechos y la implementación efectiva de políticas y estrategias necesarias para garantizar la accesibilidad y promover la inclusión y democratización de la educación superior (Baquerizo Jaramillo, 2022).

Por ejemplo, en el estudio realizado por (Vadillo Rodolfo & Casillas Alvarado, 2017), se llevó a cabo un debate basado en algunas conclusiones de un estudio realizado en la Universidad Veracruzana sobre la inclusión de personas con discapacidad en la educación superior. Este estudio

examina tanto las representaciones y percepciones en torno a la discapacidad, como las respuestas de las instituciones educativas. Una de las principales conclusiones es que se necesita una percepción más objetiva sobre cómo se aborda la discapacidad y su inclusión en el ámbito educativo, lo cual ha sido insuficiente en las instituciones de educación superior. Se destaca la necesidad de separar la perspectiva médica del concepto de discapacidad, que la considera como una condición que se puede rehabilitar para que las personas con discapacidad contribuyan a la sociedad. Desde una perspectiva educativa, las personas con discapacidad no deberían ser vistas como objetos de la ciencia. En resumen, el problema central radica en los obstáculos que enfrenta este grupo.

En el estudio realizado por (Aguilar, 2016), se investigó el trasfondo de los distintos discursos sociales relacionados con el acceso, orientación y permanencia de estudiantes con limitaciones en instituciones de educación superior, en el contexto del cambio legislativo de la Ley 19.284 de integración social a la actual Ley N° 20.422 de inclusión educativa en Chile. Para comprender la situación de la inclusión educativa en Chile, se analizaron diversos discursos de docentes que han trabajado con estudiantes con discapacidad en instituciones pertenecientes a la red educativa superior Santo Tomás Viña del Mar (Chile). Se utilizan las categorías de integración, que tiende a ser más asistencialista al considerar a la persona con discapacidad como alguien desadaptado que debe ser incorporado al sistema educativo existente, y de inclusión, que se concibe como un enfoque más amplio que reconoce la necesidad de que el sistema educativo se entienda y construya desde la diversidad.

En Ecuador, la información sobre personas con discapacidad varía según los estudios realizados por entidades como CONADIS, INEC y la Universidad Central del Ecuador. Por ejemplo, algunos informes indican que el porcentaje de personas con discapacidad es del 13,2% y 12,14, mientras que el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos sugieren un porcentaje del 5,6%. Además,

la Misión Solidaria Manuela Espejo identificó a 294.803 personas con discapacidad en un estudio separado (Cazar Flores, Coello Serrano, Jaramillo León, Moreno Pramatárova, & Ortiz Palacios, 2017).

Estas diferencias en las cifras pueden atribuirse a diferencias en la forma en que se define y se conceptualiza la discapacidad en cada estudio, así como a las metodologías utilizadas para identificarla. En resumen, la interpretación de las estadísticas sobre discapacidad en Ecuador debe realizarse con precaución, reconociendo las diversas perspectivas y enfoques utilizados en los diferentes estudios, así como las diferencias en la concepción y la metodología empleada para medir la discapacidad (Cazar Flores, Coello Serrano, Jaramillo León, Moreno Pramatárova, & Ortiz Palacios, 2017).

En Ecuador, a partir de los años 40, comenzaron a surgir iniciativas de entidades y asociaciones privadas que abordaban el tema desde una perspectiva caritativa y de beneficencia. Sin embargo, no fue hasta la década del 70 que la problemática comenzó a ser abordada a nivel nacional, incluyendo su inserción en las instituciones educativas como menciona Clavijo et. al. (2020)

“Discapacidad, Inclusión y Educación Superior en Ecuador: El Caso de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil”, examina la inclusión de personas con discapacidad y el concepto de discapacidad en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Los objetivos del estudio incluyen el análisis de las producciones académicas elaboradas por la comunidad estudiantil sobre discapacidad, así como la descripción y análisis de las características de los estudiantes con limitaciones dentro de esta universidad durante el período de 2013-2017 como menciona Ocampo (2018).

En la investigación realizada por (Baquerizo Jaramillo, 2022), los resultados señalan la falta de garantías reales para hacer cumplir la normativa en materia de inclusión educativa para personas

con discapacidad. Esto resalta la necesidad de establecer políticas y mecanismos institucionales que no solo aseguren el acceso de las personas con discapacidad a la educación, sino que también promuevan su plena integración y permanencia en el sistema educativo. La conclusión principal destaca la importancia de transformar los patrones culturales y las representaciones relacionadas con la discapacidad, rechazando enfoques paternalistas o asistencialistas y promoviendo en su lugar un discurso basado en la Responsabilidad Social, fundamentado en valores como la universalidad, la diversidad y la reciprocidad. Además, se enfatiza la necesidad de fortalecer las medidas curriculares que faciliten la convivencia de las personas con discapacidad en la universidad y garanticen su éxito académico. En resumen, se busca construir una universidad que realmente sea inclusiva y respetuosa de la diversidad.

### ***2.3.7 Inclusión en la Educación Superior***

La integración en el sistema de educación superior en nuestro país se encuentra presente en las aulas puesto que las instituciones educativas los estudiantes con discapacidades especiales tienen que adaptarse a un sistema que no está preparado para ellos puesto que dicho sistema está adaptado a un grupo de personas normales es decir que no tienen ninguna discapacidad, sin embargo debemos hacer hincapié que en los últimos surge la educación inclusiva como forma de atención a las personas con discapacidades diferencias, este tipo de educación se caracteriza por satisfacer las necesidades particulares de las personas, tengan o no algún tipo de discapacidad.

En la actualidad gracias a las políticas gubernamentales se ha logrado garantizar los derechos de las personas con discapacidad, siendo la educación uno de los pilares fundamentales para insértales en sociedad teniendo las mismas oportunidades que todos sus pares, dentro de la educación superior las necesidades educativas especiales, deben ser atendidas por los institutos y universidades del país. Carrera (2020) nos indica que desde la legislación la responsabilidad recae en la institución

que escogió el estudiante con discapacidad y ya dentro de la jornada escolar, en los docentes que se enfrentan a un estudiante con estas características que en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

### **2.3.8 *Cultura Inclusiva***

Se refiere al conjunto de reglas, símbolos, creencias y valores compartidos por el personal de la universidad los estudiantes, los miembros del Consejo Escolar y las familias, que le proporcionan la cohesión necesaria a la escuela para trabajar armónicamente hacia la consecución de los objetivos comunes (Cansino, 2017)

Conforme a lo que manifiesta esta autora hace referencia a los compromisos, participación, convicción, principios, valores inclusivos y clima escolar, que los miembros de la comunidad educativa ponen en manifiesto para lograr que los estudiantes con necesidades educativas especiales logren el proceso de enseñanza aprendizaje. Cabe mencionar que es el docente quien crea una cultura inclusiva en el aula cuando valora a todos sus educandos. Es por ello que, la cultura inclusiva se concreta tanto en las políticas como en las prácticas que se desarrollan y ejecutan dentro del sistema educativo.

Uno de los elementos claves en la inclusión educativa se refiere a la cultura, este término, tan coloquial y común para algunos, ha sido motivo de controversia y confusión en relación con su definición debido a que abarca diferentes actitudes, actividades y participantes, sin embargo, es fundamental cuando se hace referencia a la inclusión en general y particularmente la inclusión educativa, motivo de estudio del presente escrito (Cansino, 2017)

Pero ¿qué es cultura?, algunos autores como (Hartasánchez, 2002) (Juana & Castaneda María, 2014) retoman la definición que se hace desde el ámbito organizacional y por lo tanto consideran a la escuela como una empresa. De esta manera la cultura es entendida como “el conjunto de reglas, símbolos, creencias y valores compartidos por todos los miembros de un equipo o grupo humano,

que le proporcionan la cohesión necesaria para trabajar armónicamente hacia la consecución de los objetivos comunes”

### ***2.3.9 Políticas inclusivas***

Según las investigaciones realizadas desde década de los setenta cuando las personas con discapacidad comenzaron a ser reconocidas como sujetos titulares de derechos. A través de dos declaraciones, la Asamblea General pretendía orientar las actuaciones internacionales en la materia. Tiempo después en 1971 fue adoptada la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental siendo el primer instrumento específico de Naciones Unidas en el que se reconocieron derechos a las personas con discapacidad intelectual. Unos años más tarde, en 1975, fue proclamada la Declaración de Derechos de los Impedidos, que ampliaba el ámbito subjetivo a todas las personas con discapacidad como manifiesta (Portero, 2011)

Las políticas se relacionan con la misión y visión de una organización. Estos elementos son capaces de producir cambios a largo plazo en la organización, mediante la modificación de la cultura (actitudes, valores...) y de las prácticas (Blair, 2006). Las políticas inclusivas deben estar alineadas con las culturas inclusivas y, por tanto, promover valores como la no discriminación (González, 2008). Este tipo de políticas permite que los miembros de una organización desarrollen al máximo sus competencias, puesto que promueven características como la creatividad, la innovación o el sentimiento de pertenencia y dignidad (Senge, 1993). En consecuencia, se relaciona con el logro de resultados más eficientes por parte de una organización (Blair, 2006).

Al igual que sucede con la cultura, las políticas inclusivas requieren también de diálogo y consenso para su eficaz implementación. La ausencia de tales políticas puede originar barreras, probablemente sutiles y no explícitas, para que todo el mundo se sienta acogido en una organización (Martín-Cilleros & Jenaro, 2018). No es suficiente con alentar la no discriminación, sino que es



necesario apoyar activamente culturas y prácticas inclusivas. Por lo tanto, es posible que en algunos centros y servicios no sea suficiente con incorporar nuevas políticas, sino que además haya que eliminar los viejos sistemas y/o políticas ya implantadas que refuerzan las prácticas de exclusión. Además, las políticas inclusivas deben traducirse en actuaciones concretas que promuevan la inclusión.

### ***2.3.10 Prácticas inclusivas***

Las prácticas inclusivas se relacionan con aspectos observables y concretos que se llevan a cabo en una organización (Whitburn, 2015) . Unas prácticas inclusivas deben estar alineadas con la cultura y con la política de dicha organización. Por tanto, han de estar relacionadas con aspectos como la planificación centrada en la persona, el respeto a derechos claves como la individualización de las actuaciones, la autodeterminación, el empoderamiento o la elección informada (Fawcett, 2016). En centros y servicios orientados a personas con discapacidad tales prácticas deben tener a la persona como eje y protagonista (Amica, 2009). Deben estar orientadas al desarrollo de competencias amplias y extrapoladas a los múltiples contextos normalizados e inclusivos en los que se ha de desenvolver la persona con discapacidad (Hughes, 2012).

### ***2.3.11 Inclusión Laboral***

La inclusión laboral de personas con capacidades diferentes es una realidad que hoy en día se vive de manera positiva en el Ecuador al respetar los derechos humanos a los que todos tenemos derecho sin distinción alguna, no obstante todavía falta reforzar, impulsar y cumplir con las políticas de Estado por lo que al ser considerados como grupo de atención prioritaria esta inserción laboral permite mejorar sus condiciones vida, mantener sus hogares a ser agentes activos y productivos para el desarrollo pleno de la sociedad ecuatoriana.

### ***2.3.12 Cultura organizacional sobre la inclusión***

Dueñas Buey (2010) la inclusión educativa implica cambios en la cultura institucional tales como: en la práctica educativa y el currículo; por lo general a los estudiantes con discapacidad se les dificulta la permanencia a las instituciones de educación superior; un aspecto que vale la pena resaltar es mejorar la cultura educativa como parte fundamental para trabajar e identificar los apoyos necesarios, en base a las necesidades como prerrogativa especial de garantizarle el derecho a una educación inclusiva de calidad.

En un ámbito únicamente educativo, la discapacidad se valora centrándose en la adecuación a las necesidades y características de las personas, valorando las diferencias individuales; a fin de compensar con servicios, apoyos y recursos aquellas limitaciones que impiden una verdadera inclusión en los centros de educación superior (Infante, 2008)

### ***2.3.13 La inclusión como un proceso***

La definición de inclusión requiere el análisis del contexto, la cultura y todos esos factores que permitan, orientar acciones inclusivas. Sin embargo, según (Echeita Sarrionandia, 2011) comparten una definición funcional; de lo que se desea alcanzar con la definición del término “Inclusión,” la misma que tiene cuatro elementos básicos. De modo que sirva para guiar el accionar en el contexto de la acción cotidiana, los cuales son los siguientes:

Entonces la inclusión como un proceso busca constante de responder, a las necesidades educativas además de la presencia, la participación y el éxito de todos los actores educativos

La inclusión precisa la identificación y eliminación de barreras que son aquellas limitantes que impiden la aplicabilidad del derecho.

También a un ambiente laboral inclusivo, se concuerda con los autores cuando manifiestan que las barreras más frecuentes son las actitudinales sean estas individuales y/o colectivas, y en el proceso de la interacción se va generando exclusión y marginación en determinados alumnos. De tal forma que, para mejorar el proceso inclusivo en el contexto educativo resulta necesario ir evaluando diferentes esferas de la vida escolar para ir detectando situaciones de vulnerabilidad y acto seguido a través de la intervención realizar planes de mejoramiento en las políticas educativas para la innovación de la práctica, con miras de ir eliminando las barreras detectadas.

La inclusión como medio de atención para aquellos grupos que podrían estar en riesgo de marginalización, exclusión o discriminación.

En efecto, para impedir toda forma de transgresión de derechos hacia estos grupos esta población, es imperiosa la necesidad del seguimiento a fin de asegurar y adoptar acciones eficaces para asegurar el acceso, permanencia y promoción exitosa de este grupo que se encuentra en riesgo o en situación de vulnerabilidad dentro del sistema educativo.

Lo conceptualizado anteriormente, nos orienta hacia una definición de inclusión y como desde la práctica se puede ir desarrollando mejores formas de intervención. En efecto, estas definiciones nos llevan a la reflexión de prepararnos día a día, para enfrentar desde un proceso dialéctico los desafíos en la toma de decisiones acertadas; para asegurar un rendimiento y plena participación de todos los involucrados dentro del sistema educativo.

#### ***2.3.14 Planes de mejora sobre la inclusión***

Definimos la inclusión como un proceso activo de cambio o integración, así como un resultado como puede ser el sentido de pertenencia. En esencia, cuando las organizaciones o los individuos adaptan sus comportamientos para responder a los demás, las personas se sienten incluidas.

La inclusión de personas con discapacidad es una responsabilidad de todas las instituciones educativas, aunque ha sido impulsada principalmente por organizaciones como la UNESCO, que ha manifestado su compromiso mediante declaraciones, conferencias e informes a nivel mundial. Es esencial crear un entorno inclusivo, ya que beneficiará el aprendizaje de este y otros grupos. Muchos países han implementado planes de educación individual como medio para apoyar la inclusión y superar los obstáculos en el ámbito educativo. Por lo tanto, la capacitación del profesorado es crucial para promover la inclusión en los centros educativos (PAZ-MALDONADO, 2020).

Como parte de las estrategias de inclusión educativa en las universidades se han desarrollado propuestas para fomentar la inclusión, promoviendo la diversidad de identidades y capacidades entre estudiantes, docentes, trabajadores y actores sociales. Estas instituciones se centran en facilitar el acceso y establecer vínculos que satisfacen necesidades comunes (Fernández Bereau, López Rodríguez del Rey, & Pérez Pérez, 2022). Así, se define una universidad inclusiva como aquella que se preocupa tanto por sí misma como por su entorno, adaptándose constantemente a las diferencias, culturas, idiomas, diversidades funcionales, nacionalidades, particularidades locales y características individuales. Es un espacio de encuentro científico y social, donde la participación es real y efectiva, ofreciendo oportunidades, experiencias, intercambio y transferencia. Una universidad inclusiva es acogedora, cercana a las personas y la realidad, con espacios accesibles, abiertos y llenos de vida, comprometida con la lucha contra la desigualdad en todos sus aspectos (García-Cano Torrico, Buenestado Fernández, Gutiérrez Arenas, López González, & Naranjo de Arcos, 2017).

## CAPÍTULO III.

### 3. Metodología.

#### *3.1. Tipo de Investigación.*

##### Enfoque

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo con el objetivo de desarrollar una propuesta para las prácticas inclusivas del personal auxiliar en el campus sur de la universidad. Se utilizó este enfoque porque los datos e información recopilados a través de las técnicas e instrumentos de investigación fueron analizados e interpretados mediante procedimientos matemáticos, representados en tablas y gráficos estadísticos.

El enfoque cualitativo permite la creación del conocimiento científico ya que permite que la investigación innove, explique, describa, comprenda e incluso intenten predecir continuamente aspectos de su compleja realidad (Piña, 2023)

#### **3.1. Diseño de Investigación**

##### *3.1.2. No Experimental*

Para (Solís, 2019) esta se define como una investigación que no implica una determinación aleatoria puesto que se realiza sin manipulación de las variables en los que se observan los fenómenos en su ambiente natural para después ser analizados

##### *3.1.3. Descriptiva*

Según (Stewart, 2019) menciona que esta investigación tiene un enfoque sistemático utilizado por los investigadores para recopilar, analizar y presentar los datos sobre el fenómeno en observación con el fin de describirlo en su forma natural.

### **3.1.4. *Prospectiva***

La investigación prospectiva consiste en el registro de los hechos a medida que ocurren en el tiempo y el espacio (Martínez, 2021)

## **3.2. Técnicas de recolección de Datos,**

Como afirma (González, 2020) las técnicas e instrumentos son herramientas que ayudan a la recolección de información relevante para el caso de estudio, garantizando la validez y confiabilidad de la investigación al proporcionar diferentes interpretaciones y significados en el análisis de datos es por ello que se ha seleccionado la encuesta y la entrevista no estructurada como técnica para la recolección de datos.

### **3.2.2. *Entrevista***

Para (Díaz, 2013) La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar es decir que el investigador mantiene un diálogo con la persona que le brinda la información

### **3.2.3. *Encuesta***

Es un instrumento diseñado para recolectar información por parte del investigador cabe mencionar que las preguntas pueden ser abiertas, cerradas o mixtas este instrumento se puede utilizar en diversos contextos.

### ***3.2.4. Población de estudio y tamaño de muestra***

La población de estudio son el personal auxiliar de la Universidad Nacional de Chimborazo del Campus sur.

### **3.2.5. Técnicas para el Procesamiento e Interpretación de Datos**

Para desarrollar esta investigación utilizó el siguiente procedimiento.

