

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo: **PABLO ANDRÉS FIERRO ORTEGA**, con CC. **171802312-8**, autor del trabajo de graduación intitulado: **“ANÁLISIS DESDE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA, DE LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD SOCIAL EN RELACIÓN A LA CULTURA OCCIDENTAL, GLOBALIZACIÓN Y LA SITUACIÓN LABORAL EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS, EN ECUADOR”**, previo a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**, en la Facultad de **Psicología**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, octubre 2019



PABLO ANDRÉS FIERRO ORTEGA
CC. **171802312-8**



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

TEMA:

“ANÁLISIS DESDE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA, DE LAS
POLÍTICAS DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD SOCIAL EN
RELACIÓN A LA CULTURA OCCIDENTAL, GLOBALIZACIÓN Y
LA SITUACIÓN LABORAL EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS, EN
ECUADOR”

AUTOR:

PABLO ANDRÉS FIERRO ORTEGA

DIRECTORA: MTR. GINA VALDIVIESO MIÑO

QUITO, 2019

Dedicatoria

A todas las personas que, por tener una característica en particular, han sido objeto de discriminación o marginación, pero que aún luchan por seguir adelante con sus vidas en un mundo donde prevalecen sustancialmente los estigmas y prejuicios.

Agradecimientos

A mi madre y a mis hermanas por ser eje principal de mi desarrollo
y por permitirme seguir adelante a pesar de las dificultades

Las amo.

ÍNDICE

RESUMEN	1
Introducción	2
Capítulo I: Reseña Histórica	8
Capítulo II: Reconocimiento personal y social	14
Capítulo III: Concepto social y gubernamental	18
3.1 Inclusión educativa	19
3.1.1 Contexto global	20
3.1.2 Principios	23
a. Normalización	23
b. Integración	24
c. Sectorización	25
d. Individualización	26
3.1.3 Sistema general básico y bachillerato	27
3.1.4 Tercer nivel	30
3.2 Inclusión laboral	40
3.2.1 Contexto global	41
3.2.2 Contexto nacional	44
3.2.3 Materia de género	48
3.2.4 Personas con discapacidad	51
a. Política de cuotas	53
b. Política de sustitutos	57
c. Autoempleo	59
d. Teletrabajo	61
Capítulo IV: Globalización y Protección social	63
Conclusiones	68
Bibliografía	72

RESUMEN

Este estudio de carácter netamente teórico comprende una reseña histórica de la discriminación y cómo ésta ha dado forma a la sociedad contemporánea. Las políticas de inclusión en la diversidad social actual, desempeñan un rol preponderante debido a la constante invisibilización de problemas que han afectado a grupos minoritarios o vulnerables a lo largo de sus vidas, quienes, para esta disertación, serán principalmente las personas con discapacidad, y las mujeres, porque ambos grupos siempre han tenido la necesidad urgente de que se reconozcan sus derechos. A pesar de que este proceso ha sido bastante lento, de alguna manera, se ha logrado combatir la discriminación en los diez últimos años en el Ecuador, considerando el desarrollo contemporáneo de la cultura occidental intervenida por la globalización, mediante políticas públicas enfocadas predominantemente en el ámbito educativo y laboral; a su vez, se enfatiza que el Estado pretende alcanzar la inclusión de estos grupos históricamente vulnerados.

Palabras clave: Discriminación, Políticas de inclusión, grupos minoritarios, vulnerables, personas con discapacidad, mujeres, derechos, cultura occidental, globalización, políticas públicas, educación, trabajo, inclusión.

ABSTRACT

This study is eminently theory-based and comprehends a brief history review about discrimination and how this has shaped contemporary society. The policies of inclusion in current social diversity play a preponderant role due to the constant invisibilization of problems that have affected minority, vulnerable groups, throughout their lives, whom for this dissertation will be mainly people with disabilities and in turn women because both have always had the urgent need to be recognized their rights. Although this process has been quite slow, one way or another has been possible to combat discrimination in the last ten years in Ecuador, considering the contemporary development of Western culture intervened by globalization, through public policies focused predominantly on education and work; At the same time, it is emphasized that the State intends to achieve the inclusion of these historically violated groups.

Keywords: Discrimination, inclusion policies, minority groups, vulnerable, people with disabilities, women, rights, western culture, globalization, public policies, education, work, inclusion.

Introducción

Con la elaboración de este estudio se busca verificar si las políticas de inclusión social están más enfocadas en el ámbito laboral que en el sistema educativo y cuan eficientes han sido en sus respectivos puntos de acción. Este paradigma de investigación, se sustentará en la información encontrada de las diferentes naciones y repúblicas a lo largo y ancho del mundo, en donde están trabajando constantemente ante distintas problemáticas a nivel global; en este caso, se dará énfasis a: cómo los gobiernos de culturas occidentales plantean incluir oportunamente en la sociedad a personas de grupos vulnerables o minoritarios, principalmente en el ámbito laboral, ya sea como consecuencia de toda la deuda histórica por parte de los estados o por factores asociados a la globalización.

Es necesario también, analizar esta situación desde el punto de vista de la concientización de los ecuatorianos, que deben lograr una inclusión social, no sólo en los ámbitos empresariales o de cualquier otro tipo; sino más bien, generar una inserción dejando de lado las categorías en las que se encasilla a las personas que tienen alguna diferencia como grupos enajenados o distantes, cuando a la final todos son parte de la raza humana que conviven en un mismo mundo.

Varias han sido las organizaciones que han tratado, desde hace décadas, alcanzar esta armonía, como ejemplo está el Banco Mundial que en el 2013 afirma:

Algunas personas –debido a características individuales o grupales, como la condición social, el origen étnico, la discapacidad, o la orientación sexual– reciben malos tratos, insultos, y faltas de respeto. Estas personas pueden ya sea evitar situaciones que los expongan a los malos tratos, someterse a su “suerte”, o protestar. Todas estas respuestas son clamores de inclusión (Banco Mundial, 2013).

En la República del Ecuador los grupos minoritarios han tenido, como en la mayoría de países a nivel mundial, una deuda histórica por parte del gobierno, ya que han sido por varias décadas re victimizados tanto por la sociedad como por la estructura del gobierno. Ante esta problemática y el gobierno consciente del mismo, en la Asamblea Constituyente realizada en el 2008 se estipulan nuevos artículos para luchar contra la discriminación de grupos minoritarios o vulnerables para prevalecer la igualdad frente a los diferentes actos de la sociedad; por ello respecto a la igualdad y a la no discriminación se menciona que:

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 (Asamblea Constituyente, 2008, p. 159).

Hablar sobre inclusión social es hablar también sobre exclusión social. Desde los orígenes de la civilización ha sido notorio a lo largo de la historia, cómo se han excluido a diferentes grupos de personas por cuestiones de distinta índole; no solo por deficiencias a nivel cognoscitivo o físico, sino que, a su vez por diferencias de ideología, religión, entre otros. Ha sido un largo trayecto en el que, para poder hablar de inclusión, fue necesario en primera instancia reconocer que existe la exclusión.

En el Ecuador, se encontraron adicionalmente documentos que permiten evidenciar que se ha investigado sobre esta temática, como, por ejemplo: “Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad” realizado por el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, “Control, estigma, exclusión-inclusión. Miradas enfrentadas en el Centro Histórico de Quito”, a su vez se ha encontrado “Agendas Nacionales para la Igualdad” en los últimos diez años; por ello, esta investigación teórica quiere conocer y analizar los avances dados en esta problemática en el Ecuador y el mundo.

Las políticas de inclusión social se han transformado más en un tema de aberración para las organizaciones que en responsabilidad social. ¿Por qué? Por el mero hecho que muchas de estas políticas y las de diversidad social, no son de libre adopción en su mayoría, por ello se tergiversa la idea en una tarea u obligación del empleador, cuando en realidad se debería trabajar para que sea tomada como un tema de conciencia social, cambio cultural y no como una imposición por parte del gobierno.

Se habla de *inclusión social* y de *igualdad de oportunidades*, ¿pero es una oportunidad, una oferta o una demanda de la industria de las agencias del Estado, ser personas dignas, o sujetos de derechos universales? La respuesta en el modelo económico, político y social Neoliberal, es que se cree en el mito que el hombre triunfa por sus propios esfuerzos. Desde ese concepto se habla de *oportunidades*, pues éstas están condicionadas por el mercado, donde los Estados se convierten en agencias de servicios de beneficencia, y para acceder a estas “*oportunidades*” subsidiadoras, nos someten a postulación, a competir por recursos que nos corresponden a todos, este Estado subsidiador es lo que genera la desigualdad e injusticia social, sin duda alguna, somos sujetos de oportunidades inclusivas, porque en el

modelo imperante los derechos universales se transforman en propiedad privada, en privilegios, en oportunismos. (Gutiérrez-Toledo, S/F).

La inclusión social no debe desarrollarse solo en el ámbito laboral, los gobiernos vigentes alrededor del mundo deben darse cuenta que la inclusión se empieza desde la raíz, es decir desde la educación, eso significa desde los primeros años, la primaria, para que el concepto de equidad e inclusión prevalezca hasta su vida adulta. En la actualidad, escaso énfasis se da a la inclusión desde sus bases como sociedad, y esto es grave porque estas personas que desde el principio han sido excluidas del sistema educativo, por lo que, al momento de ser insertadas dentro del ámbito laboral, no saben cómo desempeñarse o trabajar en la organización que los acoge porque las dinámicas de grupo son diferentes a lo que están acostumbrados.

Por todo esto, es necesario plantearse si en los últimos 10 años en el Ecuador, ¿se han generado cambios en las políticas de inclusión y diversidad social en relación a la cultura occidental, globalización y situación laboral?

Con la tendencia global de darles una voz a grupos minoritarios, se ha trabajado en un sin número de políticas para que los mismos se sientan considerados e insertados en la sociedad; sin embargo, gran parte de estas medidas acarrearán cierto componente de discriminación, aunque positiva, por el mero hecho de ser parte de un grupo minoritario.

Si bien es cierto, hubo muy buenas intenciones al momento de emitir políticas de inclusión social, y a pesar de que ahora hay más mesas de diálogo para conocer las necesidades e intereses de los grupos vulnerables, las políticas públicas inclusivas siguen teniendo fines más integrativos que inclusivos.

El objetivo general de esta disertación es analizar desde una perspectiva teórica, las políticas de inclusión y diversidad social en relación a la cultura occidental, globalización y la situación laboral en los últimos diez años en Ecuador.

Los objetivos específicos son:

- Identificar la ponderación que da el gobierno ecuatoriano a la inclusión y diversidad social.

- Determinar las variables de la globalización que han incidido en el desarrollo de políticas de inclusión social en el Ecuador.
- Identificar la cultura occidental que motivó al Ecuador en la adopción y desarrollo de sus políticas para establecer los ámbitos de los que ha sido fuente de inspiración para las políticas gubernamentales.
- Establecer la situación de la última década en el Ecuador, con relación a la inclusión laboral de grupos minoritarios.

El método de la presente investigación es teórico porque es un estudio crítico, riguroso y sistemático que se apoyará en base científica y estudios actualizados sobre las diversas políticas de inclusión y diversidad social, en relación a la cultura occidental, la globalización y la situación laboral que, en los últimos diez años, se ha desarrollado en el Ecuador.

El objeto de estudio vendría a ser la legislación ecuatoriana con sus políticas de inclusión respecto a grupos minoritarios. El enfoque utilizado en la presente disertación es cualitativo, ya que se cualificó a los diversos fenómenos que interactúan en relación a la legislación ecuatoriana y sus políticas; de igual manera, la técnica competente fue el análisis descriptivo (bibliográfico y jurídico). El proceso de investigación se basó en la búsqueda de fuentes primarias como libros, publicaciones seriadas, revistas científicas, periódicos, diarios, documentos oficiales de instituciones públicas, informes técnicos y de investigación de instituciones públicas, normas técnicas; y fuentes secundarias como: libros y artículos que interpretan otros trabajos o investigaciones.

Encontrar los factores que han sido determinantes para los gobiernos en cuanto a generar políticas de inclusión social, con especial énfasis en el ámbito laboral y determinar si los modos de acción fueron los más aptos, es parte de los resultados alcanzados.

Fue factible la ejecución de este proyecto ya que contó con una vasta investigación teórica sobre políticas de inclusión y diversidad social en el mundo occidental y, si bien, conforme las revisiones previas, no existen investigaciones similares, se logró el apoyo de la universidad con el conocimiento más actualizado del ámbito académico.

Esta disertación se divide en cuatro capítulos. El primero empieza con el desarrollo histórico de los grupos más vulnerados y marginados como resultado de grandes acontecimientos como invasiones de territorio, posicionamiento de la iglesia, guerras; así como resultado de la simple e injustificada incompreensión de diferentes gremios que fueron excluidos de la sociedad por ser un grupo plenamente no deseado.

El segundo, hace referencia a cómo por los diversos acontecimientos históricos y la narrativa, generan estereotipos, estigmas, prejuicios respecto a tener una característica particular que no solo los hace ver como minoría, sino sentirse de la misma manera. Las personas crecen rodeadas bajo estas ideas, socialmente aprenden a reconocer a determinados grupos de personas con esas características, con las que los tachan de minoría y ellos a su vez, crecen encasillados bajo una categoría que después, en el desarrollo de su madurez tanto física como mental, comprenden que muchas de estas ideas son incongruentes con el reconocimiento que tienen sobre sí mismos y empiezan a demandar un bien merecido reconocimiento personal.

En el tercero, se utiliza el reconocimiento social que se da a grupos minoritarios para extrapolarlo en conceptos sociales y gubernamentales; sin embargo, se plantea la comunicación como eje clave entre los organismos estatales y los sociales para reducir estos estereotipos. Con la comunicación también se plantea una excelente oportunidad para conocer las necesidades de todos los grupos sociales y así trabajar de manera más integral entre los actores involucrados sobre las problemáticas de exclusión que les acontece; de esta manera, en este capítulo se hace énfasis a cómo, utilizando la comunicación, mediante mesas de diálogo, se ha permitido generar políticas de inclusión tanto a nivel educativo como a nivel laboral en el Ecuador, en los diez últimos años. Y en ambos apartados se hace un análisis profundo sobre las políticas de inclusión en su respectivo ámbito y cómo estos se entrelazan para lograr una inclusión social haciendo una breve comparativa sobre la situación en otros países de la cultura occidental, sin dejar de lado la globalización.

En el último capítulo, se habla sobre la globalización y la protección social con mayor profundidad para obtener un mayor acercamiento sobre los efectos de la globalización y cómo debido a estas, es urgente la necesidad de generar políticas de inclusión particularmente a las personas con discapacidad y a su vez establecer qué país de la

cultura occidental tiene un modelo similar al ecuatoriano para protegerlos. Al mismo tiempo, se explicará por qué el hecho que se otorgue mayor relevancia a personas con discapacidad no implica una invisibilización de las mujeres, al contrario, las beneficia en los estudios y análisis que se realizan.

Finalmente, las conclusiones aluden a cómo en los últimos diez años el estado ecuatoriano procuró mejorar las condiciones de vida de la población en general y garantizar los derechos mínimos que deben tener los grupos minoritarios o vulnerables plenamente segregados de la sociedad a través de la Constitución creada en Montecristi en el 2008. De igual forma, las conclusiones giran en torno a las políticas de inclusión, mientras se realizan las comparativas con países pertenecientes a la cultura occidental, y se determina que éstas políticas más allá de pretender incluirlos en el ámbito laboral, tienen un fin de inclusión social, procurando a su vez ampararlos de los efectos negativos de agentes sociales contemporáneos como la globalización.

Capítulo I: Reseña Histórica

Hablar sobre occidente implicaría tratar una vida cultural aproximada desde el año 1500 hasta los días contemporáneos que se viven en diferentes ámbitos (social, económico, político, religioso).

Ni la hora del nacimiento del sol, ni los meridianos nos ayudarán a delimitar las fronteras del occidente o de la civilización europea. Para hacerlo es preciso inquirir sobre las raíces de nuestra cultura. Las tres raíces son: Grecia, Roma y el cristianismo (Van Der Meer, 1967, p. 10).

Debido al gran alcance que implicaría analizar la cultura occidental, se delimitó a la misma precisamente en estas “tres raíces” ya mencionadas, para tener un sentido más claro, concreto y objetivo sobre las ideas que fueron trabajadas respecto a la cultura occidental durante el desarrollo de esta disertación.

Comenzando con la civilización de la antigua Grecia, cuando la mujer no era considerada como un ser igual al hombre no solo en el ámbito sexual, sino también en el social y de derechos, se puede evidenciar la inequidad en un primer momento. Esta sociedad muestra ejemplos vívidos sobre exclusión, particularmente de género, ¿la razón? “la falta de la (SIC) igualdad de oportunidades y la constante subestimación a que están expuestas a causa de leyes que no les reconocen derechos iguales al hombre, sumado a una pobre educación, las hace ignorantes de sus condiciones.” (Tarantuviez, 2009, p. 30).

El hombre era el único ser considerado con la capacidad de ser educado y que además era aceptado y privilegiado por la sociedad entera, a diferencia de la mujer cuyo rol principal era el de servir a su familia.

Para Aristóteles, la mujer no ocupó un lugar importante; únicamente el de la reproducción, como base para la familia, donde cada género, a partir de su naturaleza, tenía roles específicos; tampoco se le permitió a la mujer el aprendizaje, ya que, para Aristóteles, la virtud más importante de una mujer era el silencio, al igual que la sumisión (Ramírez Valbuena, 2017, p. 216).

Si bien es cierto su religión se basaba en deidades de ambos sexos, muchos de los cuales contaban con sus propias narrativas de enseñanza hacia su sociedad, que incluso han trascendido en la actualidad, nunca logró generar mayor influencia en el rol que tenía la mujer para la civilización griega antigua. Fiel ejemplo de ello, es la limitada existencia de mujeres filósofas, quienes, a su vez, han generado obras poco reconocidas o conocidas

a nivel mundial a diferencia de los hombres, quienes desarrollaron conocimiento que se estudia incluso hasta el día de hoy.

No se puede determinar fácilmente los motivos por las cuales, en aquel entonces, la mujer no tuvo un rol similar al hombre, pero si se pudiera sacar conclusiones de esto, todos los motivos, se resumirían en la carente igualdad de oportunidades que tenía el género femenino frente al masculino.

Con el pasar del tiempo y después del surgimiento de nuevas culturas, nace el deseo del hombre de imponer su voluntad en el mundo y a su vez de expandir su territorio; es así que brota un nuevo momento en la historia, las guerras.

Desde Alejandro Magno, pasando por las Cruzadas en la Edad Media, hasta llegar a la colonización de los grandes imperios de la época, se puede evidenciar la cantidad de pueblos en guerra por seguir distintos ideales, y como, en toda guerra, existieron graves pérdidas para ambas partes. La consecuencia directa era que se sometía el perdedor a las disposiciones del pueblo ganador y así fue como en las guerras en esta época los resultados subyacían necesariamente en pueblos oprimidos que tenían que sujetarse a sus normas sociales, culturales y religiosas; no conforme con esta imposición, los pueblos oprimidos en la mayoría de los casos pasaban a ser sus esclavos, por ende, dependientes del mismo en su totalidad sin tener voz ni voto debido a su libertad suprimida, para así, finalmente, convertirse en un recurso más que podía ser comercializable. Es así como se genera un nuevo orden social, ya no solo de desigualdad en función de derechos con la mujer, sino también de poder y de reconocimiento y valor a las etnias.

Debido a la falta de indígenas para el trabajo en las haciendas, la Corona (española) decretó, en 1608, la esclavitud de los aborígenes detenidos en la guerra, y su valor era repartido entre el gobernador, los oficiales y los soldados. Con esto, el concepto de esta guerra fue cambiando, organizando expediciones con el pretexto de atacar a aborígenes subversivos; pero el verdadero motivo era capturar esclavos, lo que se conoció con el nombre de malocas. Los aborígenes, por su parte, efectuaban malones o ataques sorpresivos a las estancias o lugares fronterizos para robar ganado, mujeres y niños (Benedicto Cuervo Álvarez, 2016, p. 126).

Con lo dicho anteriormente, a lo largo del tiempo que duró la Edad Media, se puede corroborar que persistieron muchas de estas prácticas ya mencionadas, y con la mayor prevalencia que obtuvo la iglesia y la religión en el mundo, se suman otros

acontecimientos en la historia como: la represión de la sexualidad, del conocimiento, generación de más guerras en la historia, entre otros. Situaciones que serán explicadas brevemente a continuación con el objetivo de manifestar cómo la prevalencia de esta institución y la promulgación de la religión, causó muchos de los momentos de exclusión y marginación en la historia.

Si bien las guerras culminaban en un ganador y un perdedor, existen otras consecuencias a más de la esclavitud para el pueblo oprimido como resultado de perder la guerra. Cuando surgió la colonización, la religión jugó un papel fundamental en la generación de un vínculo con las comunidades que encontraron, durante su trayecto de exploración, y después de la conquista, en donde tuvieron que someterse los pueblos oprimidos a la religión. ¿Por qué esto es importante? Porque no hubo consideración alguna por respetar las creencias de los mismos, como era propio de esta época, siempre hubo una necesidad de imponer las cosas y peor aún por la fuerza. Esto provocó la transformación obligada de varias culturas como resultado de la conquista.

[...] se suele lamentar hoy en ciertos ámbitos intelectuales, políticos e, incluso, religiosos, que los misioneros y los conquistadores españoles no respetaran las culturas de los indios, que las destruyeran. El catolicismo previo a las independencias influyó sobre las culturas precolombinas hasta sustituirlas o transformarlas radicalmente (Murillo Murillo, 2011, p. 72).

Se instauró en la sociedad un nuevo orden religioso adoptado por la mayoría, aún existían grupos que lo desobedecían y celebraban sus propias creencias, lo que conllevaba a que fueran reprochados, marginados, maltratados o discriminados.

Si bien es cierto las sociedades ya se movían bajo los parámetros de estas instituciones, es decir ya eran castigados por desobedecerlas, nunca antes alguien se había atrevido a cuestionar sus normas o lo que es peor aún los principios de la misma.

En el ámbito del desarrollo de conocimiento, esta tuvo sus primeras pugnas con las instituciones que regulaban el orden social y es que se generaron y se desarrollaron ideas que no solo tenían el potencial de desestabilizar la iglesia, sino de cuestionar sus principios o creencias como el que en aquel entonces se creía que la tierra era el centro del universo.

A la par, logra evidenciarse en la Edad Media la organización y conformación de distintos grupos sociales ya sea por afinidad, intereses o por las funciones que cumplen respectivamente, por ejemplo: los granjeros que se juntaban para hablar sobre técnicas más avanzadas de agricultura; sin embargo, si hay algo que más destaca en este momento de organización, es la gran separación que hay entre los ricos y los pobres. Los ricos podían saciar su hambruna, asegurar su salud de mejor manera que el pobre ya que este o se encontraba en formas deplorables de vivienda o de trabajo o simplemente era más propenso a morir por las diferentes enfermedades que sucedían en la época.

Vale la pena mencionar que no se puede hablar sobre los niveles de pobreza ya que todo esto es previo al empleo de la estadística, pero se sabe que “La introducción de la economía monetaria marca un momento decisivo en la historia de los pobres [...]” (Cuadrada Majó, 2015, p. 290). Ya que desde este momento surge una pobreza relativa para todas las clases sociales, pero que afecta mucho más a los pobres, los miserables de la época ya que el número de los mismos empieza a crecer, pero ¿Por qué no debería sorprender este criterio?

[...] dado el sistema ideológico medieval, el cual considera la no igualdad como necesaria, la idea de un mundo que refleja un orden jerárquico así querido por Dios, que engendra la concepción de la pobreza y del derecho a la limosna. Pero no es solo un problema del aumento del número de miserables, sino que además aparece una tensión social excepcional. Entonces se produce una verdadera degradación de la imagen del pobre, cuando cesan de ser percibidos como una masa amorfa para convertirse en un colectivo aparte, en un grupo peligroso (Cuadrada Majó, 2015, p. 290).

Varios años después surge un momento de la historia, en donde, toma lugar toda una gran variedad de enfermedades y en el libro “*La historia de la locura*” por Michel Foucault se toma como base los efectos del apareamiento de la lepra para generar una metáfora haciendo referencia a los leprosos sociales, es decir a los pobres, enfermos mentales, delincuentes, y a todos aquellos que eran “irracionales” desde el punto de vista de la “racionalidad” predominante en la sociedad. Todos estos a más de ser marginados por dicha “racionalidad”, Foucault muestra cómo desde la “racionalidad” se decide internarlos a todos en un mismo espacio, sin hacer distinción de su condición, ejemplo de ello es la generación del “Hospital General” que servía para recluirlos, pero debido a que la cantidad de “irracionales” era muy elevada se generaron más cárceles e incluso navíos para poder exiliarlos de su nación.

Desde Pinel, Tuke y Wagnitz, se sabe que los locos, durante un siglo y medio, han sufrido el régimen de estos internados, hasta el día en que se les descubrió en las salas del Hospital General, o en los calabozos de las casas de fuerza; se hallará que estaban mezclados con la población de las Workhouses o Zuchthäusern. Pero casi nunca se precisó claramente cuál era su estatuto, ni qué sentido tenía esta vecindad, que parecía asignar una misma patria a los pobres, a los desocupados, a los mozos de correccional y a los insensatos (Foucault, 1998, p. 38).

Este momento, muestra cómo la actitud de una población ante una temática en particular es determinante para tomar acciones, a su vez se puede observar cómo la limitación de la comprensión de diferentes aspectos sociales, hace que las personas segreguen a otras por características singulares o inherentes a cada persona bajo una sola categoría de alienados a la sociedad. Es necesario aclarar que tampoco se busca encasillar a personas en diferentes categorías; sino que se debe verlas de manera general, trabajando en función de sus necesidades particulares. Necesidades que para la época en que se desarrolló la situación, no fueron revisadas oportunamente, debido a que estaban regidas por un poder absoluto que no daba mayor relevancia a su estudio o consideración.

Diversos son los casos a través de la historia que, bajo un precepto, se buscaba encasillar a una persona y marginarla o limitarla por poseer características particulares que la volvían una minoría, pero a veces se les han atribuido características con las cuales, la única consecuencia ha sido la re-victimización.

Un claro ejemplo de ello es cómo la comunidad judía se volvió objeto de persecución de Hitler porque, consideraba que eran los causantes de la pobreza, desempleo y derrota de la primera guerra mundial.

La derrota de Alemania fue para muchos alemanes, y también para Hitler, difícil de aceptar. En círculos conservadores nacionalistas y de derecha aparece una teoría llamada "la puñalada en la espalda", según este mito inventado, Alemania no había perdido la guerra en el campo de batalla, sino en su propio terreno, por traición. Los judíos, socialdemócratas y comunistas serían los culpables (anne frank house, S/F).

De igual manera, se percibe el deshumanizante trato a las personas con discapacidad ya que los mismos al ser encontrados por los nazis eran inmediatamente desechados de su casa como si se tratara de basura, al considerarlos "inútiles" para la sociedad y no merecedores de la vida, por lo que terminaban siendo brutalmente asesinados.

Hasta el día de hoy, la atribución de características es lo que limita a que muchos de los grupos históricamente reprimidos, marginados, victimizados, en resumen, minorías, logren tener su reconocimiento en la sociedad y es aquí donde entra en juego las políticas de los diferentes estados a nivel mundial para asegurar su valor, reconocimiento e inserción en la sociedad. En la Constitución de la República del Ecuador realizada el 2008 no hay una definición específica sobre quiénes son, a su consideración, grupos minoritarios o vulnerables, pero en su lugar los caracterizaría dentro de lo que se denominaría como “grupos de atención prioritaria”. Así, en el Capítulo tercero: Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria se establece que:

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 (Asamblea Constituyente, 2008, p. 30).

Cabe entonces añadir el concepto de vulnerabilidad: “las características de una persona o grupo y su situación, que influyen en su capacidad de anticipar, lidiar, resistir y recuperarse del impacto de una amenaza” (Wisner, Blaikie, & Davis, 2004, p. 11).

Capítulo II: Reconocimiento personal y social

El reconocimiento juega un rol importante en el establecimiento de dinámicas sociales y relaciones de poder ya que, dependiendo de cómo la sociedad identifique a determinados grupos sociales, habrá mayor o menor afinidad para poder vincularse o relacionarse con ellos. Según la cultura, la sociedad suele identificar a los diversos grupos minoritarios bajo preceptos no tan acertados a lo que realmente son. Es aquí donde se percibe una incongruencia sobre cómo reconoce la sociedad a estas personas y cómo realmente estos se identifican, dando paso así a los prejuicios y estigmas sociales. ¿Y cómo estas formas de menosprecio pueden generar impacto en la sociedad? “las formas de menosprecio (la violencia, la indignidad, la humillación, el maltrato físico, la injuria, la deshonra, etc.) son fenómenos con potencial para generar resistencia política” (Torres Guillén, 2013, p. 21).

Muchas de las personas que se encuentran físicamente discapacitadas, que tiene un color diferente o que simplemente pertenecen a una diferente etnia o grupo que es minoría a lo que representa la mayoría en esta sociedad, tienden a ser reconocidos como un grupo inferior, pero ya no solo por cantidad de personas sino también por sus derechos y lo que valen para la colectividad.

Ante esto, la sociedad se ha tomado algunas atribuciones con el paso del tiempo, en el caso de las minorías, estas se tradujeron en acciones que “por hacer bien” han terminado amedrentándolos aún más, como es el caso de la acción afirmativa, la cual tenía como objetivo que las minorías tengan representatividad en los diferentes espacios sociales, pero lo que se logró fue solo generar un tratamiento preferencial. Es decir, no se obtuvo la representatividad por méritos o logros alcanzados, sino por el mero hecho de pertenecer a una minoría social, siendo así solo un maquillaje de inclusión social que se ampara solo como medidas jurídicas, mas no resuelve necesariamente la desigualdad que existe en la sociedad. Los países que adoptaron esta política de acción afirmativa en sus gobiernos “[...], tuvieron que reconocer que una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones, por más que la igualdad esté consagrada constitucional y legalmente” (Begné, 2011, p. 13).

Cuando se les atribuía el rol de minusválidos a las personas con discapacidad se pretendía que se procure mayor cuidado y atención a las mismas, pero detrás de esta categoría

“minusvalía” se esconde una discriminación de valor hacia la misma persona. Con el afán de generar un bien o dar razón o reconocimiento, sobre un grupo específico, se terminó por atribuir características de menor valor a las personas que poseían algún tipo de discapacidad, considerándolos así indefensos e incapaces de valerse por sí mismos; Así, “La diversidad surge de rupturas con estigmas frente a quienes por algún nivel de restricción – auditiva, motora, visual, cognitiva u otra– le son negadas sus potencialidades” (Gómez-Hernández, 2014, p. 31).

Esta situación no es tan ajena a lo que pasan otros grupos minoritarios, que, en el mejor de los casos, se pretende atribuirles características para poder entenderlos o simplemente categorizarlos por su “condición”, pero en otras circunstancias, el objetivo de la atribución de características es claramente discriminarlos, juzgarlos o criminalizarlos.

Si bien, para muchas culturas en la antigüedad, incluso hasta la actualidad, la discapacidad representó un castigo divino, se intentó en algunos casos alterarla; sin embargo, al ser un castigo, se evadía la posibilidad de alterar este designio, ya que sería atentar el deseo o atribución que les han impuesto los dioses; es decir, tenían que estar condenados toda la vida a vivir recriminados por la sociedad por miedo a tener represalias de los dioses. Se creía que:

las deficiencias físicas que presentaban los niños eran consecuencia de algún castigo divino o signo de desgracias futuras para la población; por tal razón, los espartanos (siglos X-IX a.C.) practicaban el infanticidio, abandonándolos en una cueva cercana del monte Taijeto. (UNESCO, 2004, p. 16).

Curiosamente, a pesar de que el reconocimiento social que ha tenido la discapacidad a través del tiempo en distintas culturas ha sido similar, hay casos como el hinduismo, donde la discapacidad puede tener un matiz de valor más alto que incluso una persona promedio ya que se le atribuyen características de una deidad.

En el hinduismo, por mencionar un ejemplo, se habla de avatares o encarnaciones divinas y de niños “milagrosos” cuando nacen con extremidades adicionales (como Vishnu, deidad de cuatro brazos). Un gemelo parasito, o la existencia de dos cuerpos fusionados por una espina dorsal, es motivo suficiente para un sinnúmero de reportajes y controversias ideológicas. Lakshmi Tatma, una niña hindú, nombrada así en honor a la diosa de la belleza y de la buena suerte, fue adorada a causa de su extraña malformación. Su humilde vivienda se convirtió en un santuario de peregrinación, hasta que, en 2007, en una maratónica cirugía le extirparon las extremidades y los órganos sobrantes con los que nació (Gómez Tagle López & Castillo Fernández, 2016, p. 188).

Por otro lado, si se habla de la homosexualidad por ejemplo, se puede observar que a pesar de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ya determinó que no es una clase de enfermedad mental, muchas personas a nivel mundial siguen considerándolos como personas trastornadas mentalmente y que pueden incurrir en violaciones a personas de su mismo sexo sin hacer distinción de edad; ubicándolos, así como potenciales pederastas y violadores ante los ojos de muchos, aún si pudiera darse el caso de que un homosexual pueda incurrir en algún crimen de violación a un menor, existe la tendencia de estigmatizar a todo un colectivo de sus comportamientos con base a un caso en particular.

Muchas de las veces incluso, no ha sido necesario que cometan algún acto delictivo para que un gobierno o una sociedad de una determinada nación genere un repudio hacia todo un colectivo, sino que basta que los homosexuales confiesen abiertamente a la sociedad sobre su orientación sexual mediante actos públicos como: tomarse de la mano o besarse, lo que los hace merecedores no solo de radicalizar aún más la ilegalidad de la homosexualidad, sino que a su vez, merecedores de ser amedrentados públicamente a nivel verbal y físico. Tal es el caso de Brunéi, que pretende castigar con lapidación a la homosexualidad y el adulterio:

El nuevo Código Penal incluye la lapidación por delitos de homosexualidad y adulterio; la mutilación de la mano o el pie por robo; la pena capital por blasfemia, difamar el nombre del profeta Mahoma y la apostasía; y la flagelación por aborto, entre otras (El País, 2019).

Es por ello que el reconocimiento social no siempre va a estar en sintonía con el reconocimiento personal que puedan tener varias personas pertenecientes a grupos minoritarios.

Ahora bien, hacer ruptura con un rol, con una identidad establecida a nivel hegemónico, es profundamente difícil, porque implica armarse en la identidad negativa existente, vivir en ella y sufrirla, para luego valorarla y construirla en su versión positiva. Reconocer que la identidad negativa es impuesta, es un constructo social y, por lo tanto, cobijarse en la posibilidad de que no todo depende de mí yo interior, sino que existen procesos externos que le configuran. Así, las feminidades, masculinidades, opciones de vivir la sexualidad, identidades étnicas, familiares, entre otras, cuestionan los valores dominantes (Gómez-Hernández, 2014, p. 30).

Para generar un reconocimiento personal, una identidad propia, sería necesario identificar qué actitudes tiene la humanidad sobre los diversos grupos que conforman la diversidad

social, para así generar una comparativa sobre los valores y características que tienen estas personas con el objetivo de discriminar, diferenciar cuáles son las peculiaridades que no tienen asociación con su persona y no volverlos parte de sí mismos. Es así cómo se dan cuenta sobre los estigmas y estereotipos que se tiene dentro del reconocimiento social en un primer momento, para luego analizar las razones de por qué se reproducen este tipo de acciones que están basados netamente en creencias o preceptos sin fundamentos y así luchar por cambiar la realidad que se les pretende imponer desde la mayoría de la sociedad.

Capítulo III: Concepto social y gubernamental

Como se pudo evidenciar hasta ahora, la incongruencia entre el reconocimiento social y el personal es plausible en diferentes culturas y ámbitos a lo largo del tiempo; y que, además, hay Estados donde aún persisten atribuciones de características a grupos minoritarios o vulnerables que los mantienen con un reconocimiento inadecuado, así como podrían haber Estados que han cesado significativamente dichas atribuciones, generando una mayor congruencia, todo esto, en parte podría deberse a que:

[...] la idea de cultura occidental como un bloque sólido con un solo significado es contraria a los hechos. Occidente ha sido una interminable secuencia de opuestos: en religión, en política, en arte, en moral y costumbres, la mayoría de los cuales perviven más allá de su primer momento de conflicto (Barzun, 2001, p. 17).

Pero retomando la propuesta del reconocimiento, en esta ocasión, se tomó en cuenta el concepto desarrollado por Charles Taylor para darle la importancia necesaria al mismo y que a su vez ha sido considerado como base en el desarrollo de esta disertación:

La falta de reconocimiento o el reconocimiento inadecuado... pueden constituir formas de opresión, confinando a alguien en una manera de ser falsa, distorsionada o disminuida. Más allá de la simple falta de respeto, esto puede infligir un grave daño, encasillando a la gente en un sentimiento abrumador de autodesprecio. Prestar reconocimiento no es un mero acto de cortesía, sino una necesidad humana vital. (Taylor, 1992, p. 25).

Y del mismo modo ha sido utilizado el enfoque propuesto por Nancy Fraser:

Las luchas por el reconocimiento tienen lugar en un mundo de desigualdades materiales exacerbadas: en cuanto a la renta y la propiedad, en el acceso al trabajo asalariado, la educación, la asistencia sanitaria y el tiempo de ocio, aunque también, de manera más evidente, en el consumo de calorías y la exposición a la toxicidad medioambiental y, como consecuencia, en las expectativas de vida y las tasas de enfermedad y mortalidad. (Fraser, 1995)

Todo esto con el objetivo de posicionar, una vez más, la importancia que tiene el reconocimiento a nivel gubernamental y dar respuesta al llamado del mismo.

Como otro punto para el desarrollo de este capítulo, se aborda a la inclusión educativa y laboral, con el objetivo de que el lector de esta disertación identifique a su criterio en qué nivel, conforme a las políticas públicas a favor de los grupos vulnerables o minoritarios desarrollados en los últimos diez años, el Estado ha trabajado más alineado con el reconocimiento social o con el reconocimiento personal, de igual manera, se podrá

identificar la ponderación que da el gobierno ecuatoriano a la inclusión en dichos ámbitos, con esto, se dará respuesta a uno de los objetivos presentados al inicio de esta disertación.

Para hablar de cómo se puede alcanzar una mayor congruencia sobre el reconocimiento social y personal, que posteriormente conlleva a la inclusión de estos grupos minoritarios o vulnerables, es necesario abordar otro factor influyente en este camino, es el modelo de comunicación. Se podría decir que la comunicación y el diálogo juegan ahora un papel notable para que tanto el sistema, como la familia, persigan un acuerdo y logren cumplirlo. Lo propuesto aquí, puede no ser novedoso, pero el objetivo es darles la importancia suficiente a estos aspectos para así generar resultados a largo plazo para la sociedad en general.

La comunicación es fundamental entre los diversos actores de la sociedad y aún más cuando se trata de educación ya que si en la escuela, en el caso de los niños y niñas se pretende alcanzar una meta común para todos y en la familia no se comparte la misma, se puede llegar a generar un conflicto en los niños. En este caso, es muy delicado generar dos mensajes contradictorios, ya que no tienen desarrollado el suficiente juicio para tomar sus propias decisiones.

Es claro que la educación no es sólo responsabilidad de la escuela, aunque sea allí donde se oriente, también lo es de la familia y la sociedad en su conjunto. Es importante destacar este aspecto, porque sería contradictorio ofrecer a un niño una educación integradora que respete y valore sus creencias y cultura, sin embargo, en el seno de su propia familia, estos valores no sean respetados o se le inculque un rechazo hacia ellos por diversas causas o intereses. De tal manera que, la familia y los profesores deben mantener un estrecho contacto, pues muchos niños se pueden sentir atrapados entre dos sistemas en conflicto: la familia y la escuela (Taylor D. , 1982).