- Revisión de instrumentos de recolección de datos.
- Diseño de Cuestionario.
- Validación de expertos.
- Aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
- Análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

## CAPÍTULO IV.

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN



#### UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO UNIDAD DE POSGRADOS ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL AUXILIAR

**Objetivo:** Determinar si el personal auxiliar de la sede sur de la universidad nacional de Chimborazo cuenta con un protocolo de inclusión propósito de identificar buenas prácticas, áreas de mejora y garantizar un entorno inclusivo y equitativo para todos los miembros de la comunidad universitaria

De acuerdo a la entrevista ejecutada se muestran los docentes se muestra los resultados sobre el conocimiento de Cultura, Normativa y Prácticas Inclusivas en el personal auxiliar del campus sur de la Universidad Nacional de Chimborazo

#### *Encuesta*

#### *Ítems 1. Población de estudio y tamaño de muestra*

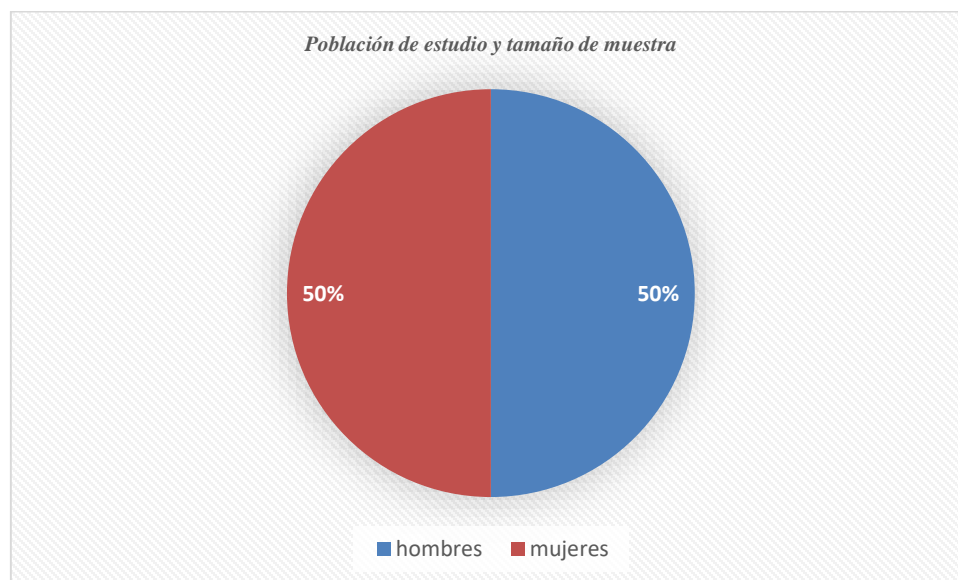
*Tabla 1*

ITEM	TOTAL	PORCENTAJE
hombres	3	50%



mujeres	3	50%
Total	6	100%

**Ilustración 1** Población de estudio y tamaño de muestra



**Interpretación**

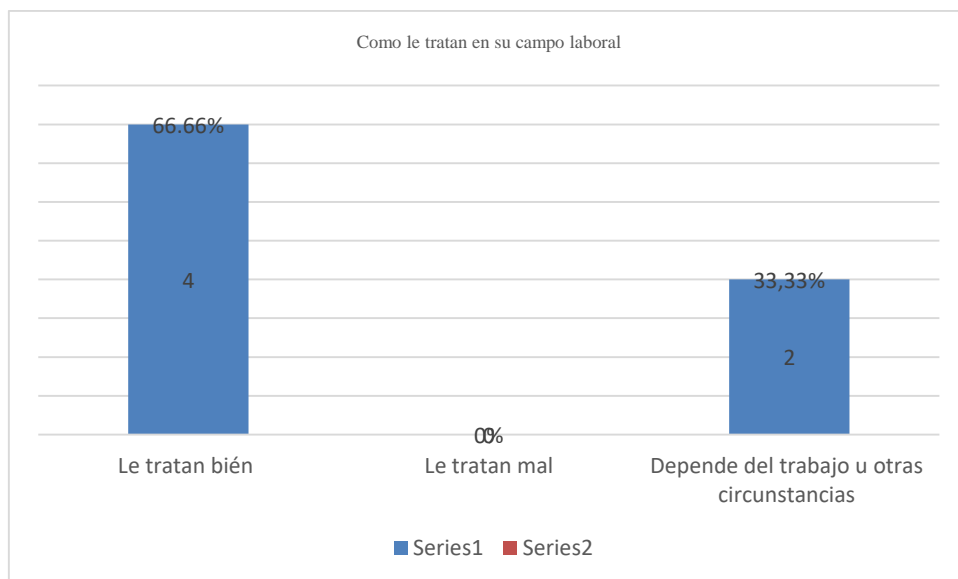
Al analizar el grafico podemos observar que la población está dividida en un 50% de hombres y el 50% de mujeres.

**¿Ítems 2** *Cómo percibe usted el trato que recibe en su área laboral?*

*Tabla 2*

Escala	Número	Porcentaje
Le tratan bien	4	66.66%
Le tratan mal	0	0%
Depende del trabajo u otras circunstancias	2	33.33%
Total	6	100,00%

**Ilustración 2** Como percibe usted el trato que recibe en su área laboral?



**Interpretación**

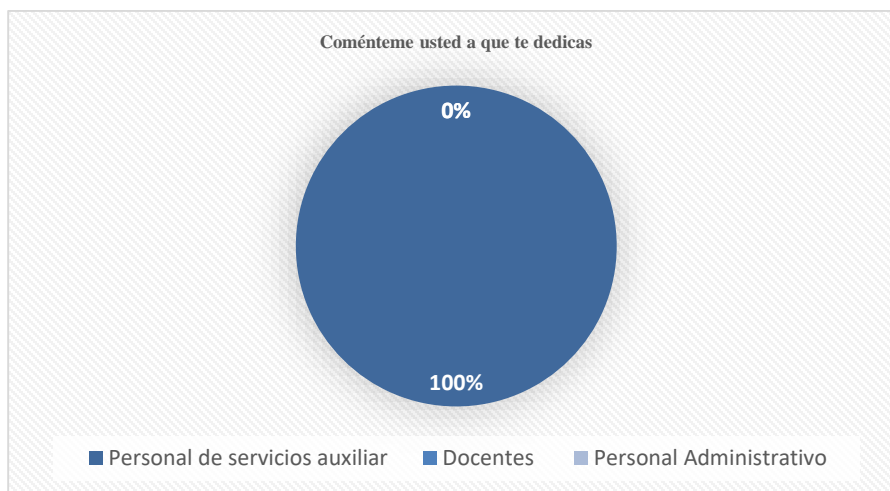
Del personal auxiliar encuestado podemos observar que el 66,66% manifiesta que tienen un buen trato en el campo laboral, mientras que el 33,33% mencionan que depende mucho de las circunstancias, por ejemplo, al establecer las formas de comunicación entre el solicitante del servicio y el receptor del mensaje, es fundamental asegurar una claridad que facilite la implementación efectiva de la estrategia de trabajo.

**Ítems 3 Coménteme usted a que te dedicas**

**Tabla 3**

Escala	Número	Porcentaje
Personal de servicios auxiliar	6	100%
Docentes	0	0%
Personal Administrativo	0	0%
Total	6	100%

### **Ilustración 3** Coménteme usted a que te dedicas



### **Interpretación**

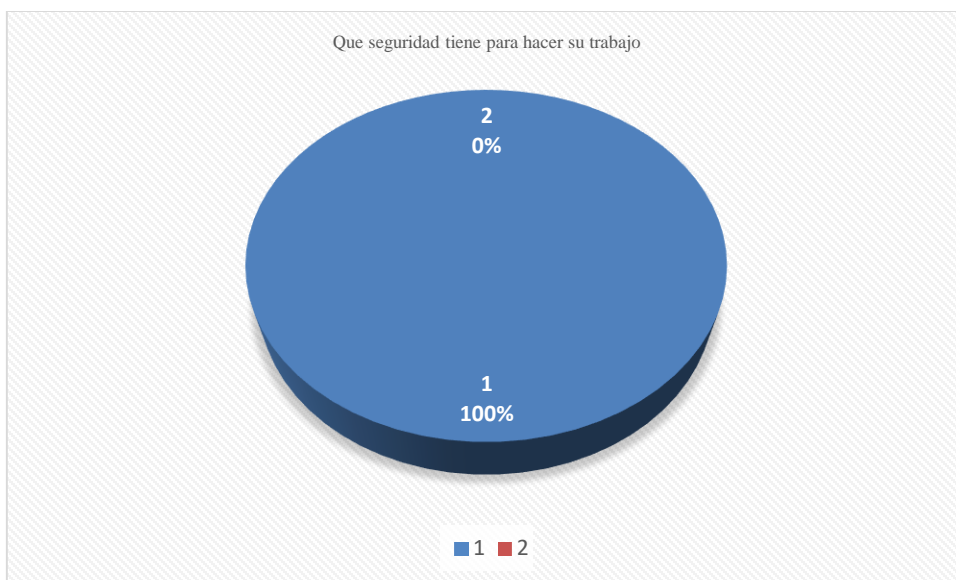
Al analizar el gráfico, se observa que el 100% de los encuestados pertenecen al personal docente auxiliar, el cual desempeña roles importantes en áreas como mantenimiento y limpieza, soporte técnico, seguridad y vigilancia, así como servicios de logística. Este grupo cumple funciones complementarias que contribuyen al buen funcionamiento de las instituciones educativas, asegurando un ambiente propicio para la enseñanza y el aprendizaje.

**Ítems 4** *¿Considera usted que en su lugar de trabajo se cumple con todas las normas de seguridad establecidas por la constitución?*

**Tabla 4**

Escala	Número	Porcentaje
La necesaria para ejecutar el trabajo	6	100%
No hay seguridad para hacer el trabajo	0	0%

**Ilustración 4** *¿Considera usted que en su lugar de trabajo se cumple con todas las normas de seguridad establecidas por la constitución?*



### Interpretación

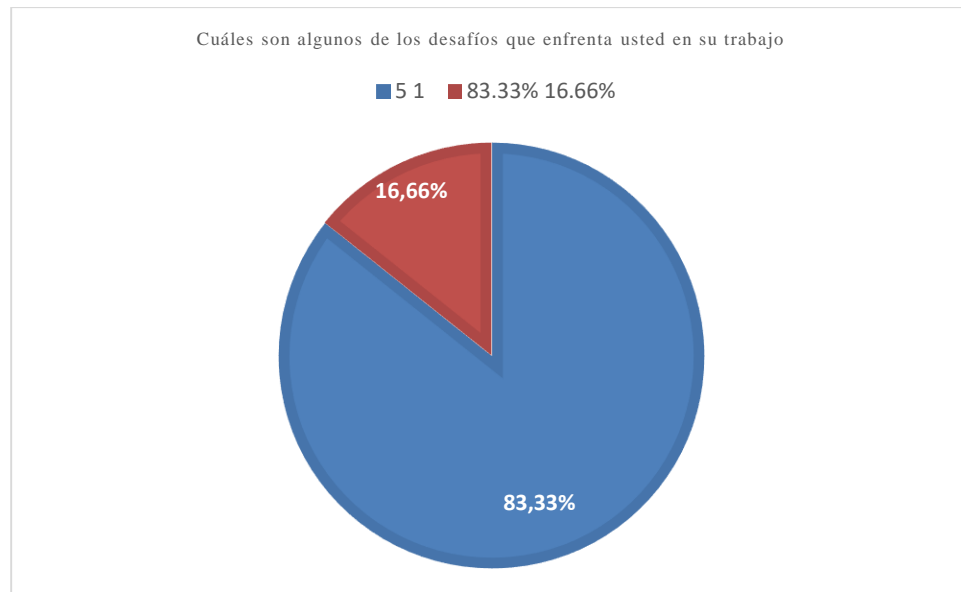
Del 100% de la población encuestada, se menciona que todos cuentan con los implementos necesarios para garantizar su seguridad en la ejecución de sus labores. Esto indica que se están tomando las medidas adecuadas para proteger al personal auxiliar en sus funciones diarias, lo que es fundamental para minimizar riesgos y asegurar un ambiente de trabajo.

*Ítems 5 ¿Mencione cuáles son los principales desafíos que enfrenta usted en su trabajo?*

**Tabla 5**

Escala	Número	Porcentaje
Falta de comunicación	5	83.33%
Maquinaria o instrumentos defectuosas	1	16.66%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>99,99%</b>

**Ilustración 5** ¿Mencione cuáles son los principales desafíos que enfrenta usted en su trabajo?



**Interpretación**

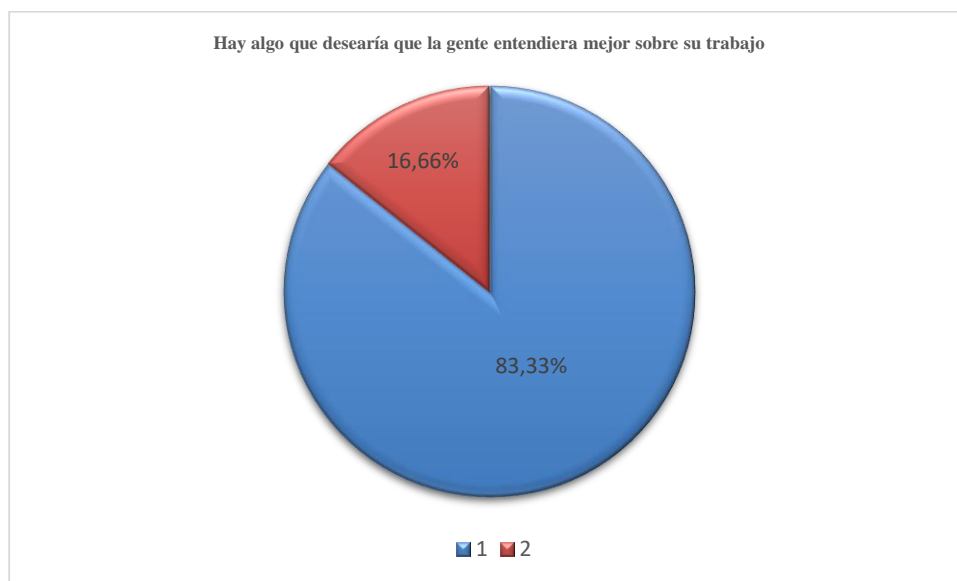
Al analizar el gráfico, se observa que el 83,33% de los encuestados menciona que uno de los principales desafíos que enfrenta el personal auxiliar es la falta de comunicación, lo que puede afectar la coordinación y eficiencia en su trabajo. Por otro lado, el 16,66% indica que los problemas se centran en la falta de maquinaria o en el estado defectuoso de los instrumentos necesarios para realizar sus labores, lo que también impacta negativamente en la calidad y rapidez de sus tareas.

**Ítems 6** ¿Cuáles son los principales problemas que afecta a sus actividades cotidianas?

**Tabla 6**

Escala	Número	Porcentaje
Falta de comprensión	5	83,33%
Falta de respeto	1	16,66%
Total	6	99,99%

**Ilustración 6** *Cuáles son los principales problemas que afecta a sus actividades cotidianas*



**Interpretación**

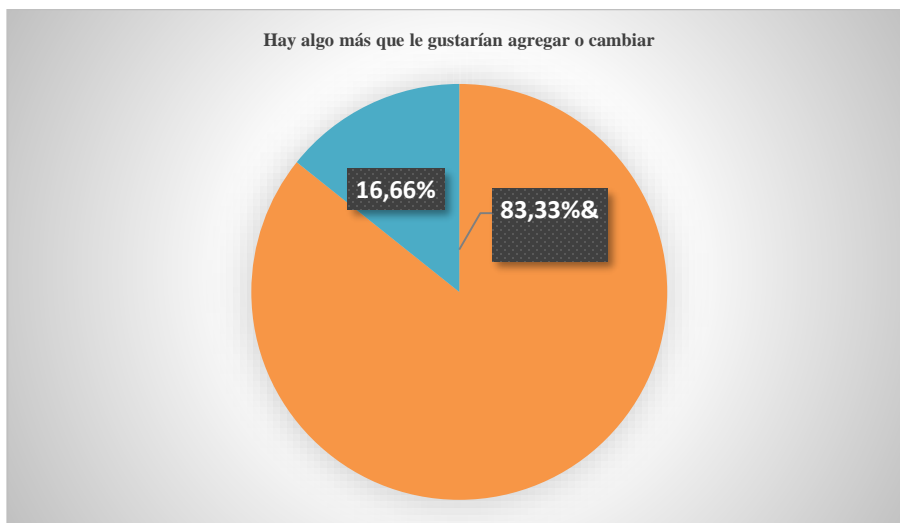
Del 100% de los encuestados podemos observar que el 83,33 menciona que si hay algo que desearía que la gente entendiera para mejorar su trabajo es la comprensión y el 16,66% el respeto, (Ponce Pincay, Ponce Toala, & Sumba Bustamante, 2023), considera que los factores importantes para garantizar un ambiente laboral positivo son la colaboración, respeto, comunicación y transparencia.

**Ítems 7** *¿Le gustaría aportar o sugerir algo adicional para mejorar el ambiente laboral?*

**Tabla 7**

Escala	Número	Porcentaje
Valorización del trabajo	5	83,33%
Ninguna sugerencia	1	16,66%
Total	6	99,99%

**Ilustración 7** ¿Le gustaría aportar o sugerir algo adicional para mejorar el ambiente laboral?



**Interpretación**

De acuerdo con el análisis del gráfico podemos observar que el 83,33% menciona que si cambiar o agregar algo en su trabajo, mientras que el 16,66% menciona que no necesita que se cambie nada en su trabajo. Sin embargo, el mayor porcentaje requiere de mayores estrategias como brindar oportunidades de crecimiento profesional, promover un entorno inclusivo, ofrecer retroalimentación positiva, incluirlos en el proceso de toma de decisiones y garantizar condiciones de trabajo equitativas.

**Ítems 8** ¿Cree que en su lugar de trabajo existen protocolos claramente establecidos para promover la inclusión?

**Tabla 8**

Escala	Número	Porcentaje
Si	5	83,33%
No	1	16,66%
Total	6	99,99%

**Ilustración 8** *¿Cree que en su lugar de trabajo existen protocolos claramente establecidos para promover la inclusión?*



### Interpretación

Del 100% de los encuestados podemos observar que el 83,33% manifiesta que, si existe protocolos de inclusión en el lugar de su trabajo, mientras que, el 16,66% dice que no existe. Entonces, se considera que para que los protocolos de inclusión sean efectivos, es necesario también proponer estrategias que garanticen que todos los empleados conozcan y comprendan dichos protocolos. El (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014), en su Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, indica que se debe incorporar actividades de información continuas en las que participe todo el personal.

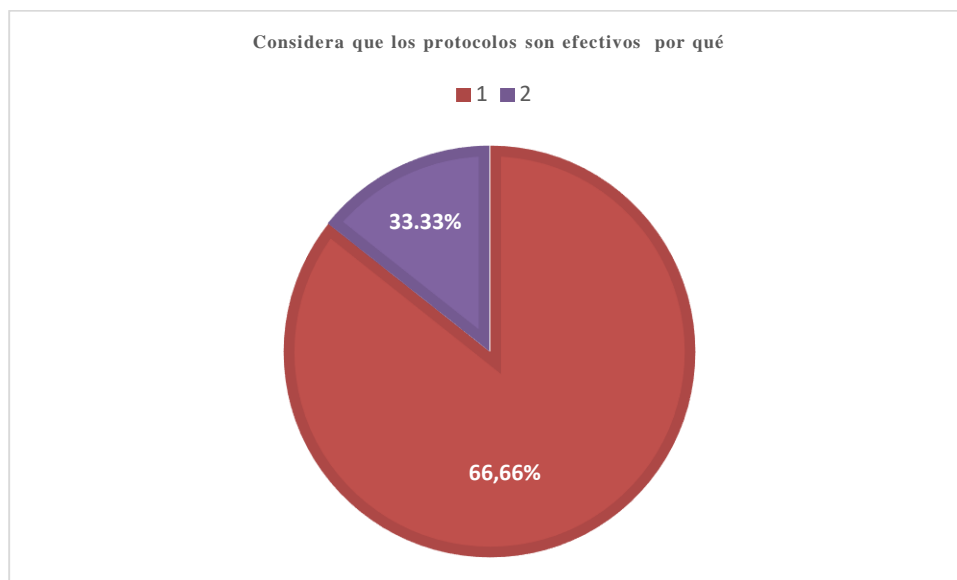
**Ítems8** *¿Considera que los protocolos implementados en su trabajo son efectivos? ¿Por qué?*

**Tabla 9**

Escala	Número	Porcentaje
Si	4	66,66%
No	2	33,335
Total	6	99,99%



**Ilustración 9** ¿Considera que los protocolos implementados en su trabajo son efectivos?  
¿Por qué?



**Interpretación**

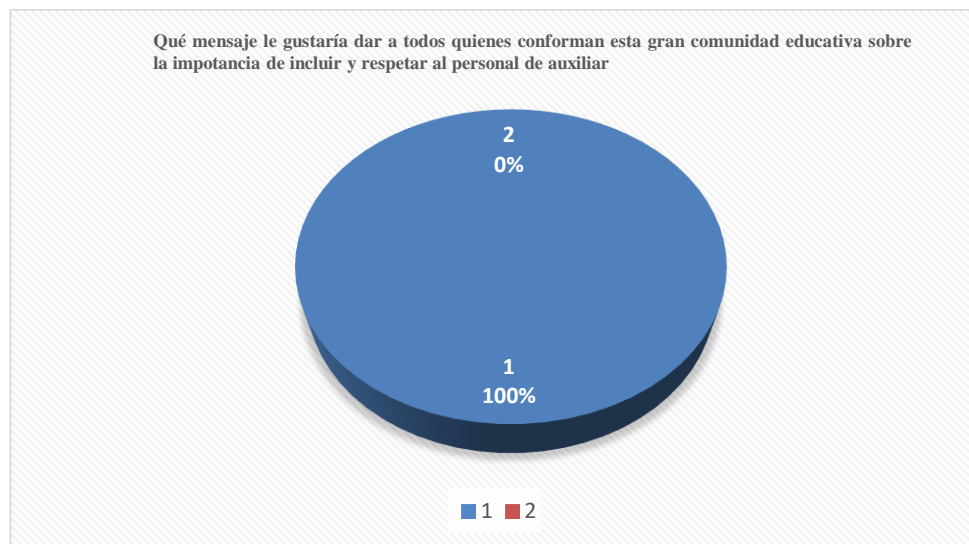
Del personal auxiliar encuestados podemos observar que el 66,66% considera que los protocolos son efectivos por qué ayudan a las personas con algún tipo de discapacidad, mientras que el 33,33% dice que no. Esto puede deberse a una comunicación deficiente, poca visibilidad de protocolos o falta de información acerca de los mismos.

*Ítems 10* Qué mensaje le gustaría dar a todos quienes conforman esta gran comunidad educativa sobre la importancia de incluir y respetar al personal de auxiliar

**Tabla 10**

Escala	Número	Porcentaje
Igualdad para todos	6	100%
desigualdad	0	0%
Total	6	100%

**Ilustración 10** *Qué mensaje le gustaría dar a todos quienes conforman esta gran comunidad educativa sobre la importancia de incluir y respetar al personal de auxiliar*



**Interpretación**

Del personal auxiliar encuestada podemos observar que el 100% manifiestan que le gustaría a todos quienes conforman la gran comunidad educativa sean tratados por igual sin discriminación alguna. Brindando el apoyo necesario a las personas con capacidades especiales, mediante la implementación de estrategias que fomenten la inclusión como el mejoramiento de protocolos de inclusión, con el objetivo de acatar normas y reglamentos establecidos.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**UNIDAD DE POSGRADOS**  
**ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL AUXILIAR**

**ENTREVISTA DIRIGIDA A**

**Objetivo:** Determinar si el personal auxiliar de la sede sur de la universidad nacional de Chimborazo cuenta con un protocolo de inclusión propósito de identificar buenas prácticas, áreas de mejora y garantizar un entorno inclusivo y equitativo para todos los miembros de la comunidad universitaria

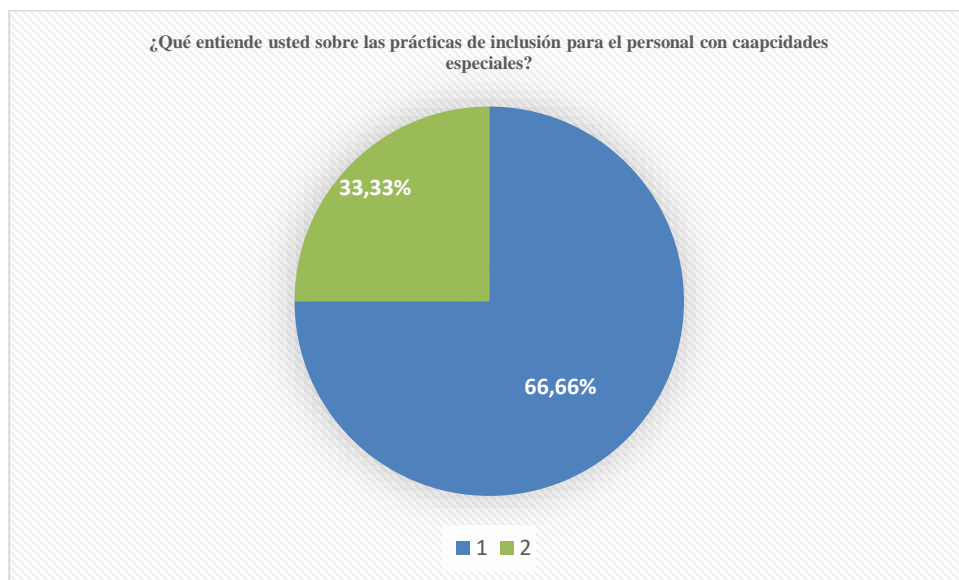
De acuerdo a la entrevista ejecutada se muestran los docentes se muestra los resultados sobre el conocimiento de Cultura, Normativa y Prácticas Inclusivas en el personal auxiliar del campus sur de la Universidad Nacional de Chimborazo

*Ítems 11. ¿Qué entiende usted sobre las prácticas de inclusión para el personal con capacidades especiales?*

**Tabla 11**

Escala	Número	Porcentaje
Igualdad	2	66,66%
Equidad	1	33,33%
Total	3	99.99%

*Ilustración 11 ¿Qué entiende usted sobre las prácticas de inclusión para el personal con capacidades especiales?*



### Interpretación

Como podemos analizar el gráfico observamos que el 66,66% de los encuestados manifiestan que tienen conocimiento sobre las prácticas inclusivas en las personas con discapacidad misma que la relacionan como igualdad y un 33,33% le relacionan con la equidad.

### Ítems 12 ¿Qué protocolos usted conoce para aplicar las practicas inclusivas?

**Tabla 12**

Escala	Número	Porcentaje
Control de cumplimiento de la ley	2	66,66%
Control de prevención de riesgos laborales	1	33,33%
Total	3	99,99%

**Ilustración 12** ¿Qué protocolos usted conoce para aplicar las practicas inclusivas?



**Interpretación**

Del 100% de encuestados podemos observar que el 66,66% menciona que los protocolos para aplicar las practicas inclusivas y que conoce es el control del cumplimiento de la ley mismo que con ello se favorecerá a las personas con necesidades especiales, mientras que un 33,33% manifiesta que las prácticas inclusivas se deben aplicar a través del control de prevención de los riesgos laborales.

**Ítems 13** ¿Se ha realizado evaluaciones a los procesos de prácticas inclusivas realizadas?

**Tabla 13**

Escala	Número	Porcentaje
Si	2	66,66%
No	1	33.33%
Total	3	99,99%

**Ilustración 13** *¿Se ha realizado evaluaciones a los procesos de prácticas inclusivas realizadas?*



**Interpretación**

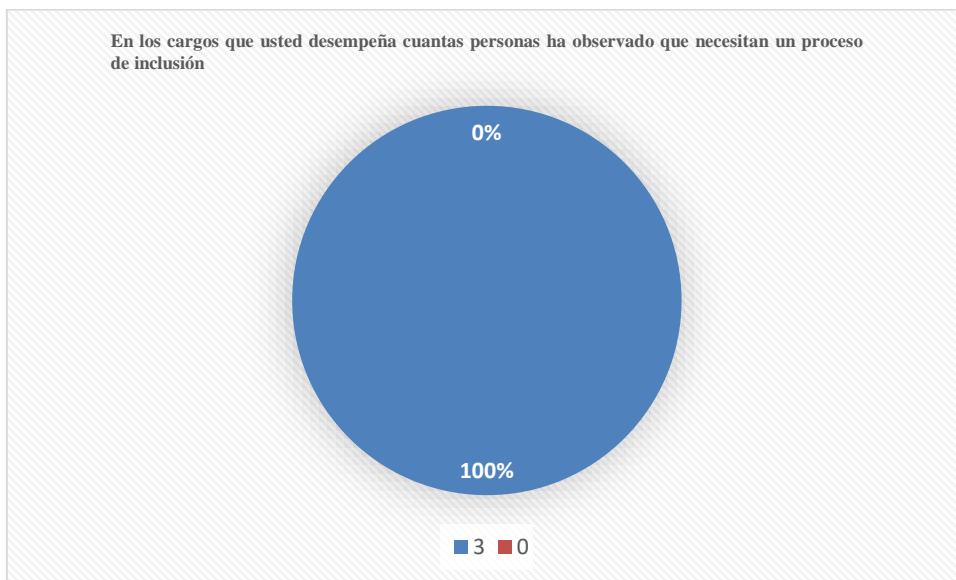
Según el análisis del gráfico, se puede observar que el 66,66% de la población encuestada menciona que sí se han realizado evaluaciones a los procesos de prácticas inclusivas, lo que indica un esfuerzo por monitorear y mejorar estas iniciativas. Sin embargo, un 33,33% afirma que no se han llevado a cabo dichas evaluaciones, lo que sugiere que todavía existen áreas donde estos procesos podrían fortalecerse para asegurar una inclusión más efectiva en el entorno.

**Ítems 14** *¿En los cargos que usted desempeña cuantas personas ha observado que necesitan un proceso de inclusión*

**Tabla 14**

Escala	Número	Porcentaje
Personas con discapacidades leve y moderado 4%	3	100%
Ninguna	0	0%
Total	3	100%

**Ilustración 14** ¿En los cargos que usted desempeña cuantas personas ha observado que necesitan un proceso de inclusión



### Interpretación

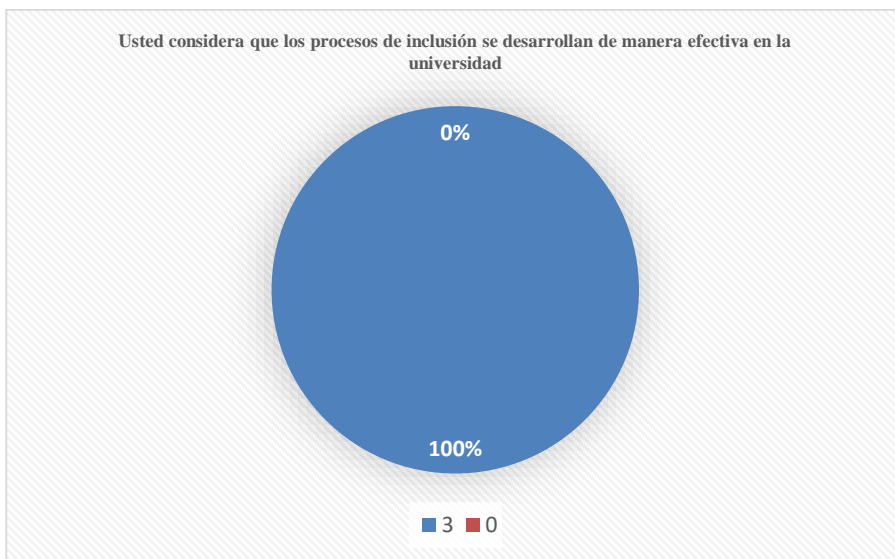
De acuerdo con la interpretación del gráfico, se observa que el 100% de los encuestados menciona que las personas que requieren un proceso de inclusión representan el 4% de la población que labora en la institución. Este dato subraya la importancia de continuar implementando y fortaleciendo prácticas inclusivas para atender adecuadamente a este grupo, garantizando que todos los empleados tengan las mismas oportunidades y condiciones para desempeñar.

**Ítems 15** ¿Usted considera que los procesos de inclusión se desarrollan de manera efectiva en la universidad?

**Tabla 15**

Escala	Número	Porcentaje
Si	3	100%
No	0	0%
Total	3	100%

**Ilustración 15** ¿Usted considera que los procesos de inclusión se desarrollan de manera efectiva en la universidad?



### Interpretación

Al analizar el gráfico, se observa que el 100% de la población encuestada considera que los procesos de inclusión se desarrollan de manera efectiva en la universidad. Esto refleja un alto nivel de satisfacción con las iniciativas inclusivas implementadas, lo que sugiere que la universidad ha logrado crear un entorno en el que se promueve la participación y la igualdad de oportunidades para todos.

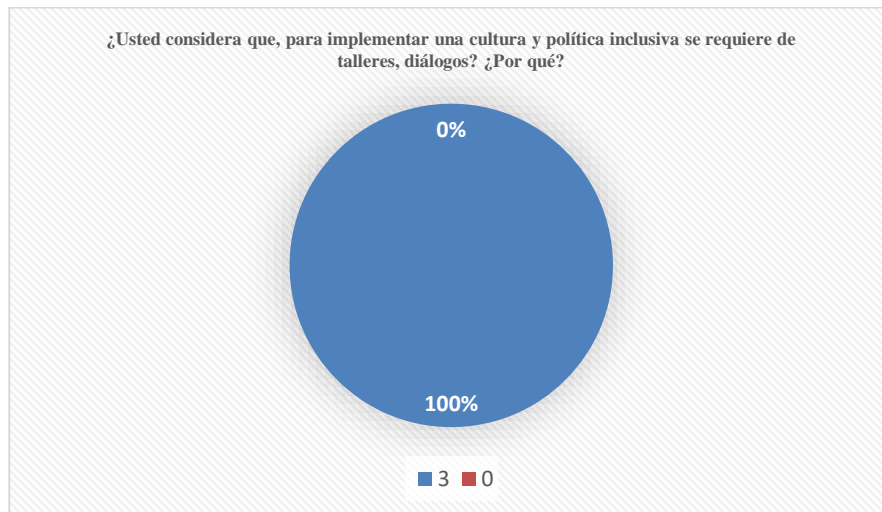
**Ítems 16** ¿Usted considera que, para implementar una cultura y política inclusiva se requiere de talleres, diálogos? ¿Por qué?

**Tabla 16**

Escala	Número	Porcentaje
Si	3	100%
No	0	0%
Total	3	100%



**Ilustración 16** *¿Usted considera que, para implementar una cultura y política inclusiva se requiere de talleres, diálogos? ¿Por qué?*



### **Interpretación**

El 100% de la población encuestada considera que, para implementar una cultura y política inclusiva, es necesario llevar a cabo talleres y diálogos. Esto se debe a que estos espacios permitirían crear conciencia en todas las personas sobre las discapacidades y la importancia de la inclusión en todos los ámbitos sociales. A través de estas actividades, se promovería una mayor comprensión, empatía y sensibilidad hacia las necesidades de las personas con discapacidades, fomentando una cultura de respeto y equidad dentro de la institución y la sociedad en general.

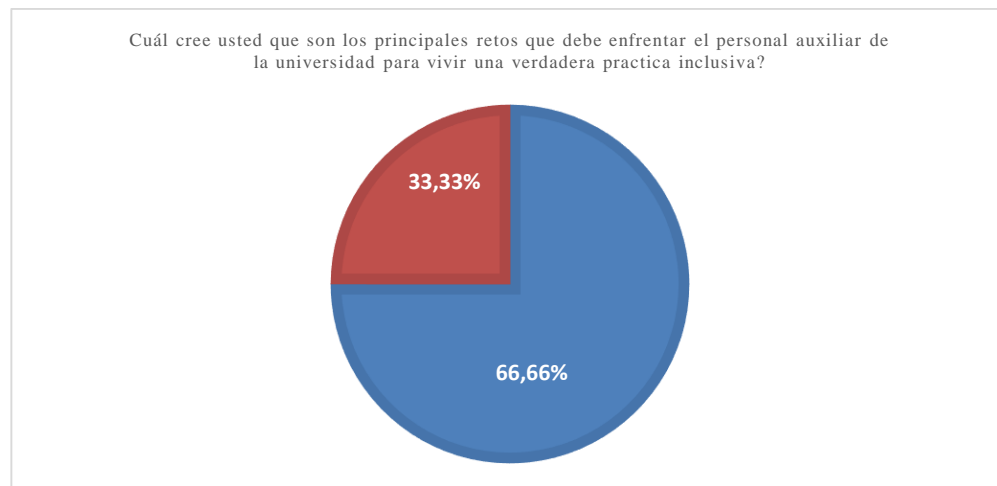
**Ítems 17** *¿Cuál cree usted que son los principales retos que debe enfrentar el personal auxiliar de la universidad para vivir una verdadera practica inclusiva?*

**Tabla 17**

Escala	Número	Porcentaje
Falta de Comunicación	2	66,66%

Mejora continua las políticas inclusivas	1	33.33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>99,99%</b>

**Ilustración 17** ¿Cuál cree usted que son los principales retos que debe enfrentar el personal auxiliar de la universidad para vivir una verdadera practica inclusiva?



### **Interpretación**

Según el análisis del gráfico, el 66,66% de los encuestados considera que uno de los principales retos que debe enfrentar el personal auxiliar de la universidad para lograr una verdadera práctica inclusiva es la falta de comunicación. Esto sugiere que una mejor coordinación y diálogo son esenciales para implementar efectivamente las iniciativas inclusivas. Por otro lado, un 33,33% menciona que la mejora de las mismas prácticas inclusivas también representa un desafío

significativo, indicando la necesidad de evaluar y actualizar constantemente estas prácticas para que sean realmente efectivas.

**Ítems 18** *¿Considera que es necesario un cambio en las políticas de la universidad? ¿Y en las prácticas inclusivas*

**Tabla 18**

Escala	Número	Porcentaje
Si	3	100%
No	0	0%
Total	3	100%

**Ilustración 18** *¿Considera que es necesario un cambio en las políticas de la universidad? ¿Y en las prácticas inclusivas*



### **Interpretación**

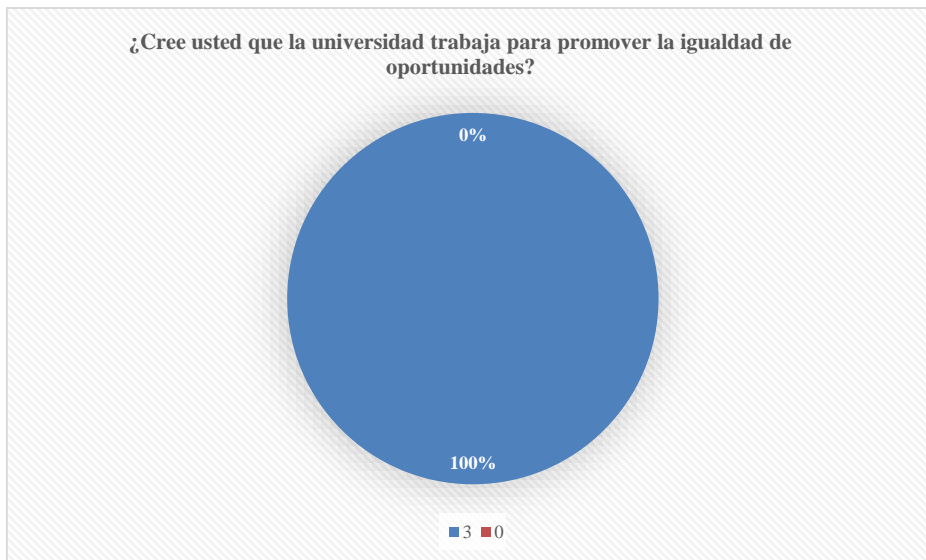
De acuerdo con los encuestados, se observa que el 100% considera que es necesario realizar un cambio en las políticas de la universidad y en las prácticas inclusivas. Esto indica un consenso general sobre la necesidad de revisar y actualizar las normativas y enfoques actuales para asegurar que se adapten mejor a las realidades y necesidades de la comunidad universitaria. Un cambio en

este sentido podría facilitar una mayor inclusión y equidad, creando un ambiente más accesible y receptivo.

**Ítems 19** ¿Cree usted que la universidad trabaja para promover la igualdad de oportunidades?

Escala	Número	Porcentaje
Si	3	100%
No	0	0%
Total	3	100%

**Ilustración 19** ¿Cree usted que la universidad trabaja para promover la igualdad de oportunidades?



**Interpretación**

Según el análisis del gráfico, el 100% de los encuestados opina que la universidad debe trabajar para promover la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad educativa. Este acuerdo unánime indica un fuerte compromiso hacia la inclusión y la equidad, sugiriendo que los encuestados ven la importancia de implementar políticas y prácticas que aseguren

que cada persona tenga acceso a las mismas oportunidades para aprender, crecer y contribuir en el entorno universitario. Este enfoque es fundamental para construir una comunidad educativa.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

De acuerdo con los datos anteriores se puede decir que la mayoría de los trabajadores auxiliares de Universidad Nacional de Chimborazo, perciben un ambiente laboral en general positivo, sin embargo, también consideran que existen áreas en las se debe mejorar.