3.1 Inclusión educativa

Brevemente se ha abordado el tema sobre la inclusión y cómo ha existido una barrera para reconocer grupos que han sido históricamente excluidos y su incesante necesidad de ser incluidos en la sociedad. Una vez que se ha empezado a reconocer que han sido grupos excluidos, se ha generado una lucha constante por sentirse insertados, pero este proceso acarrea predominantemente la inclusión laboral como consecuencia de una inclusión educativa.

[...] **Capacitación y educación.** A corto plazo, la capacitación se puede llevar a cabo mediante iniciativas públicas y privadas. Como talleres, apoyos a emprendedores de sectores informales para que formalicen sus negocios o adquieran cualidades que le permitan entrar a un empleo dentro de la ciudad. Es un vehículo para la inserción que ya ha dado sus frutos, por ejemplo, en Quito con el programa Con Quito. (Banco de Desarrollo de América Latina, 2015)

Para saber cuál es la tendencia de esta problemática entre las barreras que contribuyen a que persista la exclusión en grupos minoritarios o vulnerables y las acciones para mitigarlas, se hace uso de legislaciones de los distintos países que comparten la herencia cultural de las raíces de Occidente que ya se mencionaron en la Reseña Histórica con el fin de analizar las acciones que ha tenido la cultura occidental en función de la exclusión hasta la actualidad y así también cumplir con el tiempo de análisis previsto para esta disertación.

3.1.1 Contexto global

Desde las sociedades más primitivas a las más desarrolladas, todas tienen un sistema educativo, en algunos casos más funcionales que otros. ¿Y por qué es importante hablar de educación? Porque es uno de los motores para el desarrollo de una sociedad y es necesario hablar de educación si se quiere analizar desde el principio, el tema de la inclusión. Así:

La inclusión debe ser concebida, además, como una organización política de la sociedad civil en la lucha por la inclusión de los colectivos minoritarios, cuya vía de acceso más importante es el acceso a la educación, aunque no la única (Soto Calderón, 2003, p. 7).

Muchas culturas a lo largo de la historia han pasado por distintos procesos de enseñanza para poder perpetuar su existencia como tal. Enseñar a cazar, pelear, cosechar, construir, entre otros.

la presencia del mito y del rito en las diferentes culturas a lo largo del tiempo, obedece a necesidades de consolidación, de establecimiento y de protección de la transmisión de los conocimientos y de las prácticas que dan sentido y valor a dichas culturas (Eliade, 1992).

Estos han sido por mucho, rituales de iniciación para las comunidades más jóvenes para insertarse en su respectiva cultura, pero esta atención para enseñar algo fue muy distinta en sus inicios para hombres y mujeres, coartando así desde un principio la decisión sobre lo que quisieran aprender ya que su conocimiento tenía que estar limitado principalmente

para responder primero las necesidades básicas de su cultura, anteponiendo a las propias porque “La educación no puede aspirar a la supremacía de la conciencia individual porque su objetivo es colectivista, comunitario” (Pérez Luna & Sánchez Carreño, 2005, p. 326).

Vale la pena mencionar que esta educación ante todo fue bastante privilegiada, ya que, a más de tener un sexo en particular, solo quienes podían gozar de excelente salud estaban aptos para recibir tal educación y quienes no la poseían, eran considerados una carga. Esta realidad empieza a transformarse con el tiempo y en la Edad Media surge la prohibición del infanticidio con el posicionamiento de la iglesia y se procura apelar más a la caridad para apoyar a las personas más desfavorecidas, de igual manera en esta época por ejemplo ya es plausible la impartición de educación a niños “sordomudos”, hasta llegar al siglo XIX cuando Braille desarrolla un sistema de escritura para personas no videntes el cual lleva su propio nombre. A modo general, en el siglo XIX la educación para personas que tuvieran alguna discapacidad fue llevada a cabo por instituciones religiosas que, en lugar de tener una razón educativa, tenían un sentido más asistencial tal y como si un médico estaría tratando a una persona con discapacidad como enfermo (Álvarez & Soler, 1997).

A la par, surge la lucha de los afroamericanos por participar en los diferentes aspectos sociales y políticos, principalmente esto toma fuerza en Estados Unidos de América después de terminar la colonización de Reino Unido y con la abolición de la esclavitud en el país. El ingreso al sistema educativo se transforma en todo un reto al igual que para las mujeres, en este caso no es hasta la llegada del siglo XIX, cuando se tienen los primeros registros de mujeres que ingresan a la universidad sistemáticamente:

El proceso, lento pero ininterrumpido, de acceso “sistemático” de las mujeres a la universidad, estuvo enmarcado en un contexto de crecientes reclamos y de luchas feministas por la igualdad de derechos de ambos sexos, y su inicio puede situarse en el siglo XIX. Comenzó en Estados Unidos, en la década de 1830 (en escuelas médicas exclusivas para mujeres, que no necesariamente dependían de la Universidad), continuó en las décadas siguientes en Europa, comenzando por París, Zurich e Inglaterra y casi siempre con la carrera de Medicina. Este proceso siguió en Italia, España, Bélgica, Dinamarca, Alemania y Rusia, y llegó a América Latina y a Argentina hacia fines del siglo XIX. (Palermo, 2006, p. 15).

Aún con todos estos acontecimientos y sucesos a través de la historia, siguen existiendo culturas alrededor del mundo en donde consideran aún inconcebible el que determinados

grupos vulnerables tengan acceso a la educación, es así como personas con discapacidad, diferentes etnias, mujeres, entre otras, siguen teniendo restricciones.

A pesar de que ahora se tenga establecido que es un derecho universal de los seres humanos, la educación sigue siendo un privilegio para determinados sectores de la sociedad aún con los avances que se han establecido. Independientemente de que sean países de primer orden, como se les denomina a las potencias mundiales, o países de tercer mundo o en vías de desarrollo, es un completo reto brindar accesibilidad educativa a toda su población y aún más ofrecer educación de calidad, eso sin mencionar las garantías que se debe brindar a otros grupos minoritarios como las personas con discapacidad que acorde a su tipo, los gobiernos deben ofrecer instituciones con la infraestructura física que les permita movilizarse para que así puedan cumplir con sus actividades, pero este es solo uno de los retos que tiene este grupo ya que, lograr desarrollarse en la sociedad de manera autónoma, exige solucionar limitaciones como:

Los niños con discapacidad carecen de acceso a la educación en especial en áreas rurales. Muchos de ellos solo pueden asistir a escuelas especiales segregadas y solo unos pocos completan la secundaria o entran en instituciones de educación superior. En el mercado de trabajo, las personas con discapacidad que son capaces de superar la discriminación del mercado laboral para obtener un empleo enfrentan barreras y sistemas de transporte inaccesibles que convierten el viajar al trabajo en un desafío. En suma, la mayoría de las personas con discapacidad quedan, en efecto, excluidas de participar en el desarrollo su país (Massiah, 2004, p. 38).

Al asegurar una inclusión educativa, se permitiría que se apueste por el talento de las personas independientemente de la condición física, social, económica, étnica, religión, entre otros. El tener una acertada inclusión y calidad de educación, podría hacer que las personas disfruten más oportunidades de insertarse laboralmente con el fin de que logren incluirse en la sociedad y se aporte al desarrollo de su comunidad, pero es claro que para que se logre este cometido, sería menester tomar en cuenta las necesidades de los grupos minoritarios y trabajar en conjunto desde diversas aristas tanto sociales como gubernamentales; de esta manera, se pensaría que se puede satisfacer en la medida de lo posible las necesidades de toda la sociedad con el apropiado manejo de diferentes recursos de los que dispone y precisa una nación. Resultaría oportuno también mencionar que se deberían considerar principios para hablar sobre las bases de la educación inclusiva, los cuales a su vez tienen variaciones dependiendo de los autores siendo así que algunos principios sean omitidos o ponderados unos más que otros.

3.1.2 Principios

En esta ocasión, se abordarán cuatro principios que más abarcan la temática de inclusión educativa los cuales son: normalización, integración, sectorización e individualización.

a. Normalización

Tomando en cuenta lo revisado anteriormente en la reseña histórica, en un primer momento solo se podía pensar respecto a la normalización como el hecho de que hubiera mucha desigualdad en la sociedad, continuando así la idea de la iglesia en la Edad Media, la cual justificaba esta desigualdad porque “así lo quería Dios”; y de esta forma también se podría decir que se reducía la responsabilidad que tenía el gobierno de responder ante estas situaciones.

Cuando se vuelve consiente la responsabilidad que debe tener el estado ante la desigualdad existente, y junto a la disminución de la iglesia como orden social primordial, se procura entonces normalizar la diversidad social, interpretándolo en el sentido que reconoce que existen grupos minoritarios y que son o deben ser iguales que cualquier otra persona, pero después de varios intentos por trabajar la desigualdad, se da cuenta que lo que importa e implica en el principio de normalización es brindar las garantías necesarias para que la diversidad social pueda participar en el desarrollo de su país y comunidad, procurando así transformar sus ejes de trabajo sobre grupos minoritarios, principalmente en relación a personas con discapacidad. Y ¿por qué particularmente con este grupo de personas? Porque es precisamente por este grupo por el cual surge el principio de normalización, generado a mediados del siglo XX y a finales de la década de los cincuenta. “N. Bank-Mikkelsen, lanza un nuevo principio al que denomina normalización y que formula como: “La posibilidad de que los deficientes mentales lleven una existencia tan próxima a lo normal como sea posible” (Rubio Jurado, 2009, p. 1).

La integración es la concreción del principio de normalización que surge en los países nórdicos, y cuyo objetivo es que las personas con discapacidad desarrollen su vida en los contextos comunes de las sociedades, al igual que el resto de las personas. Las interpretaciones dadas a este principio han sido diversas y a veces poco acertadas, ya que en muchas ocasiones se ha interpretado como normalizar a las personas con discapacidad cuando de lo que se trata es de normalizar el medio en el que se desenvuelven, lo que significa, a su vez, proporcionarles los apoyos que requieren para dar respuesta a sus necesidades específicas (UNESCO, 2004, p. 16).

b. Integración

Como ya se anticipó en el desarrollo del principio de normalización, el de integración, aterriza como consecuencia o materialización del principio de normalización, el principio de integración empieza a transformarse de un sentido más educativo, que pretendía buscar atención a las necesidades de niños con cierta deficiencia de aprendizaje, o como es el caso de la impartición de educación a niños “sordomudos” que se presentó al inicio del capítulo, a un sentido que pretende alcanzar la integración social o integración laboral. ¿Cuál es el sentido de la integración? Que las personas logren vincularse a la sociedad, en primera instancia, a través de un grupo de personas por el mero deseo de formar parte de él. Estos grupos podrían ser de distinta índole como grupos de trabajadores de un determinado sector productivo o grupo social en general.

Es, [...], fundamentalmente un principio basado en la legitimidad de los derechos y deberes sustantivos de la persona, el reconocimiento de los principios de igualdad y derecho a la diferencia entre todas las personas y contempla la “necesidad especial” como situación de excepcionalidad a la que el entorno debe dar respuesta mediante las adaptaciones y medios asistenciales que sean precisos. (Rubio Jurado, 2009, p. 3).

Integración vs inclusión.

Es necesario aclarar aquí que, hablar de integración es hablar de un camino para llegar a la inclusión, mas no son lo mismo. Es posible que puedan tener fines similares, pero su accionar respectivamente es muy diferente. En este apartado por ejemplo la integración conlleva a que un alumno con necesidades educativas especiales tenga determinados recursos que son utilizados como apoyo, mientras que la inclusión educativa si bien puede acarrear este tipo de recursos utilizados igualmente como apoyo, se acciona desde todo un modelo social en el centro educativo que se compromete a brindar la mejor calidad educativa en su conjunto para todos los alumnos, es decir todo un sistema se adapta a las necesidades de todos los alumnos sin hacer distinción de alguna de su condición física, mental o personal.

La integración sólo trabaja desde las dificultades y las deficiencias. Los alumnos y las alumnas con necesidades específicas de atención educativa son considerados una carga que hay que asumir y sobrellevar. En cambio, la inclusión no se centra en las deficiencias, sino en las potencialidades de cada estudiante, para partir de ellas y lograr que todos participen (Leiva Olivencia J., 2013, p. 7).

c. Sectorización

Una vez explicada la diferenciación que existe entre el principio de integración y la inclusión se procede con el desarrollo del principio de Sectorización, que al igual que los otros principios, es fundamental para llevar a cabo un sistema de educación inclusivo y que cohesiona precisamente con la integración, normalización e individualización para garantizar el éxito de una inclusión educativa.

Cuando hablamos del principio de sectorización, introducimos el principio de normalización al terreno de los servicios y su accesibilidad. La normalización y la integración pasan por la sectorización, ya que sectorizar significa acercar los servicios a la localidad donde se produce la demanda (Viloria, 2016, p. 96).

Este principio procura básicamente la no movilización de una persona frente a la necesidad de satisfacer un servicio demandado, la educación. Es decir, el organismo competente debe ofrecer enseñanza a las personas en su respectivo contexto y así procurar en lo posible, que las minorías no tengan que movilizarse largas distancias para acceder a la misma.

En el Ecuador, es tangible el principio de sectorización en el sector público, en el sentido que la Autoridad Educativa Nacional, en su respectivo nivel de gestión, planificará las partidas docentes necesarias para la adecuada atención de la misma, con el fin de que, ante la existencia de exceso o déficit de docentes de una institución educativa, se procure reubicarlos previo consentimiento y análisis del mismo. De esta manera se pretende que el número de docentes sea el óptimo para cada institución educativa, de acuerdo a su estructura, y desempeñar su trabajo de la mejor manera. Todo esto se realiza por el Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-ME-2016-00037-A, realizado por el entonces Ministro de Educación, Augusto Espinosa, en el mes de abril del 2016, que expide: “[...] REGULACIÓN DEL PROCESO DE TRASLADO POR REUBICACIÓN DE PARTIDAS DOCENTES POR NECESIDAD DEL SISTEMA EDUCATIVO Y EN CASOS DE AMENAZA A SU INTEGRIDAD FÍSICA (sic)”, que, en su Art. 3.- “Necesidades del sistema educativo”, estipula:

Cuando exista exceso o déficit de docentes en una institución educativa, el respectivo nivel de gestión de la Autoridad Educativa Nacional, previo análisis y justificación técnica del área de planificación correspondiente, podrá disponer la reubicación de una partida, siempre que no implique cambio de residencia. En el proceso de planificación de partidas disponibles en cada distrito educativo, cada docente podrá reportar la

información respecto a su lugar de residencia, a fin de procurar que el resultado del proceso permita en la asignación del docente asignar su lugar de trabajo cerca de su residencia (sectorización). Podrá existir cambio de residencia únicamente en caso que el docente lo requiriera o acepte de forma expresa, a efecto (SIC) de fijar un nuevo domicilio (Espinosa A., 2016, p. 2).

Por ello, no solo se plantea que la educación sea sectorizada para la sociedad, sino que de igual forma se considera al docente para que pueda trabajar en una institución educativa cercana a su domicilio. En el caso de estudiantes, específicamente los que deseen ser parte del sistema educativo público, estarán sujetos a lo que establece el Art. 155 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI):

Art. 155.- Acceso al servicio educativo público.- Para el ingreso a las instituciones educativas públicas, la Autoridad Educativa Nacional establecerá el procedimiento de inscripción, asignación de cupos y matrícula, cumpliendo con el principio de acercar el servicio educativo a los usuarios (Decreto Ejecutivo No. 366, 2014, p. 46).

De este modo, se puede decir que en el Ecuador se considera la sectorización en el ámbito educativo para ambas partes. Si bien el Ministerio de Educación es el ente rector de precautelar este sistema de todo el país, a nivel de educación básica y bachillerato, al no haber una manifestación expresa que regule de igual forma al sistema educativo privado, se deduciría que se le da autonomía para que puedan ingresar estudiantes independientemente del sector donde residan.

d. Individualización

Finalmente, la individualización. Se ha procurado explicar la importancia de la democratización del aprendizaje hasta ahora con el apoyo de estos principios. Se habló sobre cómo es requerido que el sistema se adapte a las necesidades no solo de grupos minoritarios para alcanzar una inclusión educativa, sino que a su vez se acomode a todas las personas sin hacer uso de cualquier tipo de exclusión, marginación o favoritismo; y es que, en esto se traduce el principio de individualización, que todas las personas son distintas con necesidades e intereses diferentes.

[...] las capacidades que intervienen en el aprendizaje son tan distintas que la semejanza o aproximación al mismo nivel o potencialidad de una sola de ellas no cambia un ápice la existencia de la individualidad. Con todo esto quiero decir que tampoco el segundo nivel de adaptación del currículo prescrito para el aula puede tener como referente a un grupo o a unos grupos con necesidades educativas especiales, sino a individuos, repletos de diversidad, que entre ellos se comunican desde la aceptación de la alteridad (Ferrández Arenaz, 1997, p. 23, 24).

Desde el mero sentido biológico, se puede apreciar que el ADN es único e irreplicable y que, por cierto, este ya viene con determinada información que puede dar razón de cómo se va a desarrollar una persona por el resto de su vida, a lo que también se le puede sumar las experiencias, el medio social y físico, sin embargo, a pesar de todas estas diferencias que hay entre las personas, se tiene algo en común, son seres humanos.

El principio pedagógico de la individualización surge de la constitución biológica de los individuos, de su estructura psicológica, del ambiente, de los estímulos, de la experiencia, etc., que son únicos en cada caso y, por tanto, diferentes a los de los demás. A pesar de las diferencias entre dos seres humanos, se da una característica común, la de ser eso, personas. Esta misma condición humana no evita esas profundas diferencias individuales que hacen que ni biológica ni psicológicamente nos parezcamos a otro ser humano (Lorenzo García, 2016, p. 12).

3.1.3 Sistema general básico y bachillerato

En pleno siglo XXI, la escuela pasa a ser la base fundamental para el desarrollo de los niños a nivel mundial con sus respectivas variaciones. Es el primer momento de interacción que tiene un niño con otras personas ajenas a la familia, es el lugar donde precisamente empiezan a reconocerse y a identificar a los demás; a desapegarse de sus padres o núcleo familiar para empezar a explorar el mundo y a desarrollar su intimidad/privacidad. Pasará más tiempo en las aulas que en su propio hogar y empezará a esquematizarse bajo las normas de su sociedad, lo que es correcto o incorrecto hacer o incluso pensar. Los niños realizarán actividades que les permitan desarrollar aún más sus habilidades tanto sociales como mentales. En fin, es el modelo base de la sociedad.

La escuela y la familia suscriben un pacto en el que la primera se compromete de manera firme a entregarle a la sociedad un individuo competente y profesionalmente capaz, un sujeto que sea respetuoso de los valores y tradiciones de la comunidad a la que pertenece, un individuo autónomo, responsable y con capacidad de modificar lo existente o de legitimar el orden establecido con base en criterios ético morales y políticos claros (Echavarría Grajales, 2003, p. 6).

Si este es el espacio donde empiezan a interactuar con lo desconocido y con otras personas, se podría aprovechar para mostrar la diversidad de personas que incluya las minorías con el objetivo de, primero enseñar la realidad social con la que van a convivir y segundo generar tolerancia hacia las personas pese a que sean diferentes a sí mismo. Esta sería la oportunidad que tendrían los niños de entender que las diferencias que

pueden tener con otros compañeros de aula no tendrían por qué significar que sean malas o que les haga merecedores de ser menospreciados frente a las mayorías.

La escuela “[...] es el escenario del reencuentro, la producción y el intercambio de formas de pensar, sentir y habitar el mundo; en ella se constituye un universo de culturas e identidades que exigen la configuración de espacios que acerquen las diferencias [...]” (Echavarría Grajales, 2003, p. 6).