En relación al conocimiento y aplicación de protocolos de inclusión, según el Ministerio de Relaciones Laborales (2014), explica que para dar cumplimiento a la normativa leal vigente es necesario implementar estrategias que permitan la inclusión de todos los trabajadores, desde la fase de reclutamiento, dando seguimiento, comunicando e implementando cada una de las estrategias de inclusión para todos los empleados de la organización, es decir aunque la Universidad Nacional de Chimborazo está trabajando hacia la inclusión, los empleados consideran se necesita mejorar la visibilidad y comprensión de los protocolos establecidos en esta entidad, por los mismo, se considera que los protocolos actuales no son efectivos, destacando la importancia de fortalecer su implementación.

Los datos revelan que la falta de comunicación es uno de los principales desafíos al cual se enfrentan el personal auxiliar de la institución, destacando así la necesidad de mejorar los canales de comunicación internos, según Contreras (2020) afirma que la comunicación eficaz es crucial tanto para el progreso de los sectores productivos como para el ámbito laboral. La integración de la comunicación y la organización facilita la formulación de objetivos, la toma de decisiones y la creación de estrategias, entre otras acciones esenciales en entornos corporativos cada vez más complejos, es decir se necesita fomentar la comunicación tanto dentro del personal auxiliar, así como de las personas que interactúan con los mismos.

El personal auxiliar de la institución educativa manifiesta que se debe profundizar la equidad para abordar de manera más efectiva las necesidades individuales. Según Rivadeneira (2022), como parte de la labor social de las organizaciones, es fundamental atender las necesidades de los

empleados, asegurar el respeto a sus derechos y valorar sus habilidades y capacidades humanas, por lo que se sugiere que se mejorar o desarrollar políticas más dinámicas y efectivas que prioricen la inclusión de los trabajadores.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

La situación actual sobre la cultura en el personal auxiliar revela una serie de aspectos importantes que necesitan atención y mejora. En primer lugar, se destaca la percepción unánime de que los procesos de inclusión y la promoción de la igualdad de oportunidades son fundamentales para el desarrollo de un entorno educativo efectivo y enriquecedor. Sin embargo, se identifican desafíos significativos, como la falta de comunicación y la necesidad de mejorar las prácticas inclusivas, que pueden obstaculizar la implementación de una cultura inclusiva.

Para avanzar hacia una cultura inclusiva, es esencial que la universidad escuche las necesidades y opiniones del personal auxiliar, implemente estrategias de comunicación efectivas y realice cambios en sus políticas. Esto no solo beneficiará al personal auxiliar, sino que también enriquecerá a toda la comunidad educativa, promoviendo un ambiente de respeto.

Al diseñar e implementar estrategias para normativas inclusivas, la universidad no solo fortalecerá el compromiso y la satisfacción del personal auxiliar, sino que también contribuirá a la creación de un ambiente laboral más justo y equitativo. Esto, a su vez, impactará positivamente en la comunidad educativa en su conjunto, promoviendo una cultura inclusiva.

Las características de una cultura inclusiva incluyen la participación activa de todos los miembros de la comunidad, la comunicación abierta y el reconocimiento de las necesidades específicas de los grupos minoritarios o marginados. Elementos como la formación en diversidad, la sensibilización sobre prejuicios y la implementación de políticas equitativas son esenciales para promover la inclusión.



## **5.2. Recomendaciones**

Al implementar estas recomendaciones, se puede avanzar hacia una cultura más inclusiva y equitativa dentro del personal auxiliar, beneficiando no solo a este grupo, sino a toda la comunidad educativa. Esto contribuirá a un entorno de trabajo más colaborativo y enriquecedor

Las características, elementos y prácticas inclusivas son fundamentales para crear culturas que no solo respetan la diversidad, sino que también fomentan la integración, participación y bienestar de grupos minoritarios o marginados. Implementar estas estrategias es esencial para construir comunidades más justas, equitativas y cohesivas, donde todos los individuos se sientan valorados y apoyados en su desarrollo personal.

Al implementar políticas inclusivas, se puede avanzar hacia una cultura más inclusiva y equitativa dentro del personal auxiliar, mejorando su bienestar, satisfacción y compromiso con la comunidad educativa. Esto no solo se beneficiará al personal, sino que también enriquecerá la experiencia.

## CAPÍTULO VI. 6. PROPUESTA

### Introducción



**Nota:** Fuente autor – Uso DALL-E

Para asegurar una verdadera inclusión, es necesario fomentar una cultura institucional que valore la diversidad y promueva la igualdad de oportunidades. Esto implica la adopción de prácticas inclusivas que permiten al personal auxiliar trabajar de manera coordinada con el profesorado, las familias y otros agentes educativos, creando un entorno seguro, accesible y respetuoso.

La normativa educativa también juega un papel clave en este proceso, estableciendo las bases legales y los recursos necesarios para que las instituciones educativas cuenten con un personal auxiliar capacitado y sensibilizado en inclusión. Sin una normativa clara y efectiva, las acciones inclusivas corren el riesgo de quedar en esfuerzos aislados sin un impacto real.

Promover la cultura, normativa y prácticas inclusivas en el personal auxiliar no solo contribuye al éxito académico de los estudiantes, sino también al desarrollo de valores fundamentales como la empatía, el respeto y la cooperación. A través de un enfoque inclusivo, las instituciones educativas pueden avanzar hacia una educación más justa, equitativa.

## Objetivos

### **Objetivo General**

Garantizar la accesibilidad universal y la inclusión plena, asegurando que todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan participar activamente en la sociedad en igualdad de condiciones con la creación de esta guía.

### **Objetivos específicos**

- Identificar y eliminar barreras analizando y documentando barreras físicas, tecnológicas, comunicativas y sociales que impidan o dificulten la movilidad y participación del personal auxiliar de la universidad de nacional de Chimborazo, proponiendo soluciones concretas.
- Establecer procedimientos accesibles al desarrollar protocolos claros y accesibles para la atención, movilidad y seguridad de las personas auxiliar de la universidad Nacional de Chimborazo.
- Diseñar las rutas y protocolos de manera que fomenten la independencia y autonomía el personal auxiliar, minimizando la necesidad de asistencia externa en la medida de lo posible.

#### 4. Desarrollo de Propuesta

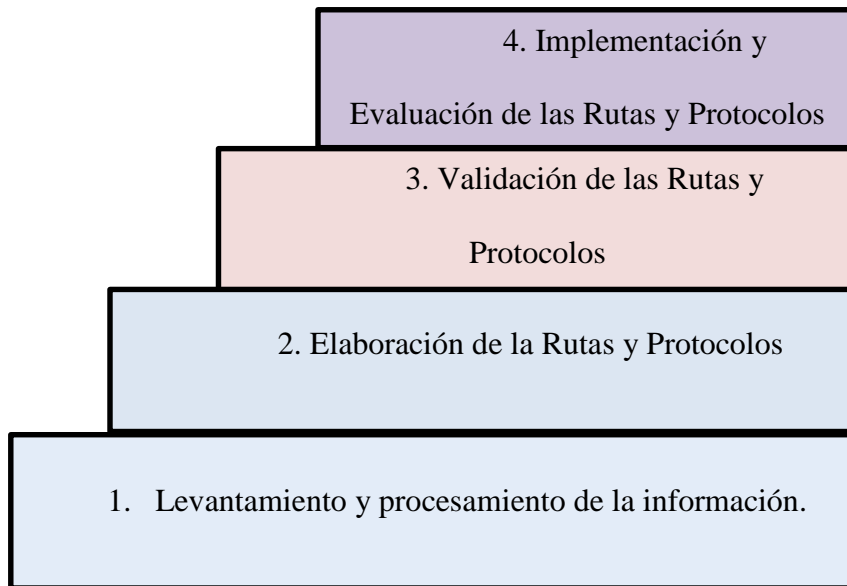


**Nota:** Fuente autor – Uso DALL-E

Para (Carrillo. & Paulina Mesa Villavicencio., 2020) menciona que las culturas son formas de vidas que se expresan a través de los valores y la interacción de las personas, no se conceptualiza como una “totalidad absoluta” que se perpetúa y determina los comportamientos de sus integrantes, sino que es un “proceso dinámico”, en constante cambio y transformación realizado por los integrantes de la comunidad, por sus historias, ideología, contexto, acciones, creencias y valores.

La cultura inclusiva es la búsqueda de procesos de construcción social y la lucha contra la desigualdad; además, se relaciona con una educación “social, emocional, académica y ética” que tiene como objetivo la transformación del clima escolar (Macías Arroyo & Vargas Vera, 2023) donde se propicia el enriquecimiento cultural de la comunidad educativa a través del respeto a la diversidad, del intercambio y diálogo, la participación activa y crítica basada en igualdad, justicia y solidaridad según De La Rosa (2009)

## PROCESO METODOLÓGICO DE CONSTRUCCIÓN DE LA RUTA



### LEVANTAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

Esta fase se refiere a las etapas de recolección, análisis y organización de la información primaria y secundaria con fin de contar con los elementos necesarios para la contextualización de la problemática.

Cabe mencionar que se realizó encuestas al personal auxiliar de análisis donde participaron actores claves como el medico ocupacional, con el objetivo de conocer y levantar información sobre los procedimientos que aplica la universidad Nacional de Chimborazo en la atención, protección de los derechos de las personas con discapacidad.

### ELABORACIÓN DE LA RUTA Y PROTOCOLOS

En esta fase comprende el diseño y elaboración de la ruta con el objetivo de facilitar a cualquier persona información de cómo actuar frente a casos de vulneración de derechos a personas con discapacidad, adicionalmente, busca construir y retroalimentar el soporte normativo y teórico de la misma

## VALIDACIÓN

En esta fase se socializa el contenido construido con las personas auxiliares y autoridades de la Universidad Nacional de Chimborazo.

## IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA RUTA Y PROTOCOLO.

La aplicación de la guía de Rutas y protocolos se torna más importante que su propia construcción, ya que se ha determinado - de acuerdo con experiencias vividas en otros procesos similares - que la existencia del instrumento pasa a segundo plano y la puesta en marcha e implementación son primordiales, así mismo buscando que los acuerdos y procedimientos establecidos den las respuestas, de manera concreta y efectiva. Es importante establecer en este momento, mecanismos de retroalimentación para valorar la ruta e ir eliminando posibles cuellos de botella

### ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?

La Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - CPD, (2006) bajo una mirada social señala: “La 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

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2014) define la discapacidad son aquellas personas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás

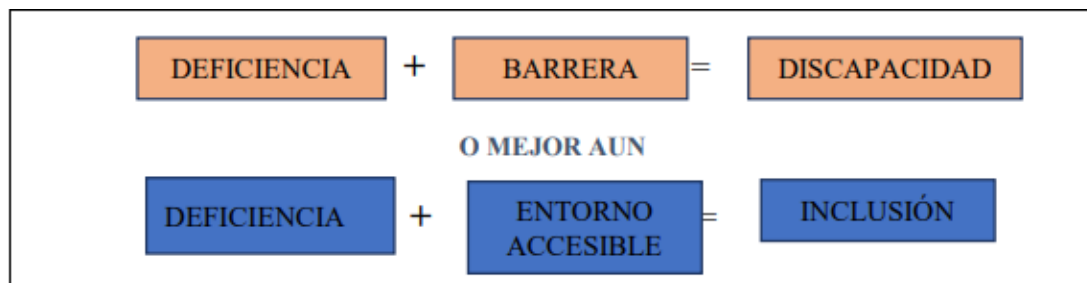
Por lo tanto, una discapacidad es una condición que afecta el funcionamiento de una persona. Sin embargo, cabe mencionar que esta discapacidad puede ser congénita es decir desde el nacimiento

o adquirida a lo largo de la vida debido a una enfermedad, lesión o envejecimiento. Eso quiere decir que las discapacidades pueden manifestarse de diversas maneras y en distintos grados de severidad, impactando áreas como la movilidad, la comunicación, la percepción, el aprendizaje y el desarrollo social.

Cabe mencionar que una discapacidad no está en la persona, sino en el entorno o ambiente, cuando se facilitan entornos inclusivos y accesibles para todos y todas, una deficiencia por ella misma no conducirá a una discapacidad.

Las barreras son las que impiden la equiparación de oportunidades en igualdad de condiciones que las demás. CBM Internacional en 2017, desarrolló dos ecuaciones para simplificar la relación discapacidad e inclusión, mismas que se visualizan en el gráfico No. 2, la primera ecuación: deficiencia más barrera igual a discapacidad, y la segunda ecuación: deficiencia más entorno accesible igual a inclusión. Esta segunda ecuación es la que debería aplicarse para la inclusión de las personas con discapacidad.

#### GRAFICO ECUACIONES PARA SIMPLIFICAR LA RELACIÓN DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN CBM



Tomado de la Convención de Derechos con Discapacidad (2020)

En relación al gráfico anterior, se puede señalar que la discapacidad es compleja, dinámica y multidimensional, abarca desde el niño que nace con una condición congénita como lo es la parálisis cerebral, o un soldado joven que pierde la pierna en una detonación de una mina terrestre, hasta la

mujer de mediana edad con artritis severa, el adulto mayor con efectos de salud mental, o la niña afro ecuatoriana con discapacidad intelectual, entre otras.

Las condiciones de salud pueden ser visibles o invisibles; temporales o a largo plazo; estáticas; episódicas o degenerativas, dolorosas o sin consecuencias, muchas personas con discapacidad no se consideran a sí mismas con mala condición de salud.

Cada persona con discapacidad es diversa, por su tipo de discapacidad y por los factores personales que la hacen única, como lo son: género, edad, condiciones socioeconómicas, sexualidad, origen étnico y el legado cultural de su contexto ó el lugar donde vive.

La inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad (social, económico, educativo, cultural y ambiental) en igualdad de oportunidades que las demás, requiere de un análisis interseccional a través del cual se visibilice o identifique la interrelación o pertenencia con otras condiciones sociales simultaneas o combinadas como: el género, la interculturalidad, la movilidad humana, los ciclos de vida, sumados a factores como: la pobreza, la discriminación y las barreras del entorno, pueden ocasionar que una persona con alguna discapacidad afronte una situación de mayor vulnerabilidad incluso doble o triple.

### ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Según (Bietti, 2023) Los derechos de las personas con discapacidad son los mismos que tenemos todos y todas, sin embargo, al ser un grupo prioritario requiere especificidad en su reconocimiento por lo que, la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, indica que tienen derecho

- El respeto a la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- La no discriminación;



- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- El respeto por las diferencias y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad de la condición humana;
- La igualdad de oportunidades;
- La accesibilidad;
- La igualdad entre el hombre y la mujer;
- El respeto a la evolución de las facultades de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad y su derecho a preservar su identidad.

Por otra parte, la Constitución de la República del Ecuador de 2008, reconoce a las personas con discapacidad dentro del grupo de personas que requieren atención prioritaria y establece claramente las obligaciones del Estado respecto de la protección y garantía de sus derechos, los mismos que se plasman en un gran número de articulados, mismos que se recogen en la Tabla No.1, en donde se detalla el derecho a la salud, atención psicológica, servicios públicos y privados, régimen tributario, ámbito laboral, vivienda, educación, accesibilidad y movilidad humana

#### DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES QUE CONSTAN EN LA CONSTITUCIÓN D ELA REPÚBLICA DEL ECUADOR – CRE

Tema	Derechos de las Personas con Discapacidad
Salud	Según el Art. (CRE, 2008: Art. 47, núm. 1) Atención especializada en instituciones públicas y privadas que prestan servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluya la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida

---

Atención psicológica	Art. 47, numeral 9 La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.
Servicios públicos y	Art. 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

---



---

Tema	Derechos de las Personas con Discapacidad
Privados	(CRE, 2008: Art. 47, núm. 3) 3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
Régimen tributario	Exenciones en el régimen tributario. (CRE, 2008: Art. 47, núm. 4)
Ámbito laboral	Art. 47, núm. 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
Vivienda	Art. 47, núm. 6 Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue

---

---

Educación	Art. 47, núm. 7 Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.
Accesibilidad	Art. 47, núm. 10 El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.  Art. 47, núm. 11 El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille
Movilidad Humana	Art. 42, núm. 11 Las niñas, niños, adolescentes, mujeres embarazadas, madres con hijos e hijas menores, personas adultas con discapacidad recibirán asistencia humanitaria preferente y especializada

---

### ¿CÓMO SE CLASIFICAN LAS DISCAPACIDADES

De acuerdo con El Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades (2017), hace referencia a la severidad de las limitaciones funcionales de acuerdo a los Criterios Técnicos Unificados establecidos en el documento de “Valoración de las Situaciones de Minusvalías y que se sustenta en el documento de trabajo sobre discapacidades de la Organización Mundial de la Salud-OMS,

denominado Clasificador Internacional de las Deficiencias, las Discapacidades y las Minusvalías. Dichas tablas de valoración miden tanto la deficiencia física, sensorial, psicosocial o intelectual como la suma de los factores sociales, culturales, laborales y educativos. Para que una persona pueda ser acreditada legalmente como persona con discapacidad, requiere evidenciar una 30% de discapacidad o más. Estos criterios tienen una base en el modelo médico-biológico por lo que presta mucha importancia a las estructuras biológicas y médicas, sin embargo, incluye el análisis social y del entorno para la calificación. En esta misma normativa, se señala al Ministerio de Salud Pública del Ecuador - MSP como la entidad competente para la calificación y acreditación de las personas con discapacidad, con base al Manual de Calificación de Discapacidades del Ecuador vigente.

Se puede decir que durante el proceso de calificación y acreditación de discapacidades se analiza las limitaciones funcionales que una persona presenta para la realización de las Actividades de la Vida Diaria, misma que son un conjunto de tareas o conductas que una persona realiza de forma diaria y que le permiten vivir de forma autónoma e integrada en su entorno y cumplir su rol o roles dentro de la sociedad, varían entre las actividades que son más fundamentales para la supervivencia como la alimentación, hasta algunas tareas más complejas del auto cuidado personal e independencia vital, como hacer la compra, cocinar o usar el teléfono. Así mismo todas las actividades relacionadas con el ocio, el tiempo libre y el esparcimiento, y aquellas relacionadas con el ámbito laboral.

#### El porcentaje de una discapacidad

<b>Nivel de Discapacidad</b>	<b>Porcentaje de Discapacidad</b>	<b>Tipo de Barrera</b>	<b>Descripción de lo que implica la barrera</b>
Moderado	30 – 49%	Barrera moderada	La persona presenta secuelas o signos que causan imposibilidad o disminución considerable en algunas de sus AVD. Sin

---

			embargo, es independiente de sus actividades de autocuidado. A partir de este porcentaje la entidad competente otorga carne de discapacidad.
Grave	50 – 74%	Barrera grave	Presenta disminución importante o imposibilidad de realizar la mayoría de sus AVD, y alguna de sus actividades de autocuidado pueden estar afectadas.
Muy grave	Profunda 75% - 95% Completa > 95%	Barrera profunda Barrera completa	La persona está imposibilitada de realizar todas sus AVD, incluyendo las de autocuidado.

---

### Manual de Clasificación de Discapacidades (2018)

Con base a la información de la tabla, se puede referir que, a mayor nivel y porcentaje de discapacidad, mayor limitación para realizar las actividades de la vida diaria y por tanto mayor dependencia del cuidado y apoyo de una tercera persona para la realización de las mismas.