Deben aprender a convivir con otras personas a pesar de que tengan diferentes características, con el fin de alcanzar en su desarrollo la tolerancia, no solo a nivel físico, sino también a nivel de pensamiento y no juzgarlos, criticarlos, estigmatizarlos o categorizarlos.

La escuela es un espacio fundamental para la socialización y la convivencia, y tiene una estructura muy parecida a las organizaciones sociales de los adultos con reglas, deberes y compromisos a cumplir y respetar; por ello, es allí donde se realiza el primer tanteo para la verdadera integración del niño en la sociedad. Del éxito que se obtenga en esta integración escolar dependerá, en parte, la verdadera participación a la vida social como adultos (UNESCO, 2004, p. 19).

Por todo lo mencionado anteriormente, se podría llegar a decir que la inclusión educativa va más allá de garantizar que los niños, adolescentes de distinta índole, estén presentes en las instituciones educativas, hace falta que también este sistema se acople a sus necesidades, es decir, la enseñanza tiene que ser compartida por los diferentes actores que juegan un eje relevante, tendría que ser participativa donde la comunicación entre los profesores, padres de familia y estudiantes alcance una comprensión y respeto de sus principios. ¿Cuál sería el fin? Conocer precisamente las necesidades que tienen y así responder a las mismas de la mejor manera ya que, si bien se han establecido currículos en distintos modelos educativos a nivel mundial, no deja de ser ajeno el hecho de que todas las personas son distintas, con necesidades particulares; y con la participación de grupos minoritarios se sumaría aún más esta necesidad de trabajar en equipo y que se apoyen mutuamente los diversos actores.

Exámenes de ingreso al sistema educativo

Para garantizar la inclusión educativa es un hecho que se debería primero avalar el derecho básico a la educación como lo nombra la constitución. Varias naciones en el mundo, han encontrado barreras para garantizar el logro de estos ámbitos.

Pese a los beneficios económicos y sociales que trae aparejados la educación, aún persisten muchos obstáculos que impiden garantizar la educación y el aprendizaje

universales. Esas barreras se relacionan principalmente con las tendencias demográficas, la asignación insuficiente de fondos, la inequidad en la distribución de los recursos y la eficacia limitada en el empleo de los fondos (UNICEF, 2015, p. 9).

Cabe mencionar que estas “barreras” podrían llegar a tener un sentido más connotativo ya que para algunas naciones un tema o una praxis en particular no necesariamente implicaría una limitante, mientras que, habrá otros estados que sabrán defender los motivos por los cuales consideran un determinado procedimiento educativo como una muralla.

El análisis de diversos estudios llevados a cabo en los países en desarrollo demuestra que el suministro de uniformes escolares, el acceso a la educación preescolar y la eliminación del pago de matrícula escolar son intervenciones eficaces en función del costo que permiten aumentar tanto el grado de acceso a la educación básica como la retención de alumnos (UNICEF, 2015, p. 15).

Por otra parte, como se analizará a posterioridad, la universidad tiene procesos diferentes a los otros niveles educativos, así como organismos adicionales que pueden regular a estas entidades a través de leyes especializadas.

Continuando con el análisis de la normativa a nivel del sistema educativo general básico y de bachillerato, como inicio de la educación, y así revisar posteriormente las restricciones universitarias, se puede mencionar que, en el Ecuador tanto el sistema educativo público como privado, tenían la facultad de tomar exámenes de ingreso para los niveles educativos general básica y bachillerato, pero esta realidad cambia en el 2012 con la creación del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural bajo el decreto ejecutivo 1241. Tomando en cuenta las consideraciones por las que se creó este reglamento, se puede deducir que los exámenes de ingreso, particularmente para el sistema educativo público, implicaban por parte del Estado, una restricción a la educación como derecho constitucional de las personas; sin embargo, al sector educativo privado se entiende que se le da la autonomía de realizar o no exámenes de ingreso, ya que no se contempla explícitamente en el mismo reglamento alguna ordenanza al respecto. Esto se ratifica en el capítulo II de la Admisión de Estudiantes, en donde menciona: Art. 153.- Requisitos de admisión: “En los establecimientos públicos y fiscomisionales los procesos de admisión no pueden incluir exámenes de ingreso” (Decreto Ejecutivo 1241, 2012).

Durante el análisis realizado sobre los exámenes de ingreso en el sistema educativo general básico y de bachillerato, se entendió que las diversas naciones tienen su respectiva base o “piso” informalmente hablando, respecto a los derechos, donde cada estado puede ampliarlos en conformidad a sus intereses y estrategias. De esta manera, el derecho a la educación, puede ser garantizado mayoritariamente en unas naciones que, en otras, y de la misma forma, su concepción sobre qué aspectos lo restringen o no, varía en la visión que cada uno tenga.

Para algunos gobiernos, el realizar estos exámenes en el sistema educativo general básico y de bachillerato, no tiene por qué necesariamente restringir la educación como un derecho constitucional, cada uno de ellos los reconoce y los otorga en diferentes medidas, por lo que no es fácil determinar las razones por las cuales los exámenes de ingreso restringen o no el acceso a la educación. Más allá de analizar si estos exámenes coartan la educación, es importante también mencionar cuáles son las posturas a nivel constitucional de algunos países de la cultura occidental sobre la educación. Es así que, países como Bolivia “la educación es obligatoria hasta el bachillerato”, conforme el art 81 de la constitución (Asamblea Constituyente de Bolivia, 2008, p. 19). De igual manera, en el caso de Ecuador, la Carta Magna establece en su Art. 28 que: “[...] Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente” (Asamblea Constituyente, 2008, p. 28), aunque de igual manera hay ligeras variaciones en otros estados como Chile y Brasil, que a pesar de tener márgenes de edad, no es excluyente el lograr la obligatoriedad de educación hasta el bachillerato. En el caso de Colombia que establece en su artículo 67 de la Constitución, un margen de edad de la población bajo la cual, el gobierno tiene obligación de garantizar su educación:

El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica (Asamblea Nacional Constituyente de Colombia, 1991).

3.1.4 Tercer nivel

Una vez analizada la situación del sistema general de educación básica y bachillerato, se revisó lo pertinente en el sistema de educación superior o universitario, y se verificó que, en varios estados occidentales, no es un mandato gubernamental la educación. Por ello,

los exámenes de ingreso juegan un rol totalmente diferente, ya que, al no ser parte del sistema obligatorio y gratuito, en algunos casos, los exámenes si pueden repercutir en exclusión, marginación, discriminación, ya que el nivel universitario no se encuentra garantizado por parte del estado.

¿Cómo afecta o no el examen de ingreso en el sistema educativo universitario? ¿Qué obligaciones tienen las universidades ecuatorianas de cumplir con los grupos minoritarios o de atención prioritaria de acuerdo a la constitución? Estas son algunas de las preguntas que serán respondidas a continuación. En Ecuador por tradición, las universidades tanto públicas como privadas tenían autonomía para realizar sus propios exámenes de admisión o ingreso universitario, pero esta realidad cambió, cuando se creó la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), para regular el sistema de ingreso a las universidades públicas y que, en su debido momento se encargó de categorizarlas, independientemente de que fueran públicas o privadas, en un rango de A – E, siendo A la calificación más alta de excelencia académica y E la más baja. Aquellas instituciones que no lograron cumplir con los requisitos mínimos solicitados por la SENESCYT, fueron clausuradas o suspendidas. Ejemplo de ello, “Catorce universidades y escuelas politécnicas de las 26 instituciones que estaban en categoría E a nivel nacional fueron suspendidas [...]” (El Universo, 2012).

Es importante mencionar que, desde que se quitó la competencia a las universidades públicas de llevar a cabo sus propios exámenes, los estudiantes que quisieran apostar por un cupo para entrar a estudiar la carrera de su interés, debían inscribirse en la plataforma en-línea Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA) de la SENESCYT y brindar el Examen Nacional de Educación Superior (ENES).

¿Cuál es la cuestión aquí? Que el puntaje mínimo que debía obtener un estudiante no era garantía para ingresar a la institución y carrera de su gusto. Es así que, aquí entró en juego la oferta y demanda de cupos; por ejemplo: Carlos es un estudiante que reside en Quito y quiere estudiar medicina en la Universidad Central del Ecuador, así que realiza el examen y obtiene 850 puntos sobre 1.000, pero la SENESCYT a través del SNNA le dice que le asignaron un cupo para estudiar medicina en la ciudad de Cuenca. ¿Qué fue lo que sucedió? La Universidad Central del Ecuador es una de las universidades ecuatorianas más deseables para estudiar medicina en todo el país, eso significa que tiene mayor

demanda de estudiantes que quieren entrar a sus aulas, pero esta carrera en dicha universidad, tiene apenas 250 cupos disponibles para que puedan ingresar nuevos estudiantes (Coello, 2017). Es decir, la oferta de 250 cupos de la Universidad Central del Ecuador no puede abastecer a la cantidad de estudiantes que quieren esa carrera, por ello, se toma como referencia a los puntajes más altos obtenidos en este examen, como reconocimiento a su logro; así, los 250 estudiantes que alcanzan los puntajes más cercanos a 1000 puntos, tienen la opción de ingresar. Carlos tiene que tomar una decisión, aceptar el cupo que le ofrece el SNNA para estudiar medicina en Cuenca o rechazarlo y volver a postular seis meses después y aspirar a obtener en esta ocasión el puntaje suficiente para estudiar medicina en la Universidad Central del Ecuador, en su domicilio. Carlos quiere tomar el cupo para estudiar en Cuenca, pero no puede considerarlo porque no tiene los recursos necesarios para movilizarse y sobrellevar el costo de vida que implicaría el cambio.

El ejemplo de Carlos, permite ver que se la ha vulnerado el principio de sectorización en la educación como se explicó al inicio de este apartado y el principio de integralidad, el cual manifiesta: “[...] en las políticas de educación implica que se imponga la justicia social para el acceso; sin embargo, si se toma en cuenta que existen ciertos requisitos de méritos, medidos de acuerdo a un proceso de selectividad, se impone un criterio de eficiencia sobre otros” (Mundos Plurales, 2016, p. 32). Entonces, el principio que en este ejemplo primó es el de selectividad por méritos.

Es evidente en las acciones de la SENESCYT que su interés primordial es anteponer la excelencia en función de méritos, y en primera instancia esto no es motivo de sorpresa debido a que esta Secretaría nace bajo la narrativa de cambio de matriz productiva del Ecuador propuesto durante el gobierno del ex presidente de la república Rafael Correa. A su vez, la SENESCYT se transforma en uno de los pilares fundamentales para garantizar este cambio. Hay que entender que esta visión no tendría por qué ser negativa necesariamente, siempre y cuando no vulnere los derechos de los estudiantes y más aún no re victimice a grupos minoritarios, pero en la práctica, al menos este sistema de admisión a universidades así lo hizo en su debido momento y las evidencias del mismo serán analizadas posteriormente.

Suele aducirse que hasta que no haya una igualdad real de oportunidades (y no meramente formal) la idea de mérito como recompensa al esfuerzo individual mantendrá únicamente

el pernicioso efecto psicológico de permitir creer a los aventajados que realmente merecen todo lo que reciben mientras que los que fracasan no han hecho lo suficiente y por ello, también merecen lo que reciben (García Cívico, 2006, p. 59).

Desde el 2016 se lanza una nueva propuesta que se encuentra vigente hasta ahora, se fusionan dos exámenes: El “ENES” con el “Ser Bachiller”, con el fin de brindar una sola evaluación para entrar al sistema de educación superior o universitario, (Redacción Sociedad, 2015), con la diferencia que ahora el examen Ser Bachiller tomará en cuenta también las calificaciones obtenidas por el estudiante durante sus estudios previos, como se presenta a continuación:

Octavo a décimo de educación general básica	30%
De primero a tercero de bachillerato	40%
Nota del examen Ser Bachiller	30%

De esta manera, no solo se perpetúa la búsqueda de la excelencia por parte de la SENESCYT, sino que, se extiende este objetivo hasta el octavo año de educación básica general.

De acuerdo al estudio realizado por René Ramírez, exsecretario de la SENESCYT, el ENES no discriminó bajo ninguna circunstancia, sino que en su lugar generó la democratización del acceso a la educación superior en diferentes niveles como: nivel de ingresos, sexo, población indígena y afroecuatoriana; además, “[...] Claramente, la gratuidad y el ENES, dada la oferta de cupos que otorgan las universidades con base a su autonomía, ha roto con la disyuntiva democratización-calidad” (Ramírez, 2016, p. 27), contradiciendo a lo que plantean algunos estudios realizados en otros países, cabe mencionar que el mismo autor afirma que esta realidad no se puede corroborar con la evidencia empírica que tiene el caso ecuatoriano (Ramírez, 2016).

El 12 de octubre del 2010 mediante el Registro Oficial del Suplemento 298, se crea la “Ley Orgánica de Educación Superior” (LOES). Desde su creación, se ha pretendido garantizar la accesibilidad y gratuidad de la educación a nivel superior en el sistema público ecuatoriano formalmente hablando, pero los logros obtenidos por parte del exsecretario de la SENESCYT René Ramírez parecen incongruentes tomando en cuenta

las estadísticas de los últimos diez años, en términos de accesibilidad a la educación superior:

La tasa bruta de matriculación pasó del 33% en el 2006 a su punto máximo en el 2011 (42,2%), sin embargo, en el 2017, académicos consultados señalan que “las tasas han caído a niveles alarmantes”. Se ubica en el 30%, porcentaje incluso menor a los que había antes de la revolución ciudadana. Barrera atribuye a la “estandarización” del examen de admisión y a la falta de cupos, las causas del problema (El Universo, 2018).

Es necesario establecer aquí que no se citan las cifras respectivas a la tasa bruta de matriculación de educación superior del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) o del Sistema Nacional de Información (SNI), ya que dichas cifras, al 19 de abril del 2019, no existían en las páginas oficiales de ninguna de las dos entidades (INEC y SIN), aunque sí existen las cifras referentes a la tasa neta de matrícula en educación superior.

Con la presentación de estos datos, no solo se refleja otra realidad en términos de accesibilidad después de la salida de René Ramírez de la SENESCYT, sino que se evidencia que aproximadamente 40.000 estudiantes no logran ir a la universidad y que por su parte Augusto Barrera, sucesor de René Ramírez, atribuyó como causa a la estandarización del examen de admisión. A esta postura se suma la de Milton Luna, académico de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, quien establece que el sistema de admisión:

“Adoptó un sistema de ingreso a las universidades basado en exámenes estandarizados de Lenguaje y Matemáticas que tuvo el único resultado que cabía esperar: **discriminó a los pobres...**, haciendo que las tasas de asistencia a la educación superior se redujeran en cuatro años hasta niveles incluso peores que los que había antes de la revolución ciudadana”, concluye Luna con quien coincide Fernando Sandoya, vicerrector académico de la Universidad de Guayaquil: “Hay que ser claros, el sistema está diseñado para que ingresen no los más brillantes, sino los más preparados” (El Universo, 2018).

En la actualidad, desde que se fusionó el examen Ser Bachiller con el ENES, se puede evidenciar algunos cambios que dan razón de que existió evidentemente un efecto negativo hacia los grupos minoritarios como resultado de la implementación del ENES. Ejemplo de ello es el portal del examen Ser Bachiller, en donde se evidencia la creación de políticas del tipo acción afirmativa traducidos en puntajes adicionales para postularse:

El puntaje para postular en este periodo se compone de la nota obtenida en el examen Ser Bachiller, la nota obtenida en el proceso de admisión propio de universidades y escuelas politécnicas (en caso de aplicar), y de puntos adicionales por Políticas de Acción

Afirmativa (en caso de ser beneficiario de este segmento) (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, s/f).

A su vez, la SENESCYT establece quienes son las personas que integran el Grupo de Políticas de Acción Afirmativa:

El Grupo de Política de Acción Afirmativa está integrado por personas vulnerables socioeconómicamente y que pertenecen a grupos históricamente excluidos. Este grupo obtendrá puntos adicionales en su puntaje para postular y además podrán acceder a la oferta académica pública y/o particular (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, s/f).

Y en un ámbito más específico, la misma Secretaría determina que por las siguientes condiciones, el dato adicional al de su Puntaje de Evaluación no superará los 35 puntos en total:

-Condición socio económica, - Ruralidad, - Territorialidad, - Condiciones de vulnerabilidad: Personas con más del 30% de discapacidad, Personas cuidadoras de personas con discapacidad, Personas auto identificadas como pertenecientes a pueblos y nacionalidades en la Encuesta de Factores Asociados, Personas Privadas de la Libertad, Personas víctimas de violencia sexual o de género, Personas ecuatorianas residentes en el exterior que se hayan inscrito como no residentes en el Ecuador, Personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad (Secretaría Nacional de Educación Superior, 2019).

La integración educativa universitaria, un camino hacia la inclusión.

Tomando en cuenta las políticas de educación tanto internacionales como nacionales, se puede ver que, en el transcurso del tiempo, si bien se ha hablado de inclusión, en realidad lo que se ha alcanzado hasta el momento es realmente una integración educativa con avances a generar una inclusión. La diferencia entre integrar e incluir tiene varias acciones a llevar a cabo, por ello es menester mencionar una de las que más impacta y es el caso de la accesibilidad. Aún en la actualidad, se pueden observar problemas para garantizar la misma a la educación y porque en su afán de brindarla, en el caso de grupos minoritarios, se han generado políticas de acción afirmativa para que puedan ingresar al sistema de educación superior. Reiterando lo mencionado por Begné (2011) se puede deducir nuevamente que aún si la igualdad esté consagrada constitucional y legalmente, una sociedad desigual tiende a repetir dicha desigualdad en todas sus instituciones, por ello, se puede aseverar que la acción afirmativa es una medida integrativa con miras hacia una inclusión. No se puede hablar de inclusión en el sistema educativo cuando todavía persiste la falta de acceso a la misma, no solo de grupos minoritarios, sino de la sociedad en general.

Se puede mencionar sobre otro de los medios por los cuales se quiere alcanzar la inclusión: el uso de becas; y se considera que existen tres razones principalmente por las cuales se generan las becas a nivel mundial:

1. Méritos

Esta dinámica, se ha mantenido principalmente entre los logros deportivos y los académicos tanto a nivel nacional como internacional. Y es justo que se obtenga un reconocimiento ya sea económico o no por lo alcanzado, pero ¿Cómo una beca por méritos puede incurrir en perjuicio para una parte de la sociedad? Aparentemente cuando se le reconoce o se le favorece a una persona por sus propios logros, no habría por qué afectar al resto de la sociedad, sin embargo, cuando la beca es otorgada a una persona que podría costearse una buena parte de la misma, debido a que su condición económica se lo permite, se re victimiza a quienes se encuentran más limitados en función de sus ingresos ¿No se estaría entonces, afectando de esta manera a una parte de la sociedad? Esto es justamente es lo que sucedió con el sistema de becas desarrolladas en los últimos diez años en el Ecuador con el programa “Universidades de Excelencia” y “GAR” desarrollado por la SENESCYT, el primer programa enfatizó en un primer momento que las personas que lograran ser aceptadas bajo sus propios medios y méritos a una de las universidades que constaba en el listado de “Universidades de Excelencia” realizado por la misma secretaría, independientemente de la carrera que quisieran estudiar, eran financiados todos sus gastos como estadía, alimentación, matrícula de la universidad con la condición que una vez finalizados sus estudios tuvieran que regresar al país y devenir la beca trabajando por el doble de tiempo que realizó sus estudios. ¿Cuál fue el problema? Que el objetivo principal de ambas becas era la transferencia de conocimientos hacia la sociedad ecuatoriana, pero en su lugar la realidad fue que regresaron profesionales con mejores aptitudes laborales, que fueron aprovechadas de manera personal solamente.

“El retorno de los becarios debió construirse como un proceso de transferencia de conocimientos, y no como un proceso administrativo de seguimiento de situación laboral”, explicó Bonilla. Y planteó la importancia de que el ecosistema de investigación e innovación desarrolle estrategias de inserción articulada para los becarios retornados (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, 2019).