Las personas con discapacidad son diversas y heterogéneas, al interior de la discapacidad confluyen diversidad de tipos de discapacidad, cada uno con su especificidad y característica particular, entre los tipos de discapacidad están: discapacidad física, discapacidad psicosocial, discapacidad intelectual, discapacidad visual, discapacidad auditiva, discapacidad del lenguaje y multidiscapacidad, a continuación, su caracterización:

## Discapacidad física

La discapacidad física se puede definir como una desventaja resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas. La discapacidad física se origina por una deficiencia física, es decir, la pérdida o anomalía en la estructura anatómica de los sistemas osteo-muscular (huesos y articulaciones, nervioso o muscular. Es decir que existe una limitación en el área motora o falta de control de movimientos, de funcionalidad y/o de sensibilidad, que impiden realizar las actividades de la vida diaria de manera independiente o realizarlas como las hace el común de las personas.

Según Cabello (2023) menciona que la discapacidad motriz es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características en la sociedad en la que viven

Las deficiencias corporales pueden ser evidentes como amputaciones de miembros



superiores o inferiores, paraplejía o hemiparesia (falta de movilidad de la mitad del cuerpo); o no evidentes, con daño en los órganos internos y por lo tanto ser imperceptibles como afectaciones a pulmones o corazón, fibrosis quística, páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, entre otras. Las limitaciones corporales y/o viscerales pueden ser adquiridas, es decir causadas por enfermedades, accidentes, violencia, desastres, etc.; o congénitas

originadas en el embarazo; o genética, cuando ha sido heredada de padres a hijos.

### **Discapacidad Sensorial**

De acuerdo con Parra (2013) son aquellos que presentan una deficiencia en su audición o visión con resultado de una percepción y procesamiento de la información disfuncionales, dificultándoles aspectos cognitivos en la adquisición y manipulación del espacio, en el lenguaje, en la relación personal y de funcionamiento en la comunidad. Por ello, y para que su desarrollo personal



evolucione en el sentido general o de la normalidad poblacional, precisarán de los apoyos y recursos que compensen sus dificultades y refuercen sus habilidades. Es decir que este tipo de discapacidad está relacionada con los sentidos, como la pérdida de la vista (ceguera) o la pérdida auditiva (sordera).

Tanto la ceguera como la baja visión conllevan un alto grado de pérdida de visión, es decir que su visión es baja aún con el uso de lentes. Las deficiencias visuales pueden ser congénitas o adquiridas, no tienen el mismo grado de afectación. Dependerá de factores como la luz, la tensión ocular o si es de día o de noche. Dentro de esta categoría están las personas que tienen desfiguración de un ojo y/o usan una prótesis ocular.

### **Discapacidad Intelectual o cognitiva**

Dificultades en el aprendizaje, el razonamiento o la toma de decisiones, como el síndrome de Down o el trastorno del espectro autista.

De acuerdo con Villacís (2015) Se considera persona con discapacidad intelectual a toda aquella que ve restringidas, en forma permanente, sus actividades de la vida diaria para: razonar, resolver problemas, tomar decisiones, aprender con rapidez, aprender de la experiencia, autocuidarse, comprender ideas complejas, desenvolverse entre otras; como resultado de la interacción entre las barreras de la actitud (estigmas, prejuicios o discriminación), el entorno (acceso a la comunicación e información) y las limitaciones funcionales debido a deficiencias del neurodesarrollo



y/o conducta adaptativa que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de oportunidades que las demás.

Los trastornos del neurodesarrollo, antes conocidos como “retardo mental”, se presentan en grados fronterizos, leves, moderados, graves y profundos, que pueden ser genéticos o a consecuencia de un trastorno del desarrollo cerebral. Por tanto, pueden presentar un deterioro por el funcionamiento intelectual disminuido. El impacto sobre la vida de la persona con discapacidad intelectual dependerá de la cantidad de apoyo que requiera, este soporte puede ser ocasional, limitado

Las personas con discapacidad intelectual nos enseñan a estar pendientes de los demás, a valorar su cariño y su compañía. Son capaces de establecer fuertes lazos de amistad y convertir una simple amistad en un vínculo que dura toda la vida, más allá de sus diferencias, requieren un trato



empático que evite estigmas, prejuicios o discriminación, usando canales de comunicación e información con lenguaje sencillo, claro, concreto y adaptado a sus necesidades de comprensión. El facilitar una supervisión constante en la realización de sus tareas y el uso de tecnologías y pictogramas, contribuirán a la equiparación de oportunidades para las personas con este tipo de discapacidad.

### **Discapacidad Psicosocial**

Trastornos mentales que impactan el comportamiento o las interacciones sociales, como la esquizofrenia o la depresión severa. Es importante destacar que la discapacidad no define a la persona. Muchas veces, los entornos y las barreras sociales son los que generan las limitaciones, y con los ajustes adecuados y el apoyo necesario, las personas con discapacidad pueden llevar una vida plena y activa.



Según Arenas (2021) La discapacidad psicosocial es un proceso que aparece cuando el entorno no permite a una persona participar de la misma manera que todos a causa de un proceso o antecedente en salud mental, de modo que se advierte de una problemática principalmente social y poco reconocida catalogada como una enfermedad desamparada, y justamente por su desconocimiento denominada la cenicienta de las enfermedades y/o las discapacidades <sup>5</sup> dado que tal y como lo refiere la OMS, hace alusión a aquellos sujetos que con diagnóstico de trastorno mental

han sufrido los efectos sociales negativos del estigma, la discriminación y la exclusión; por lo que el binomio tradicional normal/patológico, visto desde la discapacidad psicosocial, inculca una concepción de mente no legítima, generando indefectiblemente juicios y situaciones estigmatizantes como las antes mencionadas.

## **EL PROCESO DE HUMANIZACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

se refiere a la manera en que se reconoce, valora y respeta la dignidad, los derechos y las capacidades de las personas con discapacidad dentro de la sociedad. Este proceso implica una transformación tanto en la percepción social como en las estructuras y actitudes que afectan la inclusión plena de estas personas. A lo largo de la historia, ha habido una evolución significativa en cómo las sociedades han tratado a las personas con discapacidad, avanzando desde un enfoque de exclusión o marginalización hacia uno de respeto y participación plena.

Algunos aspectos clave del proceso de humanización son:

### **1. Reconocimiento de la dignidad humana:**

Toda persona, independientemente de su condición, tiene una dignidad inherente. El proceso de humanización comienza al reconocer que las personas con discapacidad son sujetos de derechos y no meros receptores de caridad. Este reconocimiento es fundamental para garantizar que sus derechos sean respetados en todas las áreas de la vida: educación, empleo, salud, participación social, etc.

### **2. Cambio de paradigma: De la exclusión a la inclusión:**

Históricamente, las personas con discapacidad eran frecuentemente excluidas de la vida social, institucionalizadas o marginadas. A lo largo del tiempo, las actitudes han cambiado, adoptando un enfoque inclusivo. Este enfoque reconoce que las barreras para la participación plena

no son la discapacidad en sí, sino los entornos físicos y sociales que no son accesibles o inclusivos. Así, la inclusión implica hacer ajustes razonables y accesibilidad para todos.

### **3. Autonomía y autodeterminación:**

Parte del proceso de humanización es reconocer que las personas con discapacidad tienen el derecho de tomar sus propias decisiones sobre sus vidas, incluyendo cuestiones de salud, educación y vida social. El apoyo debe estar centrado en empoderar a las personas con discapacidad para que puedan ejercer su autonomía y participar activamente en la sociedad.

### **4. Participación activa en la sociedad:**

La humanización implica promover la participación activa y equitativa de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida: laboral, educativa, política y cultural. Para ello, es necesario eliminar las barreras físicas, comunicacionales y actitudinales que dificultan su inclusión.

### **5. Concienciación social y educación:**

El cambio de mentalidad en la sociedad es crucial para el proceso de humanización. Esto implica educar a la población sobre la discapacidad, promover el respeto por la diversidad y fomentar la empatía y la solidaridad. Las campañas de sensibilización, la formación en derechos humanos y la representación positiva de las personas con discapacidad en los medios son fundamentales en este aspecto.

### **6. El rol de las leyes y políticas públicas:**

Las leyes y políticas públicas juegan un papel clave en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad. Instrumentos internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU han sido fundamentales para garantizar que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos y oportunidades que cualquier otra persona.

### **7. Visión basada en capacidades y no en limitaciones:**

El proceso de humanización también implica cambiar la perspectiva de ver a las personas con discapacidad solo por lo que "no pueden hacer", hacia una visión centrada en sus capacidades, habilidades y contribuciones. En lugar de centrarse en la deficiencia o el diagnóstico, se reconoce a la persona como un individuo con talentos y potencialidades.

Este proceso de humanización continúa en evolución, y aunque ha habido avances importantes, aún existen desafíos y barreras que deben superarse para lograr una sociedad verdaderamente inclusiva y equitativa.

## LA DISCAPACIDAD COMO CONSTRUCCIÓN (Y OPRESIÓN) SOCIAL: EL MODELO SOCIAL

El concepto de discapacidad como construcción social se basa en el modelo social de la discapacidad, que sostiene que la discapacidad no es simplemente una condición médica o física inherente a la persona, sino que es el resultado de barreras sociales, físicas y actitudinales impuestas por la sociedad. Estas barreras limitan la participación plena de las personas con discapacidad en la vida cotidiana y son las que crean la "discapacidad" como tal. En otras palabras, la discapacidad es vista como una forma de opresión social, similar a cómo otras formas de discriminación afectan a diferentes grupos en función de raza, género, clase, etc.

### **Los principios clave del modelo social:**

#### **1. Separación entre "impedimento" y "discapacidad":**

El modelo social distingue entre el impedimento (la condición física, sensorial o cognitiva de una persona) y la discapacidad (las barreras y limitaciones que la sociedad impone). Por ejemplo, una persona con movilidad reducida no estaría "discapacitada" si no fuera por las barreras físicas, como la falta de accesibilidad en los edificios o el transporte. Es la sociedad la que "discapacita" al no proporcionar entornos inclusivos.

## **2. La discapacidad como una cuestión de derechos humanos:**

Bajo el modelo social, la discapacidad no es un "problema individual", sino una cuestión de derechos humanos. Las personas con discapacidad tienen el derecho de vivir de manera plena, participar en la sociedad y tener igualdad de oportunidades, lo cual requiere que la sociedad elimine las barreras estructurales, físicas y culturales que impiden esa participación.

## **3. La opresión social:**

El modelo social sostiene que las personas con discapacidad han sido históricamente oprimidas y excluidas, de manera similar a otros grupos marginalizados. Esto se ve reflejado en el acceso limitado a recursos, oportunidades y espacios, así como en los estigmas y estereotipos negativos asociados a la discapacidad. Las barreras impuestas por la sociedad no solo son físicas (como la inaccesibilidad de edificios o el transporte), sino también actitudinales (prejuicios, discriminación) y culturales (falta de representación en los medios o la invisibilización de las personas con discapacidad).

## **4. Rechazo del modelo médico:**

El modelo médico de la discapacidad tradicionalmente ha enfocado la discapacidad como un "problema" de la persona que necesita ser "corregido" o "curado" mediante tratamientos o intervenciones médicas. Este enfoque a menudo ignora el papel que la sociedad juega al crear las barreras que discapacitan a las personas. En contraste, el modelo social rechaza esta visión individualista y patologizante, y en su lugar pone el énfasis en la transformación de la sociedad para hacerla más accesible e inclusiva.

### **Ejemplos de barreras sociales que crean la discapacidad:**

1. **Barreras físicas:** Edificios, calles y medios de transporte que no son accesibles para personas con movilidad reducida.

2. **Barreras comunicacionales:** Falta de intérpretes de lengua de señas, subtítulos o formatos accesibles para personas con discapacidades auditivas o visuales.
3. **Barreras actitudinales:** Prejuicios y estigmas que asumen que las personas con discapacidad son "menos capaces", lo que limita sus oportunidades laborales, educativas o sociales.
4. **Barreras organizacionales:** Normas y procedimientos en instituciones que no contemplan las necesidades de las personas con discapacidad, como sistemas educativos que no ofrecen educación inclusiva.

#### **El modelo social como motor de cambio:**

Este enfoque ha sido una herramienta poderosa para los movimientos de derechos de las personas con discapacidad en todo el mundo. Ha influido en legislaciones, políticas públicas y la forma en que se diseñan los entornos y servicios, promoviendo la inclusión y el diseño universal (la creación de productos, entornos y servicios accesibles para todas las personas). También ha sido clave para entender la discapacidad como parte de la diversidad humana.

#### **Críticas y perspectivas complementarias:**

Aunque el modelo social ha sido crucial para el empoderamiento y la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, también ha recibido algunas críticas. Algunos argumentan que, al enfocarse tanto en las barreras sociales, se ignoran las realidades cotidianas del dolor o las limitaciones físicas y emocionales que algunas personas con discapacidad enfrentan, lo que puede hacer que la experiencia individual se minimice. Por esta razón, algunos abogan por enfoques combinados o modelos integrados, que reconozcan tanto las barreras sociales como las realidades físicas o médicas de la discapacidad.

La discapacidad plantea que lo que realmente "discapacita" a las personas no son sus impedimentos, sino las barreras impuestas por la sociedad. La discapacidad, por tanto, es una construcción social que puede ser modificada si se crean entornos accesibles, se promueve una mayor concienciación y se garantizan los derechos de las personas con discapacidad. Este enfoque ha sido clave para combatir la opresión y fomentar una sociedad más inclusiva.

El modelo biopsicosocial de la discapacidad es un enfoque que reconoce la discapacidad como un fenómeno complejo y multidimensional que involucra aspectos biológicos, psicológicos y sociales. A diferencia de otros modelos más simplistas, como el modelo médico (centrado únicamente en la condición física) o el modelo social (enfocado en las barreras sociales), el modelo biopsicosocial integra múltiples perspectivas para entender de manera más completa la discapacidad y las necesidades de la persona.

## **PRINCIPIOS DEL MODELO BIOPSIOSOCIAL:**

### **1. Dimensión biológica:**

La dimensión biológica aborda los aspectos físicos o médicos que afectan a la persona. Esto incluye condiciones genéticas, enfermedades, lesiones, o cualquier otro factor físico o neurológico que limite el funcionamiento de una persona. A diferencia del enfoque del modelo médico, en el modelo biopsicosocial, estos factores biológicos son solo una parte de la ecuación y no definen completamente la experiencia de la discapacidad.

### **2. Dimensión psicológica:**

Aquí se consideran los factores emocionales, cognitivos y conductuales que afectan la experiencia de la persona con discapacidad. Esto incluye el estado mental, el manejo del estrés, la autoestima y la adaptación psicológica a las circunstancias de vida. La manera en que una persona

interpreta y enfrenta su discapacidad, junto con su resiliencia emocional, es clave para comprender su experiencia.

### **3. Dimensión social:**

El entorno social, las interacciones con otras personas, las barreras físicas y actitudinales y el contexto cultural juegan un papel crucial en este modelo. Las normas sociales, la accesibilidad de los espacios y los servicios, y el apoyo de la comunidad o la familia son factores importantes para entender cómo una persona con discapacidad puede participar en la sociedad. El modelo biopsicosocial reconoce que las barreras sociales y la falta de inclusión agravan la discapacidad y limitan la participación.

#### **Características clave del modelo biopsicosocial:**

1. **Interacción de factores:** Una de las características principales del modelo biopsicosocial es que los factores biológicos, psicológicos y sociales interactúan entre sí. Por ejemplo, una condición médica (biológica) puede afectar el estado emocional (psicológico) de una persona, lo que a su vez puede influir en su participación en la vida social y laboral (social). La discapacidad no es vista como un fenómeno estático, sino como un resultado de la interacción dinámica de estos factores.
2. **Énfasis en la funcionalidad:** El modelo biopsicosocial se centra en la **funcionalidad** de la persona en su entorno, más allá de su diagnóstico o condición médica. Esto significa que se presta atención a lo que una persona **puede hacer** dentro de su contexto, tomando en cuenta las barreras y facilitadores en su entorno, en lugar de enfocarse solo en sus limitaciones.
3. **Modelo holístico:** Este enfoque holístico toma en cuenta el bienestar general de la persona, no solo su salud física. Al integrar factores psicológicos y sociales, el modelo proporciona una comprensión más completa de las necesidades y capacidades de las personas con



discapacidad. Este enfoque permite un **tratamiento integral** que aborda no solo los síntomas médicos, sino también las condiciones de vida, el apoyo emocional y las necesidades sociales de la persona.

4. **Enfoque centrado en la persona:** El modelo biopsicosocial es inclusivo y se enfoca en la **persona en su totalidad**, no solo en su condición médica o sus barreras sociales. Esto implica que las intervenciones, políticas y apoyos se diseñen en función de las necesidades individuales y de cómo interactúan los diferentes factores en la vida de esa persona.

#### **Ejemplos de la aplicación del modelo biopsicosocial:**

- **Salud mental:** Una persona con trastornos de salud mental puede experimentar limitaciones debido a la biología (por ejemplo, desequilibrio químico), pero su experiencia de discapacidad también puede estar influida por factores psicológicos (autoestima, manejo del estrés) y sociales (apoyo familiar, estigmatización en la comunidad).
- **Lesión física:** Una persona con una lesión medular puede experimentar limitaciones físicas, pero su capacidad para funcionar también depende del acceso a la rehabilitación (biológico), su adaptación emocional (psicológico) y la accesibilidad del entorno físico y social (social).

#### **Relación con la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF):**

El modelo biopsicosocial es la base de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (OMS). La CIF propone un marco multidimensional para evaluar la discapacidad que tiene en cuenta:

1. **Funcionamiento y estructuras del cuerpo** (biológico).
2. **Actividades y participación** en la vida diaria (social).

3. **Factores contextuales** como el entorno y los apoyos (social), así como factores personales como la motivación o las emociones (psicológico).

Este sistema permite una evaluación más amplia de la situación de la persona y ayuda a crear planes de intervención más efectivos, al reconocer las diferentes dimensiones que afectan la discapacidad.

#### **Críticas y desafíos del modelo biopsicosocial:**

Aunque el modelo biopsicosocial ha sido elogiado por su enfoque integral, también ha recibido algunas críticas. Algunos consideran que puede ser difícil aplicar este modelo de manera práctica en sistemas de salud que tradicionalmente se han centrado más en el aspecto médico. También hay quienes argumentan que, aunque incluye lo social, no siempre enfatiza lo suficiente la eliminación de las barreras sociales, algo que el modelo social de la discapacidad subraya con mayor fuerza.

La discapacidad ofrece una visión completa que integra los factores biológicos, psicológicos y sociales que afectan a una persona con discapacidad. Este enfoque reconoce que la discapacidad no se define únicamente por una condición médica, sino por una interacción dinámica de elementos que van más allá del cuerpo y que incluyen la mente y el entorno social. Es un modelo que promueve la inclusión, la adaptación y la funcionalidad de las personas dentro de sus contextos particulares.

#### **LA DISCAPACIDAD COMO DIFERENCIA E IDENTIDAD: EL MODELO DE LA DIVERSIDAD**

El modelo de la diversidad de la discapacidad es una perspectiva que plantea que la discapacidad no debe entenderse simplemente como una deficiencia o limitación, sino como una diferencia natural dentro del espectro de la diversidad humana. Este enfoque va más allá de la visión tradicional de la discapacidad, que suele centrarse en la idea de "corregir" o "tratar" la discapacidad,

y en su lugar la celebra como una forma única de identidad, similar a cómo se valoran otras diferencias como la etnia, el género, la orientación sexual o la cultura.

### **Principios clave del modelo de la diversidad:**

#### **1. La discapacidad como diferencia, no como defecto:**

El modelo de la diversidad propone que las personas con discapacidad no son "anormales" ni "deficientes", sino que representan una variedad en la condición humana. Este enfoque promueve la idea de que las personas con discapacidad simplemente experimentan el mundo de manera diferente, pero que esas experiencias son igualmente valiosas y enriquecedoras. Al igual que en otras áreas de la diversidad, la discapacidad contribuye a la pluralidad de formas de ser y vivir en la sociedad.

#### **2. La discapacidad como identidad:**

En este modelo, muchas personas con discapacidad no ven su condición como algo que deben "superar" o "curar", sino como una parte integral de su identidad. Para muchas personas, su discapacidad forma parte esencial de su autoidentificación y contribuye a su sentido de pertenencia a una comunidad más amplia, como el movimiento de derechos de las personas con discapacidad o las comunidades sordas. La discapacidad, entonces, se concibe no como una carga, sino como una forma particular de ser en el mundo, con sus propios valores, cultura y formas de vivir.

#### **3. La diversidad como un recurso social:**

El modelo de la diversidad sugiere que, al igual que otras formas de diversidad, la discapacidad enriquece a la sociedad al aportar diferentes perspectivas, habilidades y formas de resolver problemas. La variedad de experiencias y habilidades de las personas con discapacidad puede fomentar la innovación y el crecimiento, tanto a nivel cultural como tecnológico. Un ejemplo de esto es el desarrollo de tecnologías accesibles o universales, que no solo benefician a las personas con discapacidad, sino también a la sociedad en general.

#### **4. Rechazo del capacitismo:**

El capacitismo es el conjunto de actitudes y creencias que valoran más las capacidades físicas y mentales consideradas "normales" y que discriminan o marginan a quienes no se ajustan a esos estándares. El modelo de la diversidad se opone al **capacitismo** y promueve la idea de que todas las formas de capacidad y experiencia humana deben ser valoradas de manera equitativa. Lucha contra la idea de que las personas con discapacidad deben ajustarse a las normas de la mayoría o que sus vidas son intrínsecamente "menos deseables".

#### **5. Empoderamiento y autoafirmación:**

Este modelo impulsa el empoderamiento de las personas con discapacidad para que se vean a sí mismas como parte de un grupo con una historia, cultura y valores propios. En lugar de enfocarse en la "adaptación" a una sociedad que los ve como "diferentes", el modelo de la diversidad fomenta la autoafirmación y el orgullo en la identidad de la discapacidad. Los movimientos como el orgullo sordo o el disability pride son ejemplos de cómo las personas con discapacidad pueden reivindicar su identidad y su lugar en la sociedad.

#### **La discapacidad y la construcción de identidad:**

El modelo de la diversidad también enfatiza el papel de la identidad colectiva. Las personas con discapacidad, especialmente en contextos en los que se organizan políticamente o socialmente, pueden construir una identidad común basada en experiencias compartidas, en la lucha contra la discriminación y en el reconocimiento mutuo. En este sentido, la discapacidad se convierte en una categoría social y cultural, no solo en una cuestión de salud o funcionalidad.

Al igual que otros movimientos de identidad, el modelo de la diversidad ve la discapacidad como una cultura con sus propias tradiciones, formas de comunicación y valores. Un ejemplo claro

de esto es la comunidad sorda, que a menudo se identifica como un grupo cultural con su propio lenguaje (lengua de señas) y una rica herencia cultural.

#### **Relación con otros modelos:**

- **Diferencias con el modelo médico:** A diferencia del modelo médico, que tiende a ver la discapacidad como una patología que debe ser tratada o corregida, el modelo de la diversidad rechaza esta visión y defiende que las personas con discapacidad no necesitan ser "curadas". El enfoque aquí está en cambiar las percepciones sociales sobre la discapacidad y no en cambiar a la persona con discapacidad.
- **Relación con el modelo social:** El modelo social y el de la diversidad tienen puntos en común, ya que ambos critican las barreras impuestas por la sociedad y enfatizan la necesidad de eliminar la discriminación y promover la inclusión. Sin embargo, el modelo de la diversidad va un paso más allá al afirmar que la discapacidad no solo debe ser vista como algo que debe ser "acomodado" o "inclusivo", sino como una forma de identidad positiva, que puede y debe ser celebrada.

#### **Ejemplos de la aplicación del modelo de la diversidad:**

1. **Movimientos de orgullo de la discapacidad:** Estos movimientos defienden que las personas con discapacidad deben sentirse orgullosas de su identidad, tal como lo hacen los movimientos de orgullo LGBTQ+ o las luchas antirracistas. El objetivo no es solo luchar contra la discriminación, sino también celebrar la discapacidad como parte integral de la diversidad humana.
2. **Educación inclusiva y diversidad en el aula:** En lugar de ver a los estudiantes con discapacidad como "desafiantes" o "problemáticos", el modelo de la diversidad los reconoce

como contribuyentes valiosos a la comunidad escolar. La educación inclusiva se basa en la idea de que los estudiantes con diferentes capacidades enriquecen la experiencia de aprendizaje para todos.

3. **Cultura de la discapacidad:** Este concepto implica que las personas con discapacidad crean y mantienen prácticas culturales propias. Esto puede incluir formas únicas de expresión artística, comunicación (como la lengua de señas), humor, y una rica historia de lucha por los derechos. La cultura de la discapacidad es vista como una fuente de orgullo y autoidentificación.

#### **Críticas al modelo de la diversidad:**

Aunque el modelo de la diversidad tiene un enfoque positivo, también ha recibido críticas. Algunos argumentan que no aborda suficientemente las necesidades individuales de las personas con discapacidades graves que experimentan desafíos significativos en su vida diaria, lo que podría ser minimizado en una visión centrada solo en la identidad. Otros consideran que puede resultar difícil para algunas personas ver la discapacidad como un aspecto positivo de su identidad, especialmente si viven con dolor crónico o limitaciones severas.

#### **En resumen:**

La discapacidad redefine la discapacidad como una diferencia natural y valiosa en el espectro humano, y no como una deficiencia o problema. Propone que la discapacidad debe celebrarse como una identidad, contribuyendo a la riqueza y pluralidad de la sociedad. Este enfoque fomenta el empoderamiento, la autoafirmación y la lucha contra el capacitismo, y resalta el valor de la inclusión y la diversidad en todos los ámbitos de la vida.

El modelo de los derechos de la discapacidad es un enfoque que considera a las personas con discapacidad como sujetos de derechos, en lugar de objetos de asistencia o caridad. Este modelo se

basa en el reconocimiento de que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que cualquier otra persona. En lugar de ser vistos como pasivos receptores de ayuda, las personas con discapacidad son ciudadanas activas, capaces de exigir y ejercer sus derechos de manera plena y en igualdad de condiciones.

### **Principios clave del modelo de los derechos:**

#### **1. Igualdad y no discriminación:**

Este modelo afirma que las personas con discapacidad deben gozar de igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida: educación, trabajo, participación política, acceso a servicios de salud y actividades recreativas. La no discriminación es un principio fundamental, y el objetivo es eliminar cualquier tipo de exclusión o barrera que impida la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad.

#### **2. Autonomía y autodeterminación:**

El modelo de los derechos promueve la autonomía y el derecho de las personas con discapacidad a tomar sus propias decisiones sobre sus vidas. Esto incluye decisiones sobre educación, empleo, asistencia sanitaria, vida familiar y participación social. Este enfoque rechaza la idea de que otras personas o instituciones decidan lo que es mejor para alguien con discapacidad, y en su lugar aboga por el derecho a la autodeterminación y a vivir de manera independiente.

#### **3. Derecho a la participación plena e inclusiva:**

Las personas con discapacidad tienen el derecho de participar en la sociedad en igualdad de condiciones que las demás personas. Esto implica no solo que se eliminen las barreras físicas, sino también que las políticas y estructuras sociales estén diseñadas para ser inclusivas desde el principio. La participación plena incluye el acceso a la educación, el empleo, la política, la cultura, el deporte y la vida comunitaria en general.

#### **4. Responsabilidad del Estado:**

El modelo de los derechos establece que los gobiernos tienen la responsabilidad de garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos plenamente. Esto incluye la implementación de políticas públicas inclusivas, la creación de leyes contra la discriminación y la promoción de una accesibilidad universal en todos los servicios e infraestructuras. Los Estados también deben garantizar el acceso a los sistemas de justicia y la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

#### **5. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD):**

Este enfoque está profundamente influenciado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), adoptada en 2006. Esta convención internacional es un hito en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y establece un marco legal global que exige a los países adoptar políticas y leyes que promuevan la igualdad, la accesibilidad y la inclusión de las personas con discapacidad. La CDPD refuerza la idea de que las personas con discapacidad no deben ser vistas como destinatarias de asistencia, sino como titulares de derechos.

#### **Derechos específicos contemplados en el modelo de los derechos:**

1. **Derecho a la accesibilidad:** La accesibilidad es un derecho central en el modelo de los derechos. Esto incluye tanto la accesibilidad física (edificios, transporte, espacios públicos) como la accesibilidad informativa y tecnológica (acceso a la información, comunicación, tecnologías de asistencia). El objetivo es que las personas con discapacidad puedan acceder a todos los aspectos de la vida diaria sin restricciones.
2. **Derecho a la educación inclusiva:** Las personas con discapacidad tienen el derecho a recibir una educación inclusiva y de calidad en igualdad de condiciones con los demás. Esto implica



que los sistemas educativos deben adaptarse a las necesidades de todos los estudiantes, brindando los apoyos necesarios (como tecnologías de asistencia, adaptaciones curriculares y docentes capacitados en educación inclusiva).

3. **Derecho al trabajo y empleo:** Las personas con discapacidad tienen el derecho a trabajar en un entorno que sea inclusivo y accesible, y a recibir igualdad de oportunidades para acceder a un empleo digno. Los gobiernos y empresas deben tomar medidas para eliminar la discriminación en el ámbito laboral y garantizar la adaptación de los puestos de trabajo.
4. **Derecho a la vida independiente y a la inclusión en la comunidad:** Este derecho promueve que las personas con discapacidad puedan vivir de manera independiente y elegir dónde y con quién vivir, con el apoyo necesario. Las instituciones segregadas o residenciales que limitan la autonomía de las personas con discapacidad deben ser reemplazadas por modelos de apoyo en la comunidad, que permitan la plena participación en la sociedad.
5. **Derecho a la salud:** El modelo de los derechos establece que las personas con discapacidad deben tener acceso a servicios de salud que respeten su dignidad y que sean accesibles y adaptados a sus necesidades. Además, rechaza la discriminación en los sistemas de salud y promueve que las decisiones sobre los tratamientos médicos deben estar centradas en la persona y ser respetuosas de sus derechos.

### **Impacto del modelo de los derechos:**

#### **1. Transformación legal y política:**

El modelo de los derechos ha impulsado un cambio significativo en las leyes y políticas en muchos países. La adopción de leyes contra la discriminación, las políticas de accesibilidad y los programas de inclusión en áreas como la educación y el empleo son algunos ejemplos. Los marcos

jurídicos ahora reconocen que las personas con discapacidad deben tener las mismas oportunidades que el resto de la sociedad, y los gobiernos deben trabajar para eliminar las barreras que impiden su plena inclusión.

## **2. Cambio en la percepción social:**

Al cambiar la narrativa de la discapacidad desde un enfoque de caridad o atención médica a uno de derechos humanos, el modelo de los derechos ha ayudado a transformar la forma en que las sociedades perciben a las personas con discapacidad. Este enfoque fomenta una mayor sensibilización sobre la importancia de la igualdad, dignidad y respeto para las personas con discapacidad, y ayuda a eliminar los estigmas y prejuicios asociados a ellas.

## **3. Empoderamiento de las personas con discapacidad:**

El modelo de los derechos ha contribuido a empoderar a las personas con discapacidad para que luchen por sus derechos y participen activamente en la sociedad. Este empoderamiento ha llevado al surgimiento de movimientos y organizaciones lideradas por personas con discapacidad que abogan por la inclusión y la igualdad de derechos en todo el mundo.

## **Desafíos y críticas al modelo de los derechos:**

Aunque el modelo de los derechos ha sido ampliamente aceptado, también enfrenta desafíos en su implementación. En algunos países, la falta de recursos, la resistencia a los cambios sociales y las barreras culturales o institucionales pueden dificultar la plena aplicación de los derechos de las personas con discapacidad. Además, algunas personas con discapacidades graves o que enfrentan condiciones médicas complejas pueden encontrar que este enfoque no siempre aborda completamente sus necesidades particulares, lo que ha llevado a discusiones sobre cómo equilibrar la autonomía con el acceso a los apoyos necesarios.

Las personas con discapacidad en el centro del debate como sujetos plenos de derechos, promoviendo la igualdad, la no discriminación y la participación activa en la sociedad. Este enfoque está profundamente ligado a los principios de autonomía, accesibilidad, inclusión y empoderamiento, y ha sido clave en la transformación de las políticas públicas y la percepción social sobre la discapacidad. A través de la promoción de marcos legales y la garantía de derechos, este modelo busca construir una sociedad inclusiva donde las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos y vivir con dignidad.

### **PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA SOCIAL APLICADOS A LA ATENCIÓN EN LOS SERVICIOS.**

- ✓ Buen vivir con énfasis en la garantía, titularidad y ejercicio de derechos de los grupos de atención prioritaria (Arts. 35 a 55). Esto implica garantizar enfoque de derechos y justicia en la formulación, definición, ejecución e implementación de las políticas y acción del Estado, Sociedad y Familia para todo el ciclo de vida y por condición de discapacidad. Implica también la eliminación de condiciones que limitan el pleno ejercicio de derechos y la atención directa a las personas cuyos derechos han sido vulnerados.
- ✓ Inclusión de las personas, familias y grupos en vulnerabilidad a la sociedad en todos sus estamentos y actividades. Responde a la creación de capacidades en las personas y condiciones en el Estado y la sociedad para que se pueda lograr esta inclusión social y económica.
- ✓ Igualdad: es la consecución de la equiparación de oportunidades y resultados entre familias y personas en situación de necesidad específica, pobreza o vulneración de derechos, con el resto de la sociedad y la acción afirmativa prioritaria para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia grupos en situación de desprotección y desigualdad

- ✓ **Universalidad:** Políticas sociales dirigidas a toda la población, con provisión directa a las personas que están en situación de pobreza, desventaja situacional, exclusión, discriminación o violencia; apuntando a la consecución de un piso de protección social que cubra atenciones prioritarias de cuidado, protección y seguridad.
- ✓ **Integralidad:** Este principio concibe a la protección y promoción integral como integrada desde a) La Protección y promoción en todo el ciclo de vida. b) Articulación de la prestación de servicios. c) Protección y promoción desde la familia y la comunidad. d) Enfoque territorial de la protección y promoción coordinada entre las distintas entidades y niveles del Estado, con la participación de organizaciones y comunidades no estatales; e) información coordinada, consolidada y actualizada de la acción de la política a nivel territorial.
- ✓ **Corresponsabilidad:** Se refiere a la responsabilidad compartida entre los individuos, las familias y el Estado en el cuidado familiar, los procesos de movilidad social y salida de pobreza.

#### INSTRUMENTOS NORMATIVOS INTERNACIONALES ESPECIALIZADOS SOBRE DISCAPACIDAD

Se ubica una síntesis del contenido de los distintos instrumentos internacionales especializados sobre discapacidad como son: la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de las Personas con Discapacidad, Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad, Las 100 Reglas de Brasilia, La Declaración Universal de los Derechos Humanos y El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

---

**Instrumento**

**Contenido**

---

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (ONU 2006), suscrita por el Ecuador el 30 de marzo de 2007 y ratificada el 3 de abril de 2008.

Enumera los derechos civiles, culturales políticos, sociales y económicos de las personas con discapacidad; convierte los derechos generales en específicos para las personas con discapacidad; tiene como fin proteger los derechos de las personas con discapacidad. Reconoce a la discapacidad como una situación en la que interactúa la persona con discapacidad con diversas barreras que impiden su desarrollo pleno y efectivo en la sociedad, por lo que en el ámbito de acceso a la justicia es un llamado a los servidores públicos a reconocer las barreras impuestas a este grupo en su ámbito de trabajo.

**Instrumento**

**Contenido**

Es importante abordar los artículos 3, 12 y 13 que habla del

acceso a la justicia y los ajustes razonables a los procedimientos de acceso a la justicia.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de las Personas con Discapacidad (OEA 1999), firmada por el Ecuador el 8 de junio de 1999 y ratificada el 1 de marzo de 2004.

Establece normas para erradicar cualquier forma de discriminación en contra de las personas con discapacidad.

Enfatiza en el compromiso de los Estados de adoptar medidas para eliminar progresivamente la discriminación contra las personas con discapacidad y promover la integración en varias áreas, entre ellas en el acceso a la justicia (artículo 3). Reafirma que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas.

Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad (1993).

Establece normas para generar oportunidades a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás.

---

---

Las 100 Reglas de Brasilia	<p>Establece parámetros para el acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, que a pesar de no ser vinculante tiene fuerza de interpretación jurídica en nuestra legislación.</p> <p>Evidencia la necesidad de respetar los derechos de las personas con discapacidad en el marco del acceso a la justicia, a pesar que se refiere a grupos vulnerables en general. La octava regla establece que: “Se procurará establecer las condiciones necesarias para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad al sistema de justicia, incluyendo aquellas medidas conducentes a utilizar todos los servicios judiciales requeridos y disponer de todos los recursos que garanticen su seguridad, movilidad, comodidad, comprensión, privacidad y comunicación”.</p>
La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH por sus siglas en español)	<p>Establece que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley (DUDH, 1948: Art. 8).</p> <p>Reconoce que todos los seres humanos han nacido libres e iguales en dignidad y en derechos.</p>
El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	<p>Establece en su artículo 14 la igualdad ante los jueces y tribunales de justicia, la presunción de inocencia, el derecho de las personas a ser informadas de manera efectiva sobre la acusación contra ellas, entre otros derechos del debido proceso. También la igualdad ante la ley, el derecho a la no discriminación y la garantía de protección igual y efectiva “contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión,</p>

---

---

opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (Art. 26). Se contempla la categoría discapacidad en “*otra condición social*”<sup>14</sup>

---

Las normas internacionales son de aplicación directa y por norma expresa de la Constitución de la República del Ecuador prevalece ante otras normas de menor jerarquía en caso de contradicciones con base en el bloque de constitucionalidad que “en esencia significa que los Estados no están obligados solamente al cumplimiento del contenido de sus constituciones, sino también al de los tratados internacionales que han suscrito y ratificado, puesto que existen disposiciones concretas de respetar sus preceptos, y por lo tanto pasan a insertarse dentro de la normativa con máxima jerarquía” (Tribunal Constitucional del Ecuador, 2004).

#### **4.1. INSTRUMENTOS                    NORMATIVOS                    NACIONALES                    SOBRE DISCAPACIDAD**

Se visualiza una síntesis de los artículos más representativos, en materia de discapacidades, que contienen los distintos instrumentos nacionales especializados sobre discapacidad, así como normas conexas. El principal, la Constitución de la República del Ecuador, reconoce a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria, es decir como un colectivo que requiere del Estado una atención especial por encontrarse en una situación de desigualdad por su condición.

---

<b>Normativa</b>	<b>Artículos Relacionados</b>
Constitución de la República del Ecuador	Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizan su cumplimiento.

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos, derechos 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 socio económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar 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.

“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.”

Art. 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 la persona con discapacidad, los derechos a:

Art. 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, cultural, educativa y económica.

La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributaria que les permita iniciar y mantener

## **Normativa**

### **Artículos Relacionados**

actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los



niveles de educación.

3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.

4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.

5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.

6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.

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.

“Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención”

Art.66.- reconoce y garantiza a las personas una vida libre de violencia en el ámbito público y privado y ordena la adopción de medidas para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia; en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual

“Art. 81.- La ley establecerá procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento y sanción de los delitos de violencia intrafamiliar, sexual, crímenes de odio y los que se cometan contra niñas, niños, adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad, adultas mayores y personas que, por sus particularidades, requieren una mayor protección. Se nombrarán fiscales y defensoras o defensores especializados para el tratamiento de estas causas, de

acuerdo con la ley”

“Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.

“Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantías desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud

“Art. 381.- El Estado protegerá, promoverá y coordinará la cultura física que comprende el deporte, la educación física y la recreación, como actividades que contribuyen a la salud, formación y desarrollo integral de las personas; impulsará el acceso masivo al deporte y a las actividades deportivas a nivel formativo, barrial y parroquial; auspiciará la preparación y participación de los deportistas en competencias nacionales e internacionales, que incluyen los Juegos Olímpicos y Paraolímpicos; y fomentará la participación de las personas con discapacidad.