En el caso del programa GAR (Grupo de Alto Rendimiento), los estudiantes que rendían el ENES y obtenían las mejores puntuaciones pasaban a ser parte del Grupo de Alto Rendimiento y podían postular a cualquier universidad del extranjero reconocida por la SENESCYT, en caso de ser aceptado por la institución educativa el gobierno financiaría su acceso, permanencia y titulación. ¿Qué inconvenientes presentó el programa? Que los estudiantes que aplicaron y pudieron estudiar en estas universidades, en su mayoría eran de clases socio-económicas media-alta, alta, mientras que el número de personas de clase socio-económica baja representaban un porcentaje muy bajo del total de beneficiados, haciendo que se favorezca más a las clases sociales altas que a las bajas, dando paso a que la brecha social entre ricos y pobres se incremente.

En una entrevista realizada al ex secretario de la SENESCYT Augusto Barrera, habló sobre la problemática que se presenta con los estudiantes que obtienen las mejores puntuaciones del Ser Bachiller, que consecuentemente pasan a formar parte del Grupo de Alto Rendimiento (GAR) y reciben becas internacionales.

Este es un tema delicado. Pero los becarios GAR están en los quintiles 4 y 5 de la gente más rica del país y se concentran en Quito y Pichincha. Es injusto continuar el programa así, mientras un joven de un barrio pobre tiene problemas para ir a estudiar a Latacunga. Estamos concentrando recursos en quienes sí podrían costear esa educación (El Comercio, 2017).

En el caso de Ecuador tomando como base el sentido principal por el cual se ofrecieron las becas, no hubo beneficio en términos de transferencia de conocimientos, más bien lo que se logró fue mejorar las condiciones de vida, pero de grupos sociales que pertenecen a los quintiles más altos y marginar aún más a los pobres de participar en el proceso.

2. Promoción internacional

En varios países del mundo, se conoce que existen un gran número de becas ofrecidas a diferentes sectores de la población, incluso se puede evidenciar que hay gobiernos que tienen la capacidad de generar becas para atraer talentos de otras regiones del mundo, pero si se realiza este tipo de becas ¿significaría que están satisfaciendo el acceso a la educación a su población, a través de becas, incluyendo grupos minoritarios?

Es curioso que, en culturas occidentales como Estados Unidos de América (EE.UU.), Reino Unido (UK) no solo existan políticas educativas para su propio territorio, sino que, a su vez, las implementan para atraer talento de diferentes regiones del mundo con el fin de fomentar la movilidad internacional, en algunos casos incluso independientemente de alguna característica particular que pueda tener el estudiante. Ejemplo de ello es el Programa Fulbright que “está auspiciado por el Bureau of Educational and Cultural Affairs del Departamento de Estado de los Estados Unidos bajo las políticas establecidas por el J. William Fulbright Foreign Scholarship Board” (Comisión Fulbright Ecuador, 2019), que premia a personas destacadas con potencial de liderazgo futuro y los candidatos a la beca son considerados independientemente de alguna cualidad personal como: raza, color, religión, género, edad, discapacidad, afiliación política, estado civil, orientación sexual o si tienen o no dependientes (Comisión Fulbright Ecuador, 2019). Esta situación no es distante a la planteada por las Becas Chevening, que de igual manera siendo un programa del gobierno británico, las otorga a profesionales destacados alrededor del mundo para que estudien un año en cualquier universidad del país con el fin último de construir relaciones positivas con el Reino Unido (Foreign & Commonwealth Office, 2015).

Estas acciones de buena fe, por parte de un gobierno, no necesariamente significarían que responden a un acto de puro desinterés, y es que en el caso de las becas fulbright están enfocadas a fomentar el entendimiento y amistad entre los Estados Unidos y la nación respectiva donde resida. De esta manera, se podría evidenciar que las becas no siempre son encaminadas con el fin de promover la inclusión de grupos minoritarios al sistema educativo, sino que también, responderían a un interés político de generar alianzas entre naciones a nivel global; por ello, se puede también responder a la pregunta planteada previamente, mencionando que el hecho de que existan estas becas de movilidad, no significa que el acceso a la educación en su respectivo país ya está totalmente cubierto, peor aún para grupos minoritarios o vulnerables.

Así, es como la educación, al igual que otros ámbitos sociales estarían ligados a la estrategia que quiera manejar el gobierno, pero ¿Cómo se beneficiarían los gobiernos con el ofrecimiento de becas aparte de las planteadas previamente? ¿Cómo se estaría beneficiando la sociedad con estas becas? ¿Quiénes realmente se están beneficiando? Si bien las becas son un camino para brindar la posibilidad de que la población se integre

dentro del sistema educativo y apoyar a su permanencia en el mismo, sería necesario que las becas planteadas sean planificadas acertadamente y que cumplan con su objetivo.

3. Política de cuotas

En el caso de Ecuador la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en su artículo 77 establece que:

Las instituciones de educación superior establecerán programas de becas completas o su equivalente en ayudas económicas que apoyen en su escolaridad a por lo menos el 10% del número de estudiantes regulares.

Serán beneficiarios quienes no cuenten con recursos económicos suficientes, los estudiantes regulares con alto promedio y distinción académica, los deportistas de alto rendimiento que representen al país en eventos internacionales, a condición de que acrediten niveles de rendimiento académico regulados por cada institución y los discapacitados (Presidencia de la República, 2010).

De este modo se pretende favorecer a la parte de la población que no tiene los recursos económicos necesarios para poder costear sus estudios y a las personas con discapacidad y estos mismos grupos son lo que se encuentran principalmente amparados mediante la política de cuotas establecidas por la SENESCYT, los beneficiarios serían estudiantes que alcanzaron “los mejores puntajes” en el Examen Nacional para la Educación Superior (ENES) para acceder a la educación superior particular (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, 2014), mediante el Art. 74 de la LOES se da mandato precisamente para que se cumpla con la política de cuotas a favor de grupos históricamente excluidos o discriminados en las instituciones de educación superior (Presidencia de la República, 2010).

Igualmente, en el artículo 30 de la misma ley se menciona que:

Asignaciones y rentas del Estado para universidades y escuelas politécnicas particulares.
- Las universidades y escuelas politécnicas particulares que a la entrada de vigencia de la Constitución de la República del Ecuador reciban asignaciones y rentas del Estado, podrán continuar percibiéndolas en el futuro. Están obligadas a destinar dichos recursos al otorgamiento de becas de escolaridad e investigación a estudiantes matriculados en programas académicos de cualquier nivel, que por su origen socio económico, etnia, género, discapacidad o lugar de residencia, entre otros, tengan dificultad para acceder, mantenerse y terminar exitosamente su formación, desde el inicio de la carrera; así como también, becas de docencia e investigación para la obtención del título de cuarto nivel (Presidencia de la República, 2010).

En resumen, en el Ecuador a través de la LOES se busca promover igualdad de oportunidades para acceder al sistema educativo a los diferentes actores de la sociedad “sin discriminación por género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad” (Presidencia de la República, 2010). Lo que se acopla a la tendencia global de asegurar accesibilidad a la educación de calidad.

3.2 Inclusión laboral

En lo que respecta a la inclusión laboral, a nivel legislativo en la cultura occidental, hay evidencia de que la educación tiene entre sus fines el enfocarse al ámbito organizacional. Esto se menciona con el mero fin de respaldar la idea que, si no se logra garantizar la accesibilidad a la educación, el pleno empleo de la población en general se verá afectado sin importar las garantías sociales que pueda brindar un Estado y sin mencionar el efecto preponderante en los grupos minoritarios o vulnerables.

A continuación, se enumera los artículos de algunas legislaciones del continente americano que dan énfasis a la educación con el fin de permitir el desarrollo laboral de la persona, así: la Constitución Chilena, respalda esta postura a través del Artículo 19, del Capítulo III (De Los Derechos y Deberes Constitucionales), inciso 10.- El derecho a la educación, “La educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida” (Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 1980, p. 12); y casos más específicos en función al ámbito laboral están: Colombia en su Art. 67, inciso 2, establece “La educación formara (SIC) al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la practica (SIC) del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente” (Asamblea Nacional Constituyente de Colombia, 1991). En Brasil, a través del Capítulo III – De la Educación, de la Cultura y del Deporte, Sección I – De la Educación, Art. 214:

La ley establecerá el plan nacional de educación, de duración plurianual, tendiendo a la articulación y al desarrollo de la enseñanza en sus diversos niveles y la integración de las actuaciones del Poder Público que conduzcan a: [...] 4. formación para el trabajo; [...] (El Senado Federal, 1988).

Así mismo, en Panamá, en su Capítulo 5 Educación, Artículo 97 “Se establece la educación laboral, como una modalidad no regular del sistema de educación, con

programas de educación básica y capacitación especial” (Gaceta Oficial No. 25176, 2004).

Estos estados consideran a la educación como una forma para desempeñar de mejor manera el ámbito laboral, lo que respalda el capítulo anterior, relacionado a la educación y la necesidad de entrelazarlos.

3.2.1 Contexto global

Dentro del ámbito laboral no es ajeno saber que es necesario cumplir ciertos requisitos para ser considerados como potenciales candidatos para cubrir las vacantes de una organización, independientemente que esta sea de tipo público, privada, ONG, y entre los principales requisitos ligados a la educación y experiencia necesaria que debe tener una persona para postular, se distingue, “[...] entre los que son necesarios y los que son deseables” (Oficina Internacional del Trabajo, 2017, p. 58).

De esta manera, se hace una conexión con lo que se venía hablando, y es que, si se retoma la idea de que la accesibilidad a la educación aún sigue siendo limitada tanto para la mayoría de la población como para los grupos minoritarios, vulnerables o discriminados, es plausible entender por el autor de esta disertación, en parte, por qué muchos de estos grupos minoritarios no solo no lograrían un puesto de jefatura, sino que en algunos casos inclusive, tendrían dificultad para poseer un puesto de trabajo fijo.

Para el desarrollo de este apartado será indispensable abordar los planteamientos que establece la OIT en materia de inclusión. ¿Por qué se empezará por el análisis de la OIT? Porque es el organismo máximo a nivel mundial referente a prácticas laborales y porque hay diversos acuerdos entre esta oficina y más de cien estados a nivel mundial sobre algunos ámbitos que involucran a los empleados y empleadores. Un punto a profundizar también en función sobre el desarrollo de este apartado, es la puesta en escena de la diversidad social, que más allá de tomar en cuenta a grupos minoritarios, vulnerables o discriminados, se pretenderá abordar en la medida de lo posible en esta categoría por parte del autor a personas como mujeres embarazadas, madres solteras, padres con cargas familiares, es decir la diversidad de circunstancias sociales y familiares que se encuentran dentro del ámbito empresarial.

Para empezar, es necesario enfatizar que la OIT establece en 1958 en el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), que, para efectos del mismo, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación [...] (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

Sin embargo, no menciona abiertamente a quienes son los grupos minoritarios desde su postura. Esta situación, de acuerdo a lo que infiere la Organización de las Naciones Unidas, es fácil entender tomando en cuenta que no hay ninguna definición internacionalmente acordada sobre qué grupos constituyen minorías debido a que:

Muchas veces se subraya que la existencia de una minoría es una cuestión de hecho y que toda definición ha de incluir tanto factores objetivos (como la existencia de una etnia, de un lenguaje o de una religión compartidos) como factores subjetivos (en particular, que las personas de que se trate han de identificarse a sí mismas como miembros de una minoría) (Naciones Unidas, 2010, p. 3).

De igual forma, es pertinente hablar en el siglo XXI, que la inclusión en el ámbito laboral implica tratar sobre “ajustes razonables” a los trabajadores por las diversas circunstancias que estos puedan tener de acuerdo a la OIT.

Un ajuste razonable no tiene por objetivo imponer una carga indebida a un empleador, ni tampoco conceder a un empleado un beneficio o ventaja injusto sobre otro. Un ajuste razonable en el lugar de trabajo implica la realización de uno o más cambios o ajustes que sean apropiados y necesarios para la adaptación de las características particulares de un trabajador o candidato a un puesto, de manera que pueda gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores. A menudo, un ajuste razonable entraña un costo mínimo o nulo para el empleador y aporta beneficios concretos tanto para el empleador como para el trabajador (Oficina Internacional del Trabajo, 2017, p. 7).

Estos ajustes razonables propuestos por la OIT, dejan de lado la narrativa de generar políticas de acción afirmativa para una persona o grupo de personas, que por alguna característica o condición en particular los haga merecedores de tener una ventaja sobre otro colaborador, también se puede inducir que estos ajustes razonables funcionan cuando se deja de visualizar la discapacidad o la condición para enfocarse más en el potencial y el talento de las personas y así, una vez que culmine el tiempo de validez de la acción afirmativa, lograr la igualdad efectiva:

La acción afirmativa es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas específicamente a remediar la situación de los miembros del grupo a que están destinadas en un aspecto o varios aspectos de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva (Naciones Unidas, 2002, p. 4)

Por ello, se genera un nuevo paradigma entre la clásica integración y la inclusión laboral ideal que en el caso de esa última se considera a todas las personas en sus diferentes niveles de necesidades y el sistema se adapta a sus circunstancias sociales, permitiendo así que el trabajador participe a modo normalizado sobre las actividades de la empresa y no se vea limitada su colaboración y desarrollo en la misma por tener que ser esta persona la que tiene que adaptarse.

La integración que se lleva a cabo en un contexto empresarial en el que no se ha trabajado la diversidad e inclusión de manera estructural, segrega. Asimismo, potencia y asume que siempre existirán limitaciones que dificultarán el desarrollo profesional de la persona dentro de la compañía (Fundación Adecco, S/F).

Organización Internacional de Trabajo (OIT) y el Ecuador

La OIT, como única agencia “tripartita de la ONU”:

[...] reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Al ser la OIT, una agencia de la ONU, procurará promover el goce de los derechos planteados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, principalmente, los que están bajo su competencia como los artículos 23 y 24 que hacen referencia a:

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

La OIT tomará en cuenta la Declaración de Filadelfia en relación a los ámbitos de pleno empleo, lucha contra el desempleo, entre otros para generar normas internacionales del

trabajo. Estas normas se dividen en convenios, que son legalmente vinculantes para los estados miembros de la OIT, y en recomendaciones que son directrices no vinculantes. Estos convenios, son de tres tipos: fundamentales, los que toman en cuenta temas apreciados como principios y derechos esenciales en el trabajo; los de gobernanza, que son para el Consejo de Administración de la OIT instrumentos “prioritarios”, por lo cual se persigue que los estados miembros, los ratifiquen debido a su relevancia en el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2019); y, el tercero, que, aunque la OIT no explica textualmente el funcionamiento de los convenios técnicos, se les dará la relevancia merecida ya que los estados miembros han ratificado muchos de estos, y se puede deducir el funcionamiento de los mismos, debido a que los estados están en la libertad “aparente” de ratificar parcialmente, en su totalidad o simplemente no ratificar dichos convenios.

De todos los convenios planteados por esta organización, se tomarán en cuenta los que están plenamente relacionados a los ámbitos de inclusión de grupos históricamente vulnerados, marginados o discriminados con relación a las políticas de inclusión laboral en el Ecuador en los últimos diez años, por lo tanto, se revisarán específicamente los relacionados a materia de género (participación de la mujer) y a discapacidad.

La OIT da mucha relevancia a los temas de discapacidad y género y esto se puede evidenciar en la gran cantidad de publicaciones que tiene en relación a los respectivos ámbitos; hasta ahora la OIT ha desarrollado un gran número de alcances, convenios y propuestas al respecto. Con esto se puede deducir que, para este organismo, estas dos materias son las que requieren un mayor trabajo y accionar por parte de los distintos estados a nivel mundial. Es preciso mencionar que el análisis a profundidad de estas dos temáticas se dará a posterioridad en conjunto con los convenios que respaldan la postura.

3.2.2 Contexto nacional

Procesos de inclusión en la diversidad social en los últimos diez años

La OIT, en su página web, plantea igualdad de oportunidades para todos y esto se puede verificar en la generación de convenios como: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

(número 111), Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 156), entre otros.

Esta organización ha dado la importancia respectiva a una parte de los grupos minoritarios, y se abordará sobre cómo el Ecuador pretende cumplir con los convenios a los cuales se suscribió puntualmente. Ahora, en el país, desde la creación de su última constitución en el 2008, se puede saber que es garante en gran medida sobre los derechos humanos y si bien, no establece quienes son a su consideración los grupos minoritarios, si menciona los relacionados a atención prioritaria, sin desconocer o dejar de lado los problemas que puedan tener otros grupos sociales. A continuación, dado los fines que se plantearon en esta disertación, se realizará el análisis de las políticas públicas relacionadas a los grupos históricamente vulnerados en los últimos diez años y cómo en el Ecuador se ha procurado lograr incluirlos en el ámbito laboral.

Es menester empezar con el análisis de la Constitución de la República del Ecuador del 2008, enfatizando puntos pertinentes como el Sumak Kawsay (Buen Vivir), mencionado en el preámbulo de la carta magna que establece: “Decidimos construir Una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, el sumak kawsay; Una sociedad que respeta, en todas sus dimensiones, la dignidad de las personas y las colectividades” (Asamblea Constituyente, 2008, p. 15).

El buen vivir o sumak kawsay se convierte en uno de los objetivos principales y pilares para la conformación de esta constitución. Tal es así que el Título VII de la constitución se denomina “Régimen del Buen Vivir” y dentro de este se encuentra, como capítulo primero, la “Inclusión y equidad”, el cual a su vez abarca a secciones como educación, salud, seguridad social, hábitat y vivienda, entre otros. Por ello, queda claro que para esta constitución todos los ámbitos sociales tienen que estar encaminados en alcanzar el buen vivir de la población ecuatoriana.

Para garantizar el logro del sumak kawsay, la educación es una de las condiciones indispensables, tal es así que este documento menciona en varios capítulos temas relacionados. Un ejemplo es el art. 26 que menciona:

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y

de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo (Asamblea Constituyente, 2008, p. 27).

Otra inquietud que se presenta: ¿Qué es primordial rescatar sobre la inclusión y equidad en la constitución? Una de las prioridades que se debe salvar es aquello que se menciona en el art. 340: “El sistema nacional de inclusión y equidad social” que se “articulará al Plan Nacional de Desarrollo y al sistema nacional descentralizado de planificación participativa” (Asamblea Constituyente, 2008, p. 159). Dichos Planes Nacionales de Desarrollo, de estructura quinquenal, juegan un rol estratégico para el Ecuador, y es que, en estos, se plasman todos los ejes y formas de trabajo, en relación a los diferentes ámbitos de la sociedad. De esta manera, se puede deducir que todos los planes nacionales de desarrollo deberán ser considerados desde una perspectiva de inclusión y equidad.

La constitución del Ecuador también detalla brevemente cuál es su interpretación respecto a lo que es inclusión y establece cuál sería su enfoque o funcionamiento a través del 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 (Asamblea Constituyente, 2008, p. 159).

Esto se enlaza con lo que se ha venido hablando respecto a la inclusión a lo largo de este trabajo, es decir, que como sistema analiza las necesidades de todas las personas y trata de solventar cada una de ellas; pero dejando en claro, una vez más, su postura de priorizar su accionar hacia aquellos que requieran especial atención por la persistencia de discriminación.

Respecto a los conjuntos que estableció la Asamblea Constituyente (2008) como grupos de atención prioritaria, y lo que se ha considerado como conjuntos que conforman la diversidad social, ésta, detalla los derechos correspondientes a cada uno respecto al ámbito laboral:

Tabla 1: Recopilación de artículos constitucionales del Ecuador en materia de grupos de atención prioritaria y vulnerables en el ámbito laboral

Artículo	Grupos sociales	Descripción
Art. 38 núm. 2	Adultas y adultos mayores	[...] El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones. p. 31
Art. 39	Jóvenes	“[...] El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento.” p. 32
Art. 43	Mujeres embarazadas	“El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.” p. 34
Art. 46 núm. 2	Niñas, niños y adolescentes	Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral. p. 35
Art. 47, núm. 5	Personas con discapacidad	“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.” p. 36
Art. 51, núm. 5	Personas privadas de libertad	“La atención de sus necesidades educativas, laborales, productivas, culturales, alimenticias y recreativas.” p. 39
Art. 203, núm. 2	Personas privadas de libertad en relación a la rehabilitación social.	En los centros de rehabilitación social y en los de detención provisional se promoverán y ejecutarán planes educativos, de capacitación laboral, de producción agrícola, artesanal, industrial o cualquier otra forma ocupacional, de salud mental y física, y de cultura y recreación. p. 107
Art. 326 núm. 6	Persona víctima de un accidente de trabajo	“Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.” p. 152
Art. 331	Mujeres	El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. p. 155
Art. 332	Padres y madres	El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. p. 156

¿Cuál es el fin de mencionar todo esto? Si la constitución desde un inicio reconoce derechos a una buena parte de grupos sociales que se han visto victimizados de alguna manera a lo largo de su historia, y que, además, define a muchos de ellos, dentro de lo que considera “grupos de atención prioritaria”, lo que se logra es que primero se visibilice la problemática en la sociedad en torno a estos grupos, y segundo, se establezca explícitamente que el estado tiene que generar acciones y políticas públicas tomando en cuenta estos derechos reconocidos en la carta magna.

3.2.3 Materia de género

En lo que compete a esta materia, la OIT figura, a más de los ya mencionados en el acápite anterior, los siguientes convenios: el Convenio (número 183) sobre la protección de maternidad (2000). Ecuador, al ser miembro de la OIT, tuvo que trabajar en políticas para cumplir con el mandato establecido por el organismo.

El Ministerio del Trabajo de Ecuador en conjunto con el PNUD, suscribieron el 29 de mayo de 2018, el Plan de Inicio del Programa del Sello de Igualdad de Género a fin de fomentar en las empresas la creación de condiciones igualitarias para hombres y mujeres, eliminar las brechas salariales de género, incluir a las mujeres en sectores no tradicionales, promover el balance vida-trabajo con responsabilidad social y el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo (Ministerio del Trabajo, S/F).

Como resultado de este plan, Ecuador fue reconocido por políticas en pro de la inclusión de género en el ámbito laboral; así como fue enfatizado el trabajo articulado entre el sector público y privado para la implementación del Sello de Igualdad de Género en Ecuador por Eugenia Piza-López, Líder del Área de Género, Bureau de Políticas y Apoyo al Programa y Hub Regional de Panamá de PNUD (Ministerio del Trabajo, S/F). A su vez, Ecuador cuenta con una “Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI” que plasma la intención de trabajar en materia de igualdad de género y recopila varias de las leyes y amparos jurídicos respectivos, de los que, se tomarán en cuenta una vez más, lo competente al ámbito laboral. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018).

Una de las formas que ha tenido el estado ecuatoriano para acatar estos convenios de la OIT, ha sido la realización de leyes y reformas a algunas ya existentes; así, Ecuador establece dentro de la “Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del

Trabajador en el Hogar”, publicada en el Registro Oficial 483, Tercer Suplemento, el 20 de abril del 2015, que se prohíba el despido intempestivo de mujeres trabajadoras embarazadas (Art. 159,1). De igual manera, se reforma la “Ley de Seguridad Social” con el fin de reconocer a personas que realizan tareas del cuidado del hogar de manera exclusiva sin recibir remuneración o compensación económica ¿Cómo? Reconociendo el derecho que tienen a la seguridad social, y a recibir pensión por jubilación, invalidez y muerte (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018). A pesar de que Ecuador no ha ratificado el Convenio (número 183) sobre la protección de la maternidad (2000), no quiere decir que no las ampare, ya que como bien se había explicado en los inicios de esta disertación, las mujeres embarazadas constituyen un grupo de atención prioritaria de acuerdo al Art. 35 de la Constitución del Ecuador del 2008, por lo tanto, el estado ecuatoriano trabajará en mecanismos para salvaguardar sus derechos.

Por tema de interés del investigador, en este apartado se abordará la documentación relativa a la participación de la mujer en Ecuador, en el ámbito laboral, es decir, materia de género, por tratarse de uno de los grupos mayormente discriminados y excluidos a lo largo de la historia tal y como se fundamentó en la reseña histórica de esta disertación y porque la Constitución del Ecuador del 2008 en el artículo 331 establece que:

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades (Asamblea Constituyente, 2008, p. 155).

Después de entrar en vigencia la constitución, la participación de la mujer comienza a ser reconocida desde el 27 de abril del 2009 cuando es publicada la Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia en el Suplemento del Registro Oficial 578. Y en su Art. 105 se mencionan casos por los cuales tanto El Consejo Nacional Electoral como las juntas Provinciales Electorales si podrán negar la inscripción de candidaturas, siendo el caso de interés para este estudio el que se establece en el numeral 2: “Que las listas no mantengan de forma estricta la equidad, paridad, alternabilidad y secuencialidad entre mujeres y hombres” (Asamblea Nacional, 2009). De esta manera, se dio pauta para que las mujeres tengan representatividad y se encuentren amparadas legalmente en integrar y participar en partidos políticos. Esto a su vez repercute en un ámbito laboral porque si una candidatura resulta ganadora de una elección popular las personas representantes de la misma van a tener ejercicio y trabajo dentro de las diversas esferas políticas, y esto

conlleva a su vez que sean considerados servidores públicos, por lo tanto, la participación de género en este aspecto sí es pertinente para el estudio.

Con la creación de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales del 25 de septiembre del 2012, que, en su Art. 4 establece:

Sustitúyase el tercer inciso del Artículo 155 del Código del Trabajo, por el siguiente: "Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria" (Asamblea Nacional, 2012).

Se da mayor reconocimiento e interés por parte del Estado de cuidar a la mujer en su período de maternidad y de igual forma, otro de los nuevos alcances que se puede plantear en la última década respecto a la inclusión laboral de la mujer en período de maternidad se puede evidenciar con el cambio realizado mediante la creación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar el 20 de abril del 2015, cuando se empieza a trabajar por incluir y garantizar laboralmente a la mujer sus derechos particularmente en esta etapa de su vida. Ejemplo de ello es cómo a través de esta ley se realizan reformas al Código de Trabajo y dentro de lo que es motivo de interés se encuentra que se debe añadir al Art. 195 de dicho código lo siguiente:

Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. - Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado (SIC) de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. (Asamblea Nacional, 2015, p. 5).

Esta reforma permite que se salvaguarden sus derechos a pesar de que se continúe con la acción de despido ineficaz, sin embargo, una vez que se ha declarado la anulación del despido, se precautela la opción de que la mujer sea reinsertada laboralmente o en su defecto, si ella decidiera no continuar la relación de trabajo, previa declaración escrita de la mujer "recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo" (Asamblea Nacional, 2015, p. 5).

En síntesis, los trabajos realizados en materia de género en los últimos diez años han sido más enfocados en la dimensión de la maternidad y período de lactancia; mas, no son los únicos. Por otra parte, como se mencionó con anterioridad, Ecuador el 29 de mayo del 2018 planteó generar el Programa del Sello de Igualdad de Género para generar en las empresas condiciones igualitarias para hombres y mujeres. Es así que, Ecuador quiere dar

el reconocimiento necesario y amparar legalmente la participación de la mujer en el ámbito laboral, cumpliendo aparentemente también con lo solicitado por los convenios de la OIT.

3.2.4 Personas con discapacidad

La OIT ha desarrollado convenios y esfuerzos para incluir a personas con discapacidad, considerando establecer un doble enfoque para lograr la misma:

Un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Es crucial para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS; a su vez, establecer que “Las personas con discapacidades son la minoría más grande del mundo, pero muchas enfrentan discriminación en el lugar de trabajo y sus derechos a menudo son negados”. (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En lo que respecta a la discapacidad y trabajo, la OIT insta algunos convenios, en su sitio web, entre ellos: nuevamente, el Convenio (número 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 y el Convenio (número 159) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, en donde menciona en la Parte I del Artículo 1, núm. 2:

[...] la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad (Organización Internacional del Trabajo, 1983).

Ecuador como respuesta a lo propuesto por los convenios suscritos en materia de discapacidad, desarrolló la Ley de Discapacidades, publicada en el Registro Oficial No. 301 de 6 de abril de 2001 y demás normativa, mismas que fueron derogadas por la “Ley Orgánica de Discapacidades”, publicada en el Registro Oficial 796, Suplemento, el 25 de septiembre del 2012, en su art. 14 de las disposiciones reformativas y derogatorias. Entre los fines de la presente ley, se rescatan los siguientes:

5. Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas, semipúblicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos; y,
6. Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2012).

Esta ley abarca diferentes ámbitos sociales en los que se desempeñan las personas con discapacidad. Para conectar con lo establecido por la OIT, se tomará en cuenta que el Ecuador responde con algunos artículos, entre ellos están el 46 y 47, Sección V, Del Trabajo y Capacitación, de la presente ley ante lo mencionado por el Convenio 159:

Art. 46.- Políticas laborales: El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2012).

Y el Art. 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 [...] (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2012).

Las personas con discapacidad en el Ecuador no solo están amparadas bajo esta u otras leyes, sino que se encuentran del mismo modo protegidas a nivel constitucional, al igual que otros grupos de atención prioritaria; existiendo algunos artículos que dan respaldo a esta afirmación; claros ejemplos de esto, se encuentran en la Constitución de la República del Ecuador, en sus Art. 35, que se ha venido desarrollando a lo largo de esta disertación, Art. 47 que hace referencia a garantizar políticas de prevención de las discapacidades, procurando también la equiparación de oportunidades y Art. 48 que trata sobre medidas adoptadas por el Estado a favor de las personas con discapacidad.

a. Política de cuotas

Otro de los estamentos jurídicos que se analiza, es el Manual del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, esta, es una de las formas de ejecutar las disposiciones relacionadas a las personas con discapacidad; tal es el caso del Art. 32.- De las acciones afirmativas, en el cual se establece un puntaje por acciones afirmativas al “puntaje tentativo final” conforme a algunas políticas, y se rescata el correspondiente al inciso b) Participación de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo de éstas. - En donde se señala que:

Se declarará ganador o ganadora del concurso a aquella persona con discapacidad calificada con por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades o con enfermedad catastrófica, que haya logrado un puntaje tentativo final igual o superior a setenta (70) puntos, considerando que su situación personal no sea impedimento para cumplir con las actividades del puesto, lo cual será analizado por la UATH institucional, quien emitirá su respectivo informe (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 12).

En el análisis de los diez años en el Ecuador, es preciso reconocer que desde la creación de la Constitución de la República del Ecuador (2008), muchas cosas han cambiado respecto al trabajo relacionado a grupos minoritarios, tal es el caso de las personas con discapacidad, claro ejemplo de ello es como en el 2009 es lanzado el programa “Misión Solidaria Manuela Espejo”, mediante iniciativa del aquel entonces vicepresidente Lenín Moreno:

[...] y ejecutado por la Secretaria Técnica de Discapacidades (SETEDIS), busca atender a las personas con discapacidad con enfermedades catastróficas y a menores con VIH / SIDA. Consta de seis componentes: transferencia monetaria de \$240 USD, ayudas técnicas, soluciones habitacionales, órtesis y prótesis, integración laboral y emprendimiento y detección temprana (Plataforma de Seguridad Alimentaria y Nutricional (SAN), 2019).

En una rueda de prensa, Lenín Moreno habló sobre el objetivo perseguido por el Ecuador en materia de discapacidad:

Nuestro objetivo en Ecuador ha sido que ninguna persona con discapacidad se quede sin ser atendida..., porque la propuesta social de un gobierno revolucionario, es trabajar por los ciudadanos más desposeídos de la sociedad, las personas con discapacidad, comentó el Vicepresidente (Vicepresidencia de la República del Ecuador, S/F).

Por otra parte, se puede evidenciar cambios tanto en los organismos de control como en la gestión respecto al manejo de las discapacidades. Anteriormente Ecuador solamente

contaba con el Consejo Nacional para las Discapacidades (CONADIS), el cual fue creado en 1992 para trabajar procesos de inclusión social, económica y cultural de personas con discapacidad (Valdivieso & Lalama, 2017). En el 2012, se reformula tanto su nombre como sus funciones, sin alterar sus siglas, para convertirse en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y su ejercicio pasa a ser manejado en parte por la Ley Orgánica de Discapacidades y regulado por la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad en el 2014.

Entre algunas de las modificaciones sustanciales que se dieron tras este cambio de regulación, se puede evidenciar en la clasificación de discapacidades, se tenía las de tipo física, intelectual y visual que se estipulaban anteriormente, ahora, la Autoridad Sanitaria Nacional (Ministerio de Salud Pública) establece cuatro tipos de discapacidades adicionales: “Discapacidad auditiva, Discapacidad de lenguaje, Discapacidad múltiple, Discapacidad psicosocial” (Ministerio de Salud Pública, 2018).

Esto sin duda genera un nuevo precedente porque permite reconocer los derechos y las necesidades de las personas que tienen otros tipos de discapacidades invisibilizadas en el sistema tradicional. Si bien esto implicó un gran logro para las personas que poseen discapacidad de manera general, el cambio de la competencia respecto a quien califica la discapacidad, anteriormente el CONADIS y responsabilidad actual del Ministerio de Salud Pública, implicó,

El proceso de calificación permite establecer el porcentaje de discapacidad de una persona. Quien registra desde 30% de discapacidad adquiere derechos, por ejemplo, para importar un auto con exoneración de tributos. Ahora el proceso de calificación será más completo y no solo centrado en lo médico. Se tomarán en cuenta parámetros como ‘participación social y contexto’. Esto abarca las condiciones de vida de la persona, explica Gabriela Barahona, coordinadora técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (Conadis) (El Comercio, 2018).

Debido a que se consideraron nuevos factores dentro del sistema de calificación, es plausible entender que la relación entre las variables preexistentes y las que se acoplaron recientemente, implicarían una variación en la valoración de la discapacidad.

Para Barahona, coordinadora técnica del Conadis, lo esencial del nuevo proceso es que permitirá enfocar mejor las políticas públicas. Se consultará a la persona sobre sus condiciones de vida, si está empleada, si accede a educación, a servicios básicos, etc. “No es lo mismo enfrentar una paraplejía en la zona rural que en la urbana” (El Comercio, 2018).

Se puede deducir que las calificaciones sobre discapacidad previamente acatadas en Ecuador no fueron plenamente ajustadas a las necesidades y realidad de la población en su debido momento, por lo que sí es posible afirmar que los cambios propuestos implicarían que se está considerando un instrumento de calificación más integral a pesar de que por consecuencia de ésta, se limiten más unos beneficios a determinadas personas que a otras, ya que, ahora, al considerar nuevas variables, la calificación otorgada actualmente puede llegar a ser inferior respecto a la que disponía previamente el CONADIS.

Es pertinente aclarar que actualmente el CONADIS si bien ya no es responsable directo tanto de la clasificación como de la calificación, aún tiene participación en la generación de los instrumentos de calificación de discapacidades a cargo del Ministerio de Salud Pública:

El manual se elaboró desde noviembre de 2017, a través de mesas de trabajo, con la participación de Ministerio de Salud Pública (MSP), Consejo Nacional de Discapacidades (Conadis), Ministerio de Inclusión Social (MIES), Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y la Universidad Central del Ecuador (El Telégrafo, 2018).

A pesar de la problemática aparentemente encontrada por dicho instrumento, las personas que aún tengan el carné de discapacidades emitido por el CONADIS y por el Ministerio de Salud Pública, tendrán la posibilidad de mantenerse con el mismo hasta el 31 de diciembre del 2019, debido a que hasta esta fecha se ha resuelto extender la validez del mismo. Una vez obtenido el nuevo instrumento de calificación de discapacidades se realizarán las ratificaciones respectivas de las personas con discapacidad a nivel nacional; a su vez, el tipo y porcentaje de discapacidad, ya deberán constar en la cédula de ciudadanía tal y como lo menciona el Art. 1 de la Resolución No. 0005-Conadis-2018 (El Pleno del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2018).

La pregunta que surge ante toda esta narrativa es ¿Cómo afectará el nuevo instrumento de calificación respecto a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad una vez que termine la validez del carné anterior? Esto es relevante ya que, de acuerdo al Ministerio de Trabajo aún hay vacantes por llenar a pesar de que la población con discapacidad tomada en cuenta para el estudio realizado por esta entidad, se basó en el

carné anterior al sistema de calificación del 03 de diciembre del 2018. De acuerdo a la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017-2021 hay variadas razones por las cuales existe un número de vacantes por llenar, se ha logrado establecer las siguientes:

Incumplimiento de la normativa por parte de algunas instituciones públicas y empresas privadas. Escasas inspecciones laborales para verificar el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y las condiciones laborales de las personas insertadas. Insuficiente asesoramiento, capacitación y acompañamiento a la ejecución de proyectos productivos de personas con discapacidad y sus familias, como alternativas a la inclusión laboral (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), 2017, p. 32).

Para tratar este tema, es necesario establecer quienes son estas personas, es decir, saber qué tipo de discapacidad les hace ser reconocidos como tales. La Autoridad Sanitaria Nacional (Ministerio de Salud Pública) establece siete tipos de discapacidad como se describen a continuación: “Discapacidad auditiva, Discapacidad de lenguaje, Discapacidad física, Discapacidad intelectual, Discapacidad múltiple, Discapacidad psicosocial, Discapacidad visual” (Ministerio de Salud Pública, 2018).

Con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Discapacidades en el 2012, en la Sección II: Del Subsistema Nacional para la Calificación de la Discapacidad, Art. 8, se establece que será la autoridad sanitaria nacional quien se encargará de realizar la calificación de la discapacidad a través del Subsistema Nacional para la Calificación de la Discapacidad; y el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a más de las funciones previstas en la constitución, dará seguimiento y vigilancia para el correcto funcionamiento de este subsistema (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2012).

La misma ley, como ya se mencionó previamente, pretende también solucionar los problemas de discriminación en el ámbito laboral de las personas con discapacidad; ejemplo de ello es el establecimiento de la obligatoriedad de contratar al menos el 4% de personas con discapacidad, tanto en las entidades públicas como en las privadas, que cuenten con al menos 25 empleados. Esta narrativa se traduce a su vez, para el sector público en la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) mediante el Art. 64:

Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad

de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2016).

y para el sector privado, en el Código del Trabajo, del 2012, a través del artículo 42 numeral 33:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años (Congreso Nacional del Ecuador, 2012).

b. Política de sustitutos

Otro tema relevante en cuanto a la inclusión laboral, es aquel que menciona la Ley Orgánica de Discapacidades la posibilidad de completar el 4% de personas con discapacidad a través de los sustitutos, esto es, Art. 48:

Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad (SIC). Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2012).

Aunque la ley también establece prohibiciones en el mismo artículo, como por ejemplo que no se podrá contratar a más del 50% en estos términos; del mismo modo, hay ciertos beneficios para los empleadores como la deducción por inclusión laboral como lo menciona el Art. 49, sin embargo, algo que no queda claro fundamentalmente respecto a esta ley en su funcionamiento es ¿cómo una política de sustitutos puede incurrir en una inclusión laboral de personas con discapacidad? Esta es una gran contradicción encontrada al respecto, y es que se supone que el objetivo de la inclusión es permitir que las personas que posean una discapacidad, no solo sean integradas en el ámbito laboral,

sino que además se sientan insertadas, por lo tanto, al tener un sustituto, ¿de qué manera se está incluyendo a la persona que tiene esta necesidad en el mundo laboral? Y aún más contradictorio, es que el organismo que valida al sustituto de la persona con discapacidad, no es el mismo Ministerio de Salud que se encarga de la valoración de la discapacidad, sino la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social, es decir el Ministerio de Inclusión Económica y Social vigente. Esta crítica a la política de sustitutos, parte de las definiciones ya revisadas sobre integración e inclusión, y es que, dicha política, no es inclusiva ni integrativa ya que su mismo nombre da razón a que se pretenda sustituir a la persona con discapacidad en el ámbito laboral por un representante y sólo, quienes tienen una discapacidad superior al 30%, pero inferior a la discapacidad severa, 75%, están en la facultad para trabajar y formar parte del 4% del personal obligatorio siempre y cuando sean mayores de edad. Es decir, se encuentran beneficiados de participar directamente en las dinámicas de trabajo las personas con discapacidad bajo estas condiciones.