## **Ley Orgánica de Discapacidades**

Artículo 1.- Objeto. - La Ley tiene por objeto asegurar 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, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural.

Artículo 2.- Ámbito. - Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión

de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. El ámbito de aplicación de la presente Ley abarca los sectores público y privado. Las personas con deficiencia o condición discapacitante se encuentran amparadas por la presente Ley, en lo que fuere pertinente

## **Normativa**

### **Artículos Relacionados**

Actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.

8. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.

9. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.

10. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.

11. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.

12. 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.

“Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención”

Art.66.- reconoce y garantiza a las personas una vida libre de violencia en el ámbito público y privado y ordena la adopción de medidas para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia; en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o

vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual

“Art. 81.- La ley establecerá procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento y sanción de los delitos de violencia intrafamiliar, sexual, crímenes de odio y los que se cometan contra niñas, niños, adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad, adultas mayores y personas que, por sus particularidades, requieren una mayor protección. Se nombrarán fiscales y defensoras o defensores especializados para el tratamiento de estas causas, de acuerdo con la ley”

“Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.

“Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantías desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud

“Art. 381.- El Estado protegerá, promoverá y coordinará la cultura física que comprende el deporte, la educación física y la recreación, como actividades que contribuyen a la salud, formación y desarrollo integral de las personas; impulsará el acceso masivo al deporte y a las actividades deportivas a nivel formativo, barrial y parroquial; auspiciará la preparación y participación de los deportistas en competencias nacionales e internacionales, que incluyen los Juegos Olímpicos y Paraolímpicos; y fomentará la participación de las personas con discapacidad.

## **Ley Orgánica de Discapacidades**

Artículo 1.- Objeto. - La Ley tiene por objeto asegurar 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, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural.

Artículo 2.- **Ámbito.** - Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. El ámbito de aplicación de la presente Ley abarca los sectores público y privado. Las personas con deficiencia o condición discapacitante se encuentran amparadas por la presente Ley, en lo que fuere pertinente.

## **Normativa**

### **Artículos Relacionados**

En interdicción mediante el correspondiente proceso establecido a partir del Art. 752 hasta el artículo 770 del Código de Procedimiento Civil, excluyendo así la posibilidad de que la persona pueda tener intervalos de lucidez o que pueda utilizar formas diversas de expresar su voluntad. Cabe mencionar que se evidencia un retraso en nuestro código en este aspecto pues con nuevos avances en psicología, actualmente ha eliminado el término demencia y se lo ha reemplazado con el término enfermedad mental o discapacidad intelectual, que reconoce la necesidad de evaluar cada situación con individualidad y las distintas formas de comunicación de las personas con este tipo de discapacidad.

Un avance en materia de respeto a los derechos de las personas con discapacidad es la reforma que hizo la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) al Art. 126 del Código Civil referente al divorcio de la persona con discapacidad intelectual, sustituyéndose el término demente por el de persona con discapacidad intelectual (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012: disposición transitoria No.3). Igualmente, la misma reforma se dio para el inciso final del Art. 256 del Código Civil incluyendo el término discapacidad

intelectual en lugar de demente, y persona sorda en lugar de sordomudo.

Esta terminología se ajusta mejor a principio de igualdad previsto en la Constitución (Art. 11.2 y Art. 66.4), y en el propio Código Civil (Art. 45), y elimina la connotación discriminatoria que puede tener el término *demente* y *sordomudo*. A pesar que la reforma expresa en este sentido terminológico se dio solamente al mentado Art. 126, la disposición transitoria No. 13 de la citada Ley Orgánica de Discapacidades ha derogado tácitamente el resto de referencias a la demencia: “13. Se reformará de la normativa nacional vigente aquellos términos peyorativos hacia las personas con discapacidad y se aplicarán los conceptos de la Constitución de la República.” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012: disposición transitoria No. 13). Sin embargo, las posteriores codificaciones del Código civil solo han recogido las derogatorias expresas.

La reforma más actual del Código, de abril del presente año, cambia en el artículo 95 -que establece las causas de nulidad del matrimonio- el término “demente” por “discapacidad intelectual” y puntualiza que dicha discapacidad debe afectar el consentimiento y la voluntad de la persona para contraer matrimonio, lo que significa un avance en dicha materia.

Por lo anterior, se evidencia la necesaria modificación permanente de los preceptos del Código Civil. Mientras tanto, volviendo al principio del bloque de constitucionalidad y el principio de aplicabilidad directa e inmediata de la norma constitucional, las y los jueces deben emplear los términos establecidos en los instrumentos internacionales de los cuales Ecuador es parte.

## PLANES ESPECIALIZADOS INTERNACIONALES, NACIONALES Y LOCALES SOBRE DISCAPACIDADES

se visualizan los más relevantes, entre los cuales están: Agenda de Desarrollo Sostenible - ODS, Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la

Dignidad de las Personas con Discapacidad - OEA, Agenda Nacional para la Igualdad de  
Discapacidades y Agenda de Protección de Derechos de Personas con Discapacidad

<b>PLAN</b>	<b>CONTENIDO</b>
Agenda de Desarrollo Sostenible – ODS 2030	Reconoce la importancia de promover la prosperidad y la protección del planeta. Enfatiza la obligación de los Estados de respetar y proteger los derechos humanos. La inclusión de las personas con discapacidad se menciona en las metas y/o indicadores de los ODS (objetivos 4, 8, 10, 11 y 17).
Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad – OEA	Es un instrumento de planificación internacional para las Américas, generado por la Organización de Estados Americanos, a través del cual los Estados se comprometen a evitar que las personas sean víctimas de discriminación múltiple, prestando especial atención a la discriminación por razón de pertenencia a otros grupos en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados, enmarca objetivos orientados a la toma de conciencia de la sociedad, salud, rehabilitación y habilitación, Educación, Trabajo y empleo, accesibilidad, participación ciudadana, política y social, participación en actividades culturales, artísticas y deportivas, desarrollo de la inclusión y bienestar social, ejercicio de la capacidad jurídica, autonomía de la persona y vida independiente y acceso a la justicia, cooperación internacional, vida libre de violencia, atención ante riesgos y desastres, enunciando acciones concretas en cada uno de sus objetivos.
Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades – ANID	Es un instrumento de planificación especializado en discapacidades del Ecuador, contiene el plan nacional de discapacidades para 4 años de gobierno, el cual contiene ejes de política pública, cada una con sus respectivas estrategias que son la respuesta a cómo se pretende alcanzarlos, acciones recomendadas, indicadores, líneas base y metas. Orienta el accionar de las entidades públicas y privadas en el marco de la política pública de discapacidades a nivel nacional y local
Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades – ANID	Este documento construido por el Consejo de Protección de Derechos Quito, en forma participativa con el propósito de evidenciar las brechas de

desigualdad y el planteamiento de directrices y acciones afirmativas para las personas con discapacidad del Distrito Metropolitano de Quito, las cuales bajo el principio de corresponsabilidad deberá ser ejecutada a través de las acciones de instituciones públicas, privadas, sociales, autoridades nacionales y locales en el marco de la protección integral de derechos.

## 5. SISTEMAS NACIONALES ESPECIALIZADOS DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE DERECHOS

El país cuenta con varios Sistemas Nacionales Especializados de Protección Integral de Derechos para promover, regular y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos específicos de los grupos de atención prioritaria en el marco de atención prioritaria y especializada expresados en la Constitución de la República, Instrumentos Internacionales y leyes conexas.

En materia de discapacidades, la Ley Orgánica de Discapacidades, título III, artículo 88, establece el Sistema Nacional de Protección Integral de las Personas con Discapacidad





con tres niveles de organismos: el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades encargado de la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de políticas públicas; Defensoría del Pueblo y Órganos de Administración de Justicia encargados de la protección, defensa, y exigibilidad de derechos y los organismos de ejecución de políticas, planes, programas, y proyectos

Se visualizan dos ámbitos, el nacional y el local. En el ámbito nacional, coexisten varios Sistemas Nacionales de Protección Integral de Derechos, como son: el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, el Sistema Nacional de Protección y Asistencia a Víctimas y Testigos, el Sistema Nacional de Planificación, los Sistemas Nacionales Temáticos de Educación, Salud, Cultura, Ciencia y Tecnología, el Sistema Nacional Descentralizado de Protección Integral a Niñez y Adolescencia, el Sistema Nacional para Prevenir y erradicar la Violencia contra las Mujeres, el Sistema Nacional Especializado de Protección Integral de los Derechos de las Personas Adultas Mayores y el Sistema Nacional de Protección Integral de las Personas con Discapacidad; todos estos Sistemas están interconectados y comparten actores o entidades ejecutoras para su implementación.

### **5.1. ORGANISMOS OPERATIVOS DE PROTECCIÓN Y PRESTADORES DE SERVICIOS**

<b>ORGANISMO</b>	<b>COMPETENCIAS</b>
<b>ECU 9-1-1</b>	<p>Es un servicio de respuesta inmediata e integral frente a una determinada emergencia. Coordina la atención de los organismos de respuesta para casos de accidentes, desastres y emergencias movilizando recursos disponibles para brindar atención rápida a la ciudadanía.</p> <p>Entre las entidades con quienes coordina se encuentran: Policía Nacional, Fuerzas Armadas, Cuerpo de Bomberos, Comisión Nacional de Tránsito,</p>

Ministerio de Salud Pública, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Secretaría de Gestión de Riesgos, Cruz Roja Ecuatoriana y otros organismos locales encargados de la atención de emergencias, que han unido esfuerzos para brindar la mejor atención a través de un número único: **9 1 1**

**Ministerio de  
Salud Pública-MSP**

Cuenta con salas de primera acogida-SPA, las cuales tienen el objetivo de brindar atención integral y especializada a víctimas de violencia. Quito cuenta con una SPA, la cual está ubicada en el Hospital Enrique Garcés, brinda atención a través de la Red Pública de Salud conformada por subcentros, y centros de salud, hospitales intermedios y hospitales de especialidad.

**Ministerio de  
Inclusión, Económica  
y Social –MIES**

Acciona la protección integral a través de la aplicación de su protocolo de actuación frente a la violencia de niñas, niñas, adolescentes, personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres en los servicios intramurales y extramurales públicos y privados, u otro regulado por esta entidad, a través de la Subsecretaria de Protección Especial. También trabaja en la gestión de riesgos y la dotación de subvenciones económicas a familias en situación de vulnerabilidad y extrema pobreza.

**Ministerio de  
Trabajo**

A través de las Unidades Distritales de Apoyo a la Inclusión - UDAI y las Unidades Educativas identifica y gestiona casos de violencia en el ámbito escolar, presta servicios educativos a personas con discapacidad a través de Unidades Educativas Regulares y Unidades Educativas Especializadas

Vigila el cumplimiento de la normativa de inclusión laboral y brinda asesoría y atención en casos de despidos intempestivos, falta de pagos o acoso laboral e inserción laboral de personas con discapacidad

**Secretaría de  
Derechos Humanos**

Mantiene los Servicios de Protección Integral -SPI con el objetivo de detener la amenaza o violación de derechos, y a generar su restitución. Están constituidos por un equipo multidisciplinario de profesionales (psicología y trabajo social) quienes se encargan de conocer, evaluar y atender las situaciones que afectan el ejercicio pleno de derechos de niñas, niños, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad y sus

familias en situación de mayor  
vulnerabilidad

**Policía DEVIF<sup>18</sup>**

Su misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional (CRE, 2008, Art. 163).

Cuenta con Unidades Especializadas, como el Departamento de Violencia Intrafamiliar, unidad adscrita a la Dirección Nacional de Policía Judicial e Investigaciones, que cuenta con agentes investigadores especializados y capacitados en temas de violencia contra la mujer y miembros el núcleo familiar

**Centros de  
Equidad y Justicia  
(CEJ)**

Son espacios municipales de atención ciudadana desconcentrados e integrados, que se encuentran en cada Administración zonal del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. Se encargan de la prevención, promoción y atención de casos de violencia intrafamiliar (VIF), de género y maltrato infantil; así como también

**ORGANISMO**

**COMPETENCIAS**

**DINAPEN**

La Dirección Nacional de la Policía especializada en Niñez y Adolescencia -DINAPEN, es parte del Sistema de Protección Integral<sup>19</sup> de la Niñez y Adolescencia, su responsabilidad principal es garantizar la vigencia y ejercicio pleno de los derechos de los niños, niñas y adolescentes con y sin discapacidad en todas las situaciones de riesgo que se presentaren, tal como establecen la Constitución de la República, Código de la Niñez y Adolescencia Convenios Internacionales y demás Leyes pertinentes.

**Policía comunitaria**

Modalidad de servicio de la Policía Nacional, que posibilita al talento humano policial, liderar procesos comunitarios y desarrollar acciones proactivas, preventivas, disuasivas y reactivas para la solución de problemas de inseguridad y convivencia ciudadana; consolidando una cultura de convivencia pacífica y

seguridad ciudadana en todo el territorio nacional, con la participación de las autoridades locales y comunitarias.

**Policía**

Cumplir y hacer cumplir la Constitución, Leyes, Ordenanzas,

**Metropolitana**

Reglamentos, Resoluciones, Disposiciones y demás normativa emitida por las Autoridades competentes, en coordinación con las Dependencias Municipales, a fin de contribuir al mejoramiento.

**Redes temáticas y territoriales**

Espacios de articulación interinstitucional abiertos con autonomía propia, que tiene como funciones básicas el fortalecimiento de sus integrantes, la vigilancia y exigibilidad de los derechos de los grupos de atención prioritaria, el análisis y estudio de casos su referencia y contra referencia y la incidencia política.

**Entidades de Atención y Redes Especializadas**

Entre sus funciones relacionadas con la temática de esta ruta se encuentran:

- Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial provincial, para garantizar la realización del buen vivir
- Diseñar e implementar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales
- Promover los sistemas de protección integral a los grupos de atención prioritaria para garantizar los derechos.
- Atención de salud a través de Pichincha Humana

## 5.2. ORGANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y CONTROL SOCIAL

Entre estos organismos están:

- **Veedurías:** La veeduría ciudadana es un mecanismo de control social, mediante el cual los ciudadanos y ciudadanas vigilan, fiscalizan y controlan la administración y gestión de lo público y también del sector privado que maneje recursos públicos o desarrolle actividades de interés público (CPCCS).
- **Observatorios:** Es un mecanismo de Control Social que se constituye por ciudadanos/as u organizaciones ciudadanas que estén interesadas en elaborar en conjunto con la academia y expertos, diagnósticos, seguimiento técnico e independiente para impulsar, evaluar, monitorear y vigilar el cumplimiento de la política pública. Los ciudadanos y ciudadanas participantes no deben tener conflicto de intereses con la política pública a ser observada ( Ibid.)
- **Consejos Consultivos:** Son mecanismos de asesoramiento que se constituyen en espacios y organismos de consulta. Su función es meramente consultiva. Las autoridades o las instancias mixtas o paritarias podrán convocar en cualquier momento a dichos consejos. Se conforman por ciudadanas o ciudadanos, o por organizaciones civiles (Ibid.). Pueden integrarlo grupos de profesionales, técnicos o personas, de preferencia con gran experiencia o conocimiento sobre el tema objeto de consulta (Ibid.).
- **Defensorías Comunitarias:** Son formas de organización de la comunidad, en las parroquias, barrios y sectores rurales, para la promoción, defensa y vigilancia de

los derechos de la niñez y adolescencia. Podrán intervenir en los casos de violación a los derechos de la niñez y adolescencia y ejercer las acciones administrativas y judiciales que estén a su alcance.

Los mecanismos de control social se pueden activar con base a la norma de Participación Ciudadana vigente y desde la sociedad civil en función de sus necesidades.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

Naciones Unidas. (2015).

Aguilar, V. R. (2016). *Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad en Educación Superior, desde el Enfoque de la Responsabilidad Social, en un contexto de Transiciones Discursivas respecto del Binomio Integración/Inclusión.*

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-73782017000200013&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-73782017000200013&script=sci_abstract)

Alcantud. (2009). Las políticas de inclusión en el ámbito universitario: necesidades y demandas de los estudiantes con discapacidad. 31-49. Valencia, España.

Baquerizo Jaramillo, C. (2022). *Inclusión de personas con discapacidad en la educación superior.*

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8921/1/T3890-MIE-Yunga-Inclusion.pdf>

Blair. (2006). *Index para la Inclusión*. Retrieved 2024, from

<https://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20EY%20Spanish.pdf>

Buey, D. (2010). *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. Retrieved 2024, from

<https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230785016.pdf>

Cansino, .. P. (2017). *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*. Retrieved 2024,

from file:///C:/Users/User2/Downloads/294-834-2-PB.pdf

Carrera, R. A. (2020). *Universidad Andina Simón Bolívar*. Retrieved 2024, from

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7990/1/T3462-MIE-Torres-Educacion.pdf>

Cazar Flores, R., Coello Serrano, F., Jaramillo León, A., Moreno Pramatárova, M., & Ortiz

Palacios, C. (2017). *Universidad y Discapacidad: la discapacidad en la Universidad Central del Ecuador. Resultados de la encuesta socio-económica para estudiantes.*

<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CSOCIALES/article/download/1232/1220/467>

9

Censos, I. N. (2008). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Retrieved 2024, from <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web->

[inec/Bibliotecas/Estudios/Estudios\\_Economicos/Calidad\\_Servicio\\_2008.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Estudios/Estudios_Economicos/Calidad_Servicio_2008.pdf)

Cifuentes, M., Luz Eliana, ; Vallejo Moreno, Diana Mercela, ; Obando Posada, Diana, . . . Laura.

(2016). *Percepción de las prácticas y de la cultura inclusiva en una comunidad escolar*.

<https://www.redalyc.org/pdf/799/79949625014.pdf>

Clavijo Castillo Ruth, R., & Bautista, M. (2020). *La educación inclusiva. Análisis y reflexiones en la educación superior ecuatoriana*.

<https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/1.2020.09>

Contreras Delgado, O., & Garibay Rendón, N. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Scielo*, 43-70.

Díaz, L. P. (2013). *Investigación en educación médica*. Retrieved 2024, from [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-)

[50572013000300009](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009)

discapacidad, C. s. (2006). *Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad* .