En el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-180 publicado en el Registro Oficial No. 336 del jueves 27 de septiembre de 2018 define:

Art. 4.- Requisitos específicos de calificación. – [...] Para el caso de sustituto directo de niñas, niños o adolescentes con discapacidad. 1. El sustituto directo deberá tener bajo su cuidado y ser padre, madre, o representante legal de la niña o adolescente con discapacidad; 2. La niña, niño o adolescente deberá tener un porcentaje de discapacidad igual o mayor al 30% (Ministerio del Trabajo, 2018).

Esta calificación no es condicionante para que una persona con ese nivel base de discapacidad se encuentre incapacitada de realizar las acciones solicitadas por el empleador; por lo tanto, sustituir a personas con discapacidad de 30% mientras son menores de edad es acertado para que su representante pueda en primera instancia conseguir empleo, y así costear los valores que implican la discapacidad de su representado; y en segunda instancia, para que la empresa pueda cumplir con lo que manda la ley. Así, esto se transforma en un ganar para ambas partes, y en cuanto este niño, niña, adolescente sea mayor de edad podrá gozar de empleo directamente sin necesidad de acudir a la política de sustituto.

Por otra parte, es necesario determinar un solo organismo que pueda regular la gestión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y con ello llevar el control de quienes

pueden trabajar directamente y quienes requieren de un sustituto, con el fin de facilitar la gestión para personas que por su nivel de discapacidad no podrían movilizarse a las diversas entidades nacionales que están llevando a cabo tanto el control como la regulación de la discapacidad.

c. Autoempleo

El Estado ecuatoriano consciente que, el lograr que todas las personas con discapacidad, se inserten en la matriz productiva nacional, es muy difícil de alcanzarse, desarrolló, a través del Ministerio de Industrias y Productividad una propuesta para brindar a estas personas y sus familias asistencia ya sea técnica, de acompañamiento o asesoría a modo general para que puedan generar autoempleo.

La política pública para personas con discapacidad ha provocado que más emprendedores de este colectivo generen unidades de autoempleo, a través del proyecto “Inclusión Productiva” que lo llevó a cabo la Secretaria Técnica de Discapacidades (Setedis) y posteriormente el Ministerio de Industrias y Productividad, desde julio de 2016, fecha en que asumió las competencias de la Secretaria en materia productiva (Ministerio de Industrias y Productividad, 2017).

Ante la limitada creación de empleo, el alto índice de desempleo, las rígidas normas laborales, entre otros. El autoempleo sin duda surge como una gran alternativa para encontrar la flexibilidad que buscan muchos trabajadores y profesionales en las empresas. Y en el caso de los grupos minoritarios o vulnerables, esta tendencia no es la excepción.

En definitiva el autoempleo se percibe como un mecanismo privilegiado para lograr la inserción ocupacional de mujeres principalmente y, en general, de los colectivos que encuentran más dificultades para la inserción ocupacional por cuenta ajena, como es también el de discapacitados (García Valverde, 2005, p. 107).

Y para ello, ha sido necesario que se generen políticas para permitir el desarrollo del autoempleo, en especial énfasis a los grupos que tienen una mayor necesidad de ser parte de la actividad productiva, en el caso de Campeche (México) las personas con discapacidad y adultos mayores, son quienes más buscan colocarse en un empleo, pero se han visto segregados por el sistema de trabajo predominante en la nación; así, el Secretario de Trabajo y Previsión Social de Campeche (STPSCAM), Jorge Radamés Romero Bock:

[...] reconoció el esfuerzo de las personas con discapacidad y los adultos mayores, que en este curso del subprograma de Apoyos de Capacitación a la Empleabilidad, bajo el esquema de capacitación para el Autoempleo, demostraron las ganas de salir adelante,

sobre todo dejando claro que no hay límites, cuando se quiere aprender para emprender (Revista Peninsular, 2019).

En el caso de España, la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, “fue la primera ley aprobada en España dirigida a regular la atención y los apoyos a las personas con discapacidad y sus familias” (Real Decreto Legislativo, 2013).

En su artículo 38, inciso 4 estableció:

Se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en los Centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de Cooperativas (Jefatura de Estado, 1982).

De esta manera, ya hay un gran antecedente por parte de este estado español de considerar el autoempleo como una manera de permitir que las personas con discapacidad participen en el ámbito laboral; y si bien, esta disposición se encuentra derogada en la actualidad, hay una nueva Ley que retoma sus principios: Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. El autoempleo se encuentra en esta ocasión amparado por una serie de artículos como el 37, 39, y 47.

Por todo lo mencionado anteriormente, se prevé que, con estos emprendimientos apoyados por el Estado, se mejore la calidad de vida de las personas que tienen discapacidad, así como la de sus familiares, y que, a su vez, fomente la generación de plazas de empleo. Ahora, si bien el autoempleo es una herramienta que puede permitir que grupos minoritarios o vulnerables puedan insertarse en el ámbito laboral, es necesario que esta alternativa de trabajo permita que los emprendimientos perduren en el tiempo y que a su vez estas iniciativas no den paso a la informalidad laboral.

Pese a que el autoempleo es una forma de inclusión de los más pobres en el mundo productivo, cabe destacar que muchas de las empresas establecidas por este medio no consiguen salir adelante y acaban desapareciendo poco después de su creación (CEPAL, 2015, p. 81).

d. Teletrabajo

Una situación que el estado ecuatoriano ha promulgado en estos últimos 10 años, es la modalidad del Teletrabajo. El código de trabajo ofrece:

El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control (Ministerio del Trabajo, 2016, p. 5, 6).

Si bien este tipo de contratación no nació con el fin de enfocarse a personas con discapacidad, sino que, en su lugar, se dio como un formato diferente de contratación para los colaboradores en relación de dependencia, la página web vigente del Ministerio de Trabajo, enumera entre los beneficios para la sociedad: “Aumenta oportunidades de trabajo para personas con discapacidad y grupos prioritarios” (Ministerio del Trabajo, S/F).

Pese a que este resultara un gran beneficio para las personas con discapacidad, la realidad es que hay cifras que demuestran que el teletrabajo, impulsado como política por el Ministerio de Trabajo en agosto del 2016, aparentemente no generó el suficiente interés de los empleadores. Cuando se expidió la norma que regula la modalidad en aquel año, el objetivo era tener 76.000 teletrabajadores en dos años; sin embargo, hasta el 5 de julio del 2018, existieron 5.516, de acuerdo al Ministerio del Trabajo (El Universo, 2018). A pesar que, con el paso del tiempo este número de teletrabajadores aumentó a 8.500 para el mes de abril del 2019 de acuerdo al cierre de la cartera de Estado (El Telégrafo, 2019), se continúa incumpliendo con el valor esperado a alcanzar, esto evidencia que hay una grave resistencia por parte de los empleadores para generar teletrabajo y a su vez, mantenerse firmes al sistema de contratación tradicional. Si esta tendencia no empieza a cambiar drásticamente, no solo se retrasará más el cumplimiento del objetivo propuesto por el ministerio, sino que los beneficios que presenta esta modalidad de trabajo, de acuerdo a la misma institución gubernamental, no se verían plasmados próximamente tanto para la sociedad en general, como para los grupos de atención prioritaria para el estado ecuatoriano (personas con discapacidad, mujeres embarazadas, madres en periodo

de lactancia, personas con enfermedades catastróficas, adultos mayores), grupos que para el Ministerio de Trabajo serían los preferentes de acceder al teletrabajo.

Capítulo IV: Globalización y Protección social

Hasta ahora se ha podido mencionar que la necesidad urgente de trabajar en políticas de inclusión de grupos vulnerables, minoritarios o discriminados, se justificaba por toda la narrativa histórica de exclusión que les precedía y por los convenios de la OIT a los cuales está sujeto el estado ecuatoriano, sin embargo, a continuación, se justifica también por qué es necesario proteger a estos grupos como consecuencia de la globalización, pero sin antes primero entender cuál es el accionar de este.

La globalización “no es sólo ni principalmente interdependencia económica, sino la transformación del tiempo y el espacio en nuestras vidas” (Acosta Cerón, 2009, p. 7), y es que es difícil pensar en la actualidad en qué ámbito no se encuentra presente ya que ha abarcado aspectos sociales, políticos y culturales. La importancia de la globalización recae en que “[...] desde mediados de los años 90 y hacia finales del siglo y milenio pasados, el término globalización pasa del campo económico al campo político, afectando principalmente la noción de soberanía nacional y el concepto de Estado-Nación” (Acosta Cerón, 2009, p. 8, 9).

La globalización está caracterizada, de acuerdo a la OIT, por:

[...] la difusión de nuevas tecnologías, los flujos de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y de sus procesos y del diálogo, así como de la circulación de personas, especialmente de trabajadoras y trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2008, p. 5).

Es preciso mencionar que previo a la globalización ya se practicaban intercambios en diferentes ámbitos como sociales, económicos, en la población mundial, pero debido a que toman fuerza estos múltiples intercambios, gracias en gran parte a mejores sistemas de comunicación, es que surge la globalización. Dada esta situación, se aprovecha el alcance que tienen estos sistemas de comunicación para expandirse a nuevos mercados a nivel mundial. ¿Esto es malo? Inicialmente esta tendencia, acompañada con la transferencia de tecnología, surgía como algo positivo, que conllevaría un aumento en la productividad y mejorar el nivel de vida; sin embargo, ante todo lo positivo que podía presentar aparentemente la globalización, surge la necesidad de crear políticas para controlar los efectos negativos de la misma. En este sentido, la exclusión social y la

discriminación, son claros ejemplos que se enfocan particularmente en personas con discapacidad sobre los demás grupos que han sido socialmente discriminados (Santos Pita & Milán Vásquez de la Torre, 2011).

La OIT consciente de esta problemática desarrolló la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa el 10 de junio del 2008 y con esta pretende reafirmar, con sus estados miembro, muchos de los valores, principios estipulados en algunos de sus convenios como la eliminación de la discriminación en el ámbito de empleo y ocupación con el fin de crear más empleo y oportunidades de ingreso para todos. La OIT a su vez menciona la importancia y pertinencia de crear esta declaración, siendo así que, “surge en un momento político crucial, que refleja el amplio consenso acerca de la necesidad de una fuerte dimensión social en la globalización, que permita conseguir mejores resultados y que éstos se repartan de manera más equitativa entre todos” (Organización Internacional del Trabajo, 2008, p. 1).

Debido al gran alcance que tiene la globalización, se puede reducir a tres grandes variables o fenómenos que inciden para que los estados a nivel mundial opten por generar políticas públicas activas, estas son: económica, política y social. Económica, por el elevado nivel de intercambio de bienes y servicios, política, por la imperiosa necesidad de controlar los flujos de capital, y social, por los claros impactos que tiene la globalización en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras. En el caso de la cultura occidental, en América Latina principalmente, se desarrolló con fuerza una ideología política que resultó contemporánea a la publicación de la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa y que adoptó, en gran medida, mecanismos de control y protección contra la globalización. Esta ideología política, como se menciona en el documento de López Segrera, (2016): *América Latina: crisis del posneoliberalismo y ascenso de la nueva derecha*, hizo que se les denominara como gobiernos progresionistas o posneoliberales en la región. Dicho esto, se pretende anticipar a la idea de que puntualmente una sola cultura occidental no necesariamente motivó al Ecuador en la adopción y desarrollo de sus políticas gubernamentales; sin embargo, se establece qué nación tiene mayor similitud en el eje de funcionamiento respecto al ámbito laboral de grupos minoritarios, principalmente de personas con discapacidad.

Gobiernos de países como, Venezuela, Bolivia, Ecuador, Brasil y Uruguay son muestras claves del posneoliberalismo en los últimos diez años, y si bien estos gobiernos tuvieron diferencias por circunstancias plenamente arraigadas a su realidad social, tienen varios elementos comunes. En el ámbito de esta disertación, se toma en cuenta lo referente a:

Redistribución de la riqueza por diversos medios y programas. Grandes inversiones en los servicios públicos para tratar de garantizar un acceso universal y en especial a la salud y la educación. En el plano político, se desarrolla un populismo de corte asistencialista que implica importantes formas de subsidio a los sectores más desfavorecidos (López Segre, 2016, p. 65).

De esta manera, es plausible la intención de estos gobiernos por lograr la protección de los grupos sociales más excluidos o marginados por distinta índole; tendencia, que como se demostró, fue evidente en varios países de Sudamérica. Por otra parte, también está el ámbito laboral que ayudó a mejorar la situación de grupos sociales en situación de pobreza:

La reducción de la pobreza y el crecimiento de la clase media en los últimos diez años está relacionada con la dinámica de crecimiento y de la generación de empleos, así como con las políticas sociales de los gobiernos progresistas de corte posneoliberal (López Segre, 2016, p. 26).

Ahora, si bien en la región se pudo evidenciar la reducción de la pobreza, es menester que se formulen óptimas políticas públicas para mantener esta reducción. El reto al cual se encuentran sujetos los diferentes Estados a nivel mundial, independientemente de la ideología política que tengan, es la plena presencia de una recesión económica y si las plazas de trabajo se ven reducidas significativamente para la población de manera general, lo mismo sucederá con los grupos excluidos. Y en el caso de las personas con discapacidad es necesario tomar en cuenta el desafío del nivel de empleabilidad en el que se puedan encontrar, siendo así los siguientes:

-Nivel de empleabilidad inmediata: va a permitir que las personas con discapacidad puedan desempeñarse en puestos de trabajo normalizados, con las mismas exigencias y responsabilidades que sus compañeros de trabajo. - Nivel de empleabilidad próxima: apunta a personas con discapacidad en puestos que requieren subsidio, ayudas técnicas, adaptación del puesto de trabajo, monitor guía o práctica laboral, entre otros. - Nivel de empleabilidad con apoyo: personas que requieren de apoyos específicos permanentes (en distintos grados), para la incorporación al mercado laboral (Zondek Darmstadter, 2015, p. 19).

Es necesario aclarar que, la lucha por reparar o incluir a grupos vulnerables dentro de la sociedad variará sustancialmente no solo en función de una ideología política, sino de

otros factores plenamente arraigados en la sociedad que superan totalmente cualquier ideología política. “Esta lucha contra la exclusión no es igual en todas partes. Tiene metas, objetivos e intensidad diferente en distintos ámbitos según el grado y nivel de desarrollo social, económico y educativo alcanzado en cada país o región” (Daniels & Garner, 1999).

Por todo esto, es difícil establecer una región de la cultura occidental en particular que haya servido como fuente de inspiración para el desarrollo de las políticas gubernamentales ecuatorianas, pero si se puede hacer una breve comparativa sobre qué nación percibe en la misma medida las acciones necesarias a tomar, respecto al amparo e inclusión laboral de grupos minoritarios, haciendo énfasis en personas con discapacidad, procurando no invisibilizar a la mujer, por el contrario “La Declaración de Beijing, aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer realizada del 4 al 15 de septiembre de 1995, reconoció a la discapacidad como una barrera para la potenciación y el adelanto de mujeres y niñas” (Stang Alva, 2011, p. 25), por lo tanto los reconocimientos que puedan tener las personas con discapacidad en relación con el de las mujeres, no son mutuamente excluyentes. Para continuar este análisis se ha tomado a Chile como país a comparar, si bien a nivel constitucional y de estatuto sobre los trabajadores no se contempla un artículo expreso relativo a la inclusión laboral de personas con discapacidad, sí tienen leyes que llevan a cabo el control y gestión en esta materia.

En Chile, en el 2010 se crea la Ley No 20422 (Ley sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad), en su última versión del 23 de mayo del 2018, menciona en su Art. 43: “El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad” (Congreso Nacional de Chile, 2018), de igual manera en su inciso “c” establece que el Estado deberá: “Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad” (Congreso Nacional de Chile, 2018), y en conformidad a la protección social que reciben del estado, en esta ley se fomenta a través del Art. 44:

El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos

y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes [...] (Congreso Nacional de Chile, 2018).

En resumen, Chile promueve el uso de dichas medidas positivas para provocar la inclusión y evitar la discriminación laboral, a su vez crea programas de acceso al empleo para personas con discapacidad y condiciones para los beneficios de seguridad social, pero para ello, tiene claro que como Estado debe desarrollar planes, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad; sin embargo, a diferencia de Ecuador, el Estado chileno no ha generado política de sustitutos y tampoco establece el cumplimiento de cuotas de personas con discapacidad que deben encontrarse laborando tanto en instituciones públicas como privadas. Si bien la política de sustitutos no es una medida comúnmente aplicada, el cumplimiento de cuotas sí es una tendencia en la cultura occidental, ejemplo de ello es España, que en su Ley General de Discapacidad (antigua Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)) Art. 42 numeral 1 establece “Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad” (Real Decreto Legislativo, 2013); además, cabe destacar principalmente en este apartado que tanto Chile como Ecuador, en sus respectivas leyes de discapacidad contemplan el acceso a la seguridad social ya sea en menor o mayor medida. En el caso ecuatoriano, por su parte tiene dos secciones referentes a la seguridad social; siendo estas: Sección Novena de la Seguridad Social y Sección Décima de la Protección Social, esto da claras muestras de mayor especialización y enfoque por parte del Estado.

Finalmente, vale la pena realizar también la siguiente reflexión en cuanto no solo a los grupos minoritarios o vulnerables sino a la sociedad en general dentro de la cultura occidental y es que “En el plano laboral, cualquiera que disfrute de alguna forma de seguridad social aquí o en otro país es beneficiario de un largo linaje de teóricos y activistas en el cual encontramos figuras tan dispares como Florence Nightingale, [...]” (Barzun, 2001, p. 18). Esto sin duda haciendo especial énfasis en Occidente debido a su naturaleza de ser una interminable secuencia de opuestos y que es precisamente gracias a esta que el “Ver estas conexiones significa ver también que los frutos de la cultura occidental – los derechos humanos, la seguridad social, las máquinas- no han brotado del suelo como la hierba; son obra de innumerables manos y cabezas” (Barzun, 2001, p. 18).

Conclusiones

Conclusiones con base en los objetivos específicos

1.- El estado ecuatoriano en los últimos diez años ha presentado una gran muestra sobre la importancia que da a la inclusión de los grupos vulnerables que conforman la diversidad social, empezando con la creación de la constitución que, en primera instancia genera reconocimiento en gran medida sobre los derechos de personas en situación de vulnerabilidad y continúa a lo largo de los diez años especializando y organizando su accionar, mediante la distribución de responsabilidades a través de diferentes ministerios, sin dejar de lado la participación de organismos que previamente llevaban a cabo la gestión de grupos vulnerables, como es el caso de las personas con discapacidad a través del CONADIS.

2.- Las variables de la globalización que han incidido en la generación de políticas de inclusión social en el Ecuador son las correspondientes a: la económica, política y social; debido a que las relaciones del país con más mercados implicaron mayor intercambio de bienes y servicios, las cuales a su vez influyen en gran medida las decisiones políticas tanto para control como gestión de los mismos, políticas que implican directamente a trabajadores independientemente de la situación o condición en la que se encuentren.

3.- Respecto a la cultura occidental que motivó al Ecuador en la adopción y desarrollo de sus políticas, queda principalmente evidenciado que en los últimos diez años, hubo mayor dominio de una ideología política que conllevó a la generación de determinadas disposiciones públicas en el país, en lugar de ser influenciada por una cultura en particular; sin embargo, se puede establecer que Chile es uno de los países que tiene mayor similitud en el eje de acción respecto a amparar los derechos laborales de las personas con discapacidad.