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

Discapacidades, C. N. (2020). *Guía para la Gestión Inclusiva*. Retrieved 2024, from <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp->

[content/uploads/downloads/2020/05/Gestion\\_2019\\_final\\_imprimir-1.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/05/Gestion_2019_final_imprimir-1.pdf)



- Discapacidades, L. O. (2012). Retrieved 2024, from Registro Oficial:  
[https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
- discapacidades, R. d. (2017). *Registro Oficial Suplemento 109*. Retrieved 2024, from  
[https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre\\_-194.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/Reglamento-lod-decre_-194.pdf)
- Discapacidades, R. G. (2017). *Reglamento General a la Ley de Discapacidades*. Retrieved 2024, from  
[https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
- Echeita Sarrionandía, G. (2011). El proceso de inclusión educativa en España:¿ Quién bien te quiere te hará llorar!. Participación Educativa. España.
- Echeita, G. (2022). *Evolución, desafíos y barreras frente al desarrollo de una educación más inclusiva*. Revista Española de Discapacidad:  
[http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/6578/Evoluci%c3%b3n\\_desaf%c3%ados%20y%20barreras.pdf?sequence=1&rd=0031781746991892](http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/6578/Evoluci%c3%b3n_desaf%c3%ados%20y%20barreras.pdf?sequence=1&rd=0031781746991892)
- Ecuador, C. d. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Retrieved 2024, from  
[https://economia.epn.edu.ec/images/ARCHIVOS/POLI\\_SIN\\_VIOLENCIA/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf](https://economia.epn.edu.ec/images/ARCHIVOS/POLI_SIN_VIOLENCIA/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf)
- Estefanía, Y. T. (2015). *Inclusión educativa: percepciones de los docentes a partir de la aprobación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en una institución pública y una institución privada de la ciudad de Quito*. Retrieved 2024, from  
<https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/4067>

- Fernández Bereau, V., López Rodríguez del Rey, M., & Pérez Pérez, E. (2022). La inclusión: principio de la responsabilidad social de la universidad. *Revista Universidad y Sociedad*, 311-320.
- García-Cano Torrico, M., Buenestado Fernández, M., Gutiérrez Arenas, P., López González, M., & Naranjo de Arcos, A. (2017). *Apuntes para la inclusión en la comunidad universitaria. ¿Qué es una Universidad Inclusiva?* Córdoba: Universidad de Córdoba.  
<http://hdl.handle.net/10396/17404>
- González, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Retrieved 2024, from <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf>
- González, A. O. (2008). *La enseñanza de la Educación Inclusiva*. Retrieved 2024, from <https://www.aacademica.org/aldo.ocampo.gonzalez/17.pdf>
- González, N., & Colmenero, M. (2021). *Snapshot of inclusion at the university from the perspective of academic staff (Visión global de la inclusión en la universidad desde la perspectiva del personal académico)*. Culture and Education: Cultura y Educación: <https://doi.org/10.1080/11356405.2021.1904656>
- Hartasánchez. (2002). *Inclusión educativa y cultura inclusiva*. Retrieved 2024, from [file:///C:/Users/User2/Downloads/294-834-2-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User2/Downloads/294-834-2-PB%20(2).pdf)
- Hernandez. (Julio-Diciembre de 2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos*, 6(2), 46-59. Revista CES Derecho ISSN 2145-7719.
- Hormazábal, V. (2016). *Barreras de Aprendizaje para estudiantes con discapacidad en una Universidad*. Retrieved 2024, from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44746861005>

- Humanos, D. U. (1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Retrieved 2025, from <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- humanos, s. l. (2006). *según la convención de derechos humanos*. Retrieved 2025, from <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>
- Infante, L. P. (2008). Elementos para la reflexión psicopedagógica. *Elementos para la reflexión psicopedagógica*, 27-281.
- Jiménez, J. (2020). *La cultura inclusiva para la atención a la diversidad*. Retrieved 2025, from [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902020000800001&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902020000800001&script=sci_arttext)
- Juana, C., & Castaneda María . (2014). *Actualidades Investigativas en Educación*. Retrieved 2024, from [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032014000300022&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032014000300022&script=sci_abstract&tlng=es)
- Leal-Almanza, J., Marco A. Gutiérrez-Coronado, Luciano Castro-Espinoza, Fernando Lares-Villa, Juan M. Cortes-Jiménez, & Sergio de los Santos-Villalobos. (2018). *Instituto Tecnológico de Sonora*. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-31952018000801149&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-31952018000801149&script=sci_arttext)
- Leiva Olivencia. (2013). De la integración a la inclusión: evolución y cambio en la mentalidad del alumno universitario de educación especial en un contexto universitario español. ). *De la integración a la inclusión: evolución y cambio en la mentalidad del alumno universitario de educación especial en un contexto universitario español(13)*, 13, 605-630.
- Ley Orgánica de Educación Superior. (s.f.). Ley Orgánica de Educación Superior. *Ley Orgánica de Educación Superior*. Ecuador: Registro Oficial.

- Luna, R. B. (2013). *Revista de Claseshistoria*. Retrieved 2025, from file:///D:/MIS%20DOCUMENTOS/Descargas/Dialnet-ElConceptoDeLaCultura-5173324.pdf
- Malhue, R. (2022). *Enunciados sobre equidad e inclusión en la educación superior para estudiantes de un preuniversitario popular*. Retrieved 2024, from <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/197834>
- Martín, R., & Álvarez Arregui. (2014). *iscapacidad en la Universidad. Un estudio sobre su inclusión*. Retrieved 2024, from [https://www.researchgate.net/publication/284781587\\_Estudiantes\\_con\\_discapacidad\\_en\\_la\\_Universidad\\_Un\\_estudio\\_sobre\\_su\\_inclusion](https://www.researchgate.net/publication/284781587_Estudiantes_con_discapacidad_en_la_Universidad_Un_estudio_sobre_su_inclusion)
- Martín-Cilleros, G., & Jenaro. (2018). *Educación Inclusiva*. Retrieved 2024, from <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/325>
- Martínez, L. A. (2021). *Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación*. Retrieved 2024, from <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v19n2/1727-897X-ms-19-02-338.pdf>
- Mayer, A. N., Otto Granados Roldán, Salvador Jara Guerrero, Rodolfo Tuirán Gutiérrez, & Javier Treviño Cantú. (2017). *Equidad e Inclusión*. Retrieved 2024, from [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/283701/E\\_Equidad-e-inclusion\\_0717.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/283701/E_Equidad-e-inclusion_0717.pdf)
- Maza de la Torre, G., Motta Ramírez, G., Motta Ramírez, G., & Jarquin Hernández, P. (2023). *La empatía, la comunicación efectiva y la asertividad en la práctica médica actual*. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0301-696X2023000100001](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-696X2023000100001)

- Melo, D. (2020). *V Congreso Virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica*. Retrieved 2025, from <https://www.eumed.net/actas/20/desarrollo-empresarial/66-perdida-de-identidad-cultural.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2014). *MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual\\_buenas\\_practicas\\_inclusion\\_laboral.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf)
- Moreno Fernández, O., Pedrero García, E., & Moreno Crespo, P. (2017). *Educación para la diversidad cultural y la interculturalidad en el contexto escolar español*. <https://www.redalyc.org/journal/280/28056733002/html/>
- Novales, M., Guadalupe, M., Ángel, M., & Keever, V. (2016). *Redalyc.El protocolo de investigación III*. Retrieved 2023, from <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Obando, M. V., & Fonseca. (2017). *Cultura y políticas inclusivas en profesorado chileno de educación primaria y secundaria*. Retrieved 2024, from <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n34/2011-0324-recs-34-17.pdf>
- Ocampo. (2018). Discapacidad, Inclusión y Educación Superior en Ecuador: El Caso de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, (12), 97-114. Guayaquil, Ecuador. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-737820180002>
- Ocampo, J. C. (2018). *Discapacidad, Inclusión y Educación Superior en Ecuador: El Caso de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-73782018000200097&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-73782018000200097&script=sci_abstract)

- PAZ-MALDONADO, E. (2020). INCLUSIÓN EDUCATIVA DEL ALUMNADO EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. *Ediciones Universidad de Salamanca*, 123-146.
- Pérez, Á., Pedro Ricardo, & López Aguila. (2015). *Atención del profesorado universitario a estudiantes con necesidades educativas*. Retrieved 2024, from <https://www.redalyc.org/pdf/834/83441028001.pdf>
- Piña, L. (2023). *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. Retrieved 2024, from <https://ve.scielo.org/pdf/raiko/v8n15/2542-3088-raiko-8-15-1.pdf>
- Plan de Creación de Oportunidades. (2021). Plan de Creación de Oportunidades (2021-2025). *Plan de Creación de Oportunidades (2021-2025)*. Ecuador: Registro Oficial.
- Plan Nacional de Desarrollo-Toda una Vida . (2017). Plan Nacional de Desarrollo-Toda una Vida (2017-2021). *Plan Nacional de Desarrollo-Toda una Vida (2017-2021)*. Ecuador: Registro Oficial.
- Plan Nacional para el Buen Vivir . (2013). Plan Nacional para el Buen Vivir (2013-2017). *Plan Nacional para el Buen Vivir (2013-2017)*. Ecuador: Registro Oficial.
- Ponce Pincay, S., Ponce Toala, S., & Sumba Bustamante, R. (2023). Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 211-232.
- Portero, B. (2011). *La normativa internacional en materia de discapacidad*. Retrieved 2024, from <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31004.pdf>
- Postacchini, M. L. (2021). *Ecosistemas escolares: modelos pedagógicos diferentes, la inclusión como desafío*. UNIVERSIDAD SIGLO 21:

<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/23891/TFG%20-%20Lucrecia%20Postacchini.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivadeneira Chicaiza, T. J. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*, 47-63. Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral.

Saltos, F. (2019). *DSpace Universidad Indoamerica*. Retrieved 2024, from <https://repositorio.uti.edu.ec/browse?type=author&value=Fierro+Saltos%2C+Washingto>  
n

Senge. (1993). *Políticas Inclusivas*. Retrieved 2024, from [http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/4073/1/Suarez\\_2020\\_TG.pdf](http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/4073/1/Suarez_2020_TG.pdf)

Solís, L. D. (2019). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental*. Retrieved 2024, from <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

Sotomayor, P., Joselyn Muñoz, Paulina Martínez, & Alexis Araya . (2020). *Universidad de Atacama, Sede Vallenar, Chile*. Retrieved 2024, from [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682020000100005&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682020000100005&script=sci_arttext&tlng=pt)

Stewart, L. (2019). *Qué es la investigación descriptiva y cómo se utiliza*. Retrieved 2024, from <https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva>

Suárez, 2. G., Orly Alcívar Fajardo, & Emma Garcés Suárez. (2022). *Revista Universidad y Sociedad*. Retrieved 2024, from [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000200336](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200336)

- Superior, L. O. (2010). *Registro Oficial Suplemento 298*. Retrieved 2024, from [https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY\\_ORGANICA\\_DE\\_EDUCACION\\_SUPERIOR\\_LOES.pdf](https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY_ORGANICA_DE_EDUCACION_SUPERIOR_LOES.pdf)
- Superior, L. O. (2018). *Reglamento para Garantizar la Igualdad de la Educación Superior*. Retrieved 2024, from [https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a3/Reformas\\_febrero\\_2020/REGLAMENTO%20PARA%20GARANTIZAR%20LA%20IGUALDAD.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/Anexos%20Generales/a3/Reformas_febrero_2020/REGLAMENTO%20PARA%20GARANTIZAR%20LA%20IGUALDAD.pdf)
- UNESCO. (2005). *La inclusión* .
- UNESCO. (2017). *UNESCO*. Retrieved 2024, from <https://www.unesco.org/es/articles/que-debemos-saber-acerca-del-informe-mundial-de-la-unesco-sobre-el-abandono-escolar-por-parte-de-los>
- Unidas, C. d. (2021). *Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con diversidad funcional (discapacidad)*. Retrieved 2024, from <https://asociacionsolcom.org/convencion/articulo-24-educacion/>
- Vadillo Rodolfo, C., & Casillas Alvarado, M. (2017). *Las instituciones de educación superior y los estudiantes con discapacidad en México*. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.11.002>
- Vargas, L. d. (2023). <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3324/Rochetti-Vargas-Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Verónica, R. (2020). *Estudio de espacios específicos sobre discapacidad en la Universidad de Buenos Aires en las últimas dos décadas*. Retrieved 2024, from <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/17053>



Villavicencio, P. M. (2020). *La cultura inclusiva para la atención a la diversidad*. Retrieved 2025,

from

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2476>

Whitburn. (2015). *Actitud de un Docente en una Inclusión* . Retrieved 2024, from

<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8459/1/14177.pdf>

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, VINCULACIÓN Y POSGRADOS**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADOS**  
**MAESTRÍA EN PSICOPEDAGOGÍA CON MENCIÓN**  
**EN ATENCIÓN A LAS NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA ENTREVISTA A ACTORES**  
**CLAVES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA.**

**TEMA**

**CULTURA, NORMATIVA Y PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN EL PERSONAL**  
**AUXILIAR DEL CAMPUS SUR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE**  
**CHIMBORAZO**

**Objetivo:** Determinar si el personal auxiliar de la Universidad Nacional de Chimborazo campus la dolorosa cuenta con un protocolo de inclusión propósito de identificar buenas prácticas, áreas de mejora y garantizar un entorno inclusivo y equitativo para todos los miembros de la comunidad universitaria.

**Objetivo de validación de instrumento:** Aprobar la validez de las preguntas planteadas para la entrevista para el **Personal Auxiliar**

**Instrucciones:**

- A continuación, se presentan una serie de preguntas planteadas en la entrevista según el tema de investigación para ser evaluadas según su criterio, para ello se adjunta el objetivo de investigación:
- Elija y señale con una X la valoración correspondiente para dar validez y fiabilidad al instrumento, según la escala

**1. ¿Cómo percibe usted el trato que recibe en su área laboral?**

.....  
.....  
.....  
.....

**1. ¿En dos líneas me podría comentar que actividades realiza en día a día?**

.....  
.....  
.....  
.....

**3. ¿Considera usted que en su lugar de trabajo se cumple con todas las normas de seguridad establecidas por la constitución?**

.....  
.....  
.....  
.....

**4. ¿Mencione cuáles son los principales desafíos que enfrenta usted en su trabajo?**

.....  
.....  
.....  
.....

**5. ¿Cuáles son los principales problemas que afecta a sus actividades cotidianas?**

.....  
.....  
.....  
.....

**6. ¿Le gustaría aportar o sugerir algo adicional para mejorar el ambiente laboral?**

.....  
.....  
.....  
.....

**7. ¿Cree que en su lugar de trabajo existen protocolos claramente establecidos para promover la inclusión?**

.....  
.....  
.....  
.....

**8. ¿Considera que los protocolos implementados en su trabajo son efectivos? ¿Por qué?**

.....  
.....  
.....  
.....

**9. ¿Qué mensaje les gustaría compartir con nuestra comunidad universitaria para resaltar la importancia de incluir y respetar al personal auxiliar como parte fundamental de nuestra institución?**

.....  
.....  
.....  
.....



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, VINCULACIÓN Y POSGRADOS**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADOS**  
**MAESTRÍA EN PSICOPEDAGOGÍA CON MENCIÓN**  
**EN ATENCIÓN A LAS NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA ENTREVISTA A ACTORES**  
**CLAVES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA.**

**Objetivo de validación de instrumento:** Aprobar la validez de las preguntas planteadas para la entrevista para el **Personal Docente, Médico Ocupacional, Psicólogo:**

**Instrucciones:**

- A continuación, se presentan una serie de preguntas planteadas en la entrevista según el tema de investigación para ser evaluadas según su criterio, para ello se adjunta el objetivo de investigación:
- Elija y señale con una X la valoración correspondiente para dar validez y fiabilidad al instrumento, según la escala

**1. ¿Cómo define y comprende usted a las prácticas de inclusión dirigidas al personal auxiliar con discapacidades?**

2. ....  
.....  
.....  
.....  
.....

**3. ¿Qué protocolos usted conoce para aplicar las practicas inclusivas?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. . **¿Se ha realizado evaluaciones a los procesos de prácticas inclusivas realizadas?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. **¿En los cargos que desempeñan, ¿cuántas personas han observado que requieren un proceso de inclusión?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6. **¿Usted considera que los procesos de inclusión se desarrollan de manera efectiva en la universidad?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

7. **¿Usted considera que, para implementar una cultura y política inclusiva se requiere de talleres, diálogos? ¿Por qué?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**8. ¿Cuál cree usted que son los principales retos que debe enfrentar el personal auxiliar de la universidad para vivir una verdadera practica inclusiva?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**9. ¿Considera que es necesario un cambio en las políticas de la universidad? ¿Y en las prácticas inclusivas?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**10. ¿Cree usted que la universidad trabaja para promover la igualdad de oportunidades?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, VINCULACIÓN Y POSGRADOS**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADOS**  
**MAESTRÍA EN PSICOPEDAGOGÍA CON MENCIÓN**  
**EN ATENCIÓN A LAS NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA ENTREVISTA A ACTORES**  
**CLAVES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA.**

**Objetivo de validación de instrumento:** Aprobar la validez de las preguntas planteadas para la entrevista para el **Personal Auxiliar**

**Instrucciones:**

- A continuación, se presentan una serie de preguntas planteadas en la entrevista según el tema de investigación para ser evaluadas según su criterio, para ello se adjunta el objetivo de investigación:
- Elija y señale con una X la valoración correspondiente para dar validez y fiabilidad al instrumento, según la escala

1. ¿Cómo percibe usted el trato que recibe en su campo laboral?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

2. ¿Me podría comentar un poco sobre a qué se dedica y qué actividades realiza en su día a día?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

3. ¿Qué tan seguro/a se siente al realizar su trabajo?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

4. ¿Cuáles son *principales* desafíos que enfrenta usted en su trabajo?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

5. ¿Cuál es el principal elemento que afecta a sus actividades cotidianas?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

6. ¿Existe algo adicional que le gustaría aportar o sugerir para mejorar el ambiente laboral?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				

9. ¿Qué mensaje le gustaría dar a todos quienes conforman esta gran comunidad educativa sobre la importancia de incluir y respetar al personal de auxiliar?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

De manera integrada el instrumento se considera:

Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente %	No aplicable 0%
x				

**Nombre del experto:** Dr. Christian Andrés Silva Sarabia MSc.

C.C: 1713435848

**Título:** Doctor en Medicina y Cirugía, Especialista en Atención Primaria de la Salud, Magister en Epidemiología, Diplomado en Docencia en Salud

**Experiencia en el área de:** Coordinador Zona 3 – Salud, Coordinador Nacional de Centros Especializados IESS, Director Zonal de Vigilancia de la Salud Pública, Analista Nacional de Vigilancia Epidemiológica IESS, Coordinador del Sistema Integrado de Salud Universitaria UNACH, Director de la Gestión de Bienestar Integral Universitario UNACH, Docente UNACH, Docente ESPOCH, Docente Maestría UTPL.



FIRMA



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, VINCULACIÓN Y POSGRADOS**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADOS**  
**MAESTRÍA EN PSICOPEDAGOGÍA CON MENCIÓN**  
**EN ATENCIÓN A LAS NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA LA ENTREVISTA A ACTORES**  
**CLAVES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA.**

**Objetivo de validación de instrumento:** Aprobar la validez de las preguntas planteadas para la entrevista para el Personal Docente, Médico Ocupacional, Psicólogo:

**Instrucciones:**

- A continuación, se presentan una serie de preguntas planteadas en la entrevista según el tema de investigación para ser evaluadas según su criterio, para ello se adjunta el objetivo de investigación:
- Elija y señale con una X la valoración correspondiente para dar validez y fiabilidad al instrumento, según la escala

1. ¿Cómo define y comprende usted a las prácticas de inclusión dirigidas al personal auxiliar con discapacidades?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

4. ¿En los cargos que desempeñan, ¿cuántas personas han observado que requieren un proceso de inclusión?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

5. ¿Usted considera que los procesos de inclusión se desarrollan de manera efectiva en la universidad?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

6. ¿Usted considera que, para implementar una cultura y política inclusiva se requiere de talleres, diálogos? ¿Por qué?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

7. ¿Cuál cree usted que son los principales retos que debe enfrentar el personal auxiliar de la universidad para vivir una verdadera practica inclusiva?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

8. ¿Considera que es necesario un cambio en las políticas de la universidad? ¿Y en las prácticas inclusivas?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

9. ¿Cree usted que la universidad trabaja para promover la igualdad de oportunidades?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				



**De manera integrada el instrumento se considera:**

<b>Aplicable 100%</b>	<b>Modificable 75%</b>	<b>Regular 50%</b>	<b>Deficiente %</b>	<b>No aplicable 0%</b>

**Nombre del experto:** Dr. Christian Andrés Silva Sarabia MSc.

**C.C:** 1713435848

**Título:** Doctor en Medicina y Cirugía, Especialista en Atención Primaria de la Salud, Magíster en Epidemiología, Diplomado en Docencia en Salud

**Experiencia en el área de:** Coordinador Zona 3 – Salud, Coordinador Nacional de Centros Especializados IESS, Director Zonal de Vigilancia de la Salud Pública, Analista Nacional de Vigilancia Epidemiológica IESS, Coordinador del Sistema Integrado de Salud Universitaria UNACH, Director de la Gestión de Bienestar Integral Universitario UNACH, Docente UNACH, Docente ESPOCH, Docente Maestría UTPL.



**CHRISTIAN ANDRÉS SILVA SARABIA**  
**1713435848**

**FIRMA**

