4.- En la última década queda plasmado que han existido varios alcances por incluir laboralmente a grupos minoritarios, pero aún no se puede hablar plenamente sobre generar inclusión cuando el estado ecuatoriano, en el caso de las personas con discapacidad, genera evasivas como política de sustitutos, autoempleo y teletrabajo, tanto

en el sector laboral público como privado, por lo tanto, se puede hablar de que Ecuador, está en miras a la inclusión mediante procesos aún integrativos.

Conclusiones en función del objetivo general.

El reconocimiento social de los grupos minoritarios es tan importante que no solo es plausible para organismos internacionales que velan porque se los respete y se los reconozca como personas en igualdad de condiciones en todas las aristas que sea posible, sino que también es importante para los partidos políticos, pero no necesariamente para solucionar sus problemas, sino que, para obtener adeptos, apoyo y así llegar a puestos políticos estratégicos. Innumerables son los discursos que se han escuchado dentro de las promesas de campaña, de luchar por sacar a personas de la pobreza, generar más plazas de trabajo para personas con discapacidad, entre otros. Y se aprovechan de que estas personas con estas características son considerados grupos minoritarios e históricamente vulnerables con la necesidad urgente de tener una reparación por parte de su gobierno, pero solamente terminan siendo utilizados como una estrategia política.

La inclusión educativa es fundamental, porque la misma, está estrictamente ligada a la inclusión laboral. Sin necesidad de entablar el término inclusión, es evidente que los estados alrededor del mundo, educan a sus gobernados para que puedan desarrollarse personalmente en primera instancia y ser productivos para sus respectivas naciones en segunda; así, los estados pueden garantizar su prosperidad a lo largo del tiempo, pero como toda nación, existen momentos de recesión o de reducido crecimiento predominantemente a nivel económico y es por ello que los estados deben generar políticas que sean sostenibles en el tiempo.

La educación para ser inclusiva tiene que primero partir de garantizar plenamente su accesibilidad a toda la población, si el Estado coarta este derecho desde un inicio estaría re victimizando a las personas pertenecientes a grupos minoritarios o vulnerables por negarles su derecho a ésta. Los exámenes de ingreso tienen que estar calibrados en mayor medida a la realidad nacional, tal y como se planteó con el nuevo instrumento de calificación de personas con discapacidad; además, es necesario que se abran mesas de diálogo entre los principales actores involucrados, y con ello evitar la perpetuación de la marginación o discriminación.

Los grupos minoritarios, vulnerables tienen que ser reparados mediante educación, mas no es la única forma, pero como conclusión de lo analizado anteriormente de toda la diversidad social, se le debe dar mayor énfasis a personas con discapacidad, ya que han demostrado ser históricamente más reprimidos y marginados desde mucho antes de la edad media, fueron vulnerados, maltratados, victimizados en mayor medida por sus propias culturas, incluso antes de las conquistas de los diferentes pueblos, han tenido menos oportunidades de desarrollarse en comunidad, ya que sus propias familias los reprimían de todas las dinámicas sociales y familiares.

En los últimos diez años la comunicación fue trascendental, a partir de las agendas nacionales y mesas de diálogo, para que los grupos más marginados o excluidos de la sociedad, puedan participar en la generación de políticas que los involucre, transformando así su realidad y el concepto de la población en general.

Las acciones afirmativas en los varios documentos revisados, de la cultura occidental, conllevan a que de forma persistente se las quiera utilizar para generar mayor amparo a los grupos vulnerables, como la mejor solución.

No hay suficiente seguimiento del Ministerio de Trabajo y demás agentes de control sobre el cumplimiento de las cuotas, en el caso de las personas con discapacidad, así como las personas pertenecientes a grupos minoritarios o vulnerables no conocen sus derechos al igual que buena parte de la población ecuatoriana, lo que conlleva a que sigan siendo victimizados tanto en el ámbito educativo como en el ámbito laboral.

Con el análisis realizado, se considera fundamental tener un solo ente que permita garantizar el cumplimiento de todos los organismos de control, en cuanto a la observancia de políticas de inclusión, puesto que, tener que acudir a más de un organismo para las personas que tienen necesidades y más aún físicas, es una penitencia que podría ser resuelta, si el acatamiento de estas acciones, se soluciona a través de una sola entidad que los regule.

El cumplimiento de las leyes relacionadas a las personas con discapacidad, no le corresponde al CONADIS sino a cada una de las empresas públicas o privadas, quienes

deberán responder por sus acciones, por lo tanto, es menester recordar que la función de este organismo no es sancionadora.

Para contestar a la pregunta previamente planteada respecto a ¿Cómo afectará el nuevo instrumento de calificación respecto a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad una vez que termine la validez del carné anterior?, será necesario analizar en un futuro si se ha disminuido efectivamente la puntuación de discapacidad como resultado del nuevo instrumento de calificación y si los organismos de control pertinentes ya cuentan con los recursos suficientes para hacer el seguimiento oportuno tanto a las organizaciones empleadoras como a las personas con discapacidad, por lo que se recomienda realizar este análisis en otros estudios.

La política de sustitutos es solamente integrativa, mas no inclusiva, en la medida que permite al sustituto directo trabajar en lugar de la persona con discapacidad, hasta que cumpla la mayoría de edad, excepto en el caso de discapacidad severa.

Si bien las acciones de sustitutos, el autoempleo o el teletrabajo, son de beneficio social, laboral y personal, pueden ser canalizadas para beneficiar a pequeños grupos que, definitivamente no logran incluirse porque su situación es severa y esta no les permite alcanzar este tan aspirado anhelo de lograr ser incluidos y conservar un empleo que les permita mantener relaciones con la sociedad.

Bibliografía

- Acosta Cerón, R. (2009). *Derecho Constitucional Laboral. En el Ecuador actual, inmerso en la globalización y crisis, los principios laborales, constitucionales, ¿Responden a una idealidad o a una realidad?* (Primera ed.). Quito, Ecuador.
- Álvarez, M., & Soler, E. (1997). *La diversidad en la práctica educativa. Modelos de orientación y tutoría*. Madrid.
- anne frank house. (S/F). *¿Por qué odiaba Hitler a los judíos?* Recuperado el 29 de septiembre de 2019, de anne frank house: <https://www.annefrank.org/es/ana-frank/en-foco/por-que-odiaba-hitler-los-judios/>
- Asamblea Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 22 de noviembre de 2018, de https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
- Asamblea Constituyente de Bolivia. (octubre de 2008). (Congreso Nacional) Recuperado el 12 de abril de 2019, de Nueva Constitución Política del Estado: <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Bolivia/constitucion2009.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). Recuperado el 13 de mayo de 2019, de Declaración Universal de Derechos Humanos: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Asamblea Nacional. (9 de abril de 2009). *Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia*. Recuperado el 27 de mayo de 2019, de <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/07/LI-LEY-ORGANICA-ELECTORAL-CODIGO-DE-LA-DEMOCRACIA.pdf>
- Asamblea Nacional. (25 de septiembre de 2012). *Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales*. Recuperado el 27 de mayo de 2019, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_modifleyorg.d.derechoslab_ecu.pdf
- Asamblea Nacional. (20 de abril de 2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Recuperado el 25 de mayo de 2019, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador_-_ley_org_para_la_justicia_labora_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente de Colombia. (julio de 1991). (Asamblea Nacional Constituyente) Recuperado el 12 de abril de 2019, de Sistema Único de Información Normativa: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988>
- Asamblea Nacional República del Ecuador. (25 de septiembre de 2012). Recuperado el 15 de mayo de 2019, de Ley Orgánica de Discapacidades: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/Ley-Organica-de-Discapacidades.pdf>
- Asamblea Nacional República del Ecuador. (28 de marzo de 2016). *Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP*. Recuperado el 20 de mayo de 2019, de http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf
- Banco de Desarrollo de América Latina. (19 de mayo de 2015). *3 claves para aumentar la inclusión social en América Latina*. Recuperado el 30 de septiembre de 2019, de <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2015/05/3-claves-para-aumentar-la-inclusion-social-en-america-latina/>
- Banco Mundial. (09 de octubre de 2013). *La importancia de la inclusión*. Recuperado el 04 de noviembre de 2018, de <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2013/10/09/inclusion-matters>
- Barzun, J. (2001). *Del amanecer a la decadencia: 500 años de vida cultural en occidente (De 1500 a nuestros días)*. Madrid, España: Grupo Santillana.
- Begné, P. (2011). Acción Afirmativa: Una vía para reducir la desigualdad. *Ciencia Jurídica*, 1(1), 11-16.

- Benedicto Cuervo Álvarez, D. (2016). *La conquista y colonización española de América*. Recuperado el 25 de septiembre de 2019, de Historia Digital: <file:///Users/MacBookHD/Downloads/Dialnet-LaConquistaYColonizacionEspanolaDeAmerica-5580242.pdf>
- CEPAL. (noviembre de 2015). *Desarrollo social inclusivo: Una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 26 de junio de 2019, de CEPAL:
https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/desarrollo_social_inclusivo.pdf
- Coello, C. (1 de agosto de 2017). *La Universidad Central aumenta a 250 los cupos para Medicina*. Recuperado el 25 de abril de 2019, de redacción médica:
<https://www.redaccionmedica.ec/secciones/profesionales/la-universidad-central-aumenta-a-250-los-cupos-para-medicina--90737>
- Comisión Fulbright Ecuador. (2019). *Fulbright Ecuador*. Recuperado el 05 de abril de 2019, de <https://www.fulbright.org.ec/web/pag.php?c=674>
- Congreso Nacional de Chile. (23 de mayo de 2018). *Ley 20422*. Recuperado el 29 de mayo de 2019, de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile:
<https://www.leychile.cl/Navegar/?idNorma=1010903&idParte=0>
- Congreso Nacional del Ecuador. (26 de septiembre de 2012). Recuperado el 20 de mayo de 2019, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS). (2017). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017-2021*. Recuperado el 24 de mayo de 2019, de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/08/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2018). *Agenda Nacional de las Mujeres y Personas LGBTI 2018-2021*. Recuperado el 14 de mayo de 2019, de https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/Agenda_ANI_Ejecutiva.pdf
- Cuadrada Majó, C. (2015). *Aportaciones a la visión de la pobreza en la baja edad media*. Recuperado el 11 de marzo de 2018, de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:ETFSerieIII-2015-28-7100/Aportaciones_a_la_vision_de_la_pobreza.pdf
- Daniels, H., & Garner, P. (1999). *Inclusive Education. Supporting inclusion in education systems*. London: Kogan Page.
- Decreto Ejecutivo 1241. (26 de julio de 2012). (Registro Oficial) Recuperado el 12 de abril de 2019, de Ministerio de Educación: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-OrgAnica-de-Educacion-Intercultural.pdf>
- Decreto Ejecutivo No. 366. (10 de julio de 2014). (Registro Oficial) Recuperado el 11 de abril de 2019, de Ministerio de Educación: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-OrgAnica-de-Educacion-Intercultural.pdf>
- Echavarría Grajales, C. (2003). *La escuela un escenario de formación y socialización para la construcción de identidad moral*. Recuperado el 5 de octubre de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v1n2/v1n2a06.pdf>
- El Comercio. (05 de diciembre de 2017). *Augusto Barrera: 'Becas de alto rendimiento se entregan a los más ricos'*. Recuperado el 18 de abril de 2019, de El COMERCIO:
<https://www.elcomercio.com/tendencias/entrevista-augustobarrera-becas-altorendimiento-educacionsuperior.html>
- El Comercio. (19 de diciembre de 2018). *Factores sociales pesarán al extender carné de discapacidad*. Recuperado el 21 de mayo de 2019, de El Comercio:
<https://www.elcomercio.com/actualidad/carne-discapacidad-conadis-calificacion-evaluacion.html>

- El País. (3 de abril de 2019). Brunéi comienza a castigar con lapidación la homosexualidad y el adulterio.
- El Pleno del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2 de mayo de 2018). Recuperado el 21 de MAYO de 2019, de Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades:
https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/06/Res_nro.005-CONADIS-2018_1.pdf
- El Senado Federal. (5 de octubre de 1988). *República Federativa de Brasil / Constitución Política de 1988*. Recuperado el 4 de junio de 2019, de
<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/br/br117es.pdf>
- El Telégrafo. (03 de diciembre de 2018). Recuperado el 21 de mayo de 2019, de Ecuador cuenta con nuevo Manual de Calificación de la Discapacidad:
<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/ecuador-manual-calificacion-discapacidad>
- El Telégrafo. (10 de abril de 2019). *El trabajo en casa atrae a más empresas privadas en el Ecuador*. Recuperado el 26 de junio de 2019, de El Telégrafo:
<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/teletrabajo-empresas-privadas-ecuador>
- El Universo. (12 de abril de 2012). 14 universidades categoría E fueron suspendidas. *El Universo*.
- El Universo. (10 de junio de 2018). Augusto Barrera: 40 mil jóvenes no logran ir a universidad.
- El Universo. (22 de julio de 2018). *El teletrabajo -laborar desde casa- no tiene la acogida esperada en Ecuador*. Recuperado el 26 de junio de 2019, de El Universo:
<https://www.eluniverso.com/noticias/nota/6868175/teletrabajo-laborar-casa-no-tiene-acogida-esperada-ecuador>
- Eliade, M. (1992). *Initiation, rites, sociétés secrètes*. Paris: Éditions Gallimard.
- Espinosa A., A. X. (26 de abril de 2016). Recuperado el 03 de abril de 2018, de Ministerio de Educación:
<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/04/ACUERDO-MINISTERIAL-SECTORIZACION-DOC-037.pdf>
- Ferrández Arenaz, A. (1997). *La individualidad como fundamento de la igualdad de oportunidades: bases para una propuesta curricular*. Obtenido de
<https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/20673/20513>:
http://mail.quadernsdigitals.net/datos_web/hemeroteca/r_73/nr_776/a_10504/10504.pdf
- Foreign & Commonwealth Office. (2015). *Chevening*. Recuperado el 05 de abril de 2019, de
<https://www.chevening.org>
- Foucault, M. (1998). *Historia de la locura en la época clásica I*. Recuperado el 12 de marzo de 2018, de
<https://patriciolepe.files.wordpress.com/2007/06/foucault-michel-historia-de-la-locura.pdf>
- Fraser, N. (1995). *¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era "postsocialista"*. Recuperado el 29 de septiembre de 2019, de
<https://newleftreview.es/issues/0/articles/nancy-fraser-de-la-redistribucion-al-reconocimiento-dilemas-de-la-justicia-en-la-era-postsocialista.pdf>
- Fundación Adecco. (S/F). *Integración vs Inclusión*. Recuperado el 25 de junio de 2019, de Diversidad e Inclusión: <https://fundacionadecco.org/azimut/integracion-vs-inclusion/>
- Gaceta Oficial No. 25176. (15 de noviembre de 2004). *Constitución Política de la República de Panamá*. Recuperado el 4 de junio de 2019, de
https://www.constitucion.gob.pa/tmp/file/30/2004_TEXTO_UNICO.pdf
- García Cívico, J. (2006). *La tensión entre mérito e igualdad: El mérito como factor de exclusión*. Recuperado el 13 de octubre de 2019, de
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9860/civico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Valverde, M. D. (2005). Promoción y Fomento del Autoempleo. *Temas Laborales*(81), 99-122. Obtenido de file:///Users/MacBookHD/Downloads/Dialnet-PromocionYFomentoDelAutoempleo-1395135.pdf
- Gómez Tagle López, E., & Castillo Fernández, D. (abril/septiembre de 2016). Sociología de la discapacidad. *TLA-MELUA, revista de Ciencias Sociales*, 176-194.

- Gómez-Hernández, E. (2014). Diversidad social en perspectiva de Trabajo Social intercultural . *Revista Pensamiento Actual*, 14.
- Gutiérrez-Toledo, S. (S/F). *Revista Lapala Chile*. Recuperado el 12 de noviembre de 2018, de <http://www.lapala.cl/inclusion-o-anulacion-una-mirada-critica-sobre-la-discapacidad-la-inclusion-y-la-industria/>
- Jefatura de Estado. (30 de abril de 1982). *Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos*. Recuperado el 26 de junio de 2019, de Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/eli/es/l/1982/04/07/13>
- Leiva Olivencia, J. (2013). De la Integración a la Inclusión: Evolución y cambio en la mentalidad del alumnado universitario de educación especial en un contexto universitario español. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 13(3), 1-27.
- Leiva Olivencia, J. (2013). DE LA INTEGRACIÓN A LA INCLUSIÓN: EVOLUCIÓN Y CAMBIO EN LA MENTALIDAD DEL ALUMNADO UNIVERSITARIO DE EDUCACIÓN ESPECIAL EN UN CONTEXTO UNIVERSITARIO ESPAÑOL. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 13(3), 1-27.
- López Segrera, F. (2016). *América Latina: crisis del posneoliberalismo y ascenso de la nueva derecha* (1ra ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: CLACSO. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D11890.dir/America-Latina-Crisis-del-neoliberalismo.pdf>
- Lorenzo García, A. (2016). El juego y otros principios pedagógicos. Supervivencia en la educación a distancia y virtual. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 19(02), 09-23.
- Massiah, E. (2004). *Discapacidad, inclusión, datos, educación, desarrollo urbano y transporte*. (D. R. Anne, Ed.) Colombia: Editorial Alfa y Omega.
- Ministerio de Industrias y Productividad. (13 de febrero de 2017). *Personas con discapacidad generan autoempleo con apoyo gubernamental*. Recuperado el 4 de junio de 2019, de Ministerio de Industrias y Productividad: <https://www.industrias.gob.ec/personas-con-discapacidad-generan-autoempleo-con-apoyo-gubernamental/>
- Ministerio de Salud Pública. (3 de diciembre de 2018). *Calificación de la discapacidad, Manual*. Recuperado el 17 de mayo de 2019, de Ministerio de Salud Pública: https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2018/12/Manual_Calificaci%C3%B3n-de_Discapacidad_2018.pdf
- Ministerio del Trabajo. (agosto de 2016). *Teletrabajo, Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190*. Recuperado el 17 de mayo de 2019, de Ministerio del Trabajo: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio del Trabajo. (21 de agosto de 2018). *Norma para la Calificación y Certificación de Sustitutos Directos de Personas con Discapacidad*. Recuperado el 27 de mayo de 2019, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/MDT-2018-0180-EXPEDIR-LA-NORMA-PARA-LA-CALIFICACION-Y-CERTIFICACION-DE-SUSTITUTOS-DIRECTOS-DE-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD-VG-R.O.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (31 de enero de 2018). *Subsistema de Selección de Personal del Sector Público*. Recuperado el 27 de mayo de 2019, de <http://selecciondepersonal.trabajo.gob.ec/upload/Acuerdo%20Ministerial%20MRL-2014-0222%2031%20ENE%2018.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (S/F). Recuperado el 13 de mayo de 2019, de Ministerio del Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/ecuador-reconocido-por-politicas-en-pro-de-la-inclusion-de-genero-en-el-ambito-laboral/>
- Ministerio del Trabajo. (S/F). Recuperado el 17 de mayo de 2019, de Ministerio del Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/beneficios/>

- Ministerio Secretaría General de la Presidencia. (24 de octubre de 1980). *Constitución Política de la República de Chile*. Recuperado el 3 de junio de 2019, de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302%20>
- Mundos Plurales. (noviembre de 2016). *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 3(2), 23-49.
- Murillo Murillo, I. (enero-junio de 2011). La religión antes y después de las independencias. ¿Fuente de unidad o de conflicto? *19*, 053-077.
- Naciones Unidas. (17 de junio de 2002). *Prevención de la Discriminación, El concepto y la práctica de la acción afirmativa*. Recuperado el 25 de junio de 2019, de Consejo Económico y Social: https://digitallibrary.un.org/record/467997/files/E_CN.4_Sub.2_2002_21-ES.pdf?version=1
- Naciones Unidas. (2010). *Derechos de las minorías: Normas internacionales y orientaciones para su aplicación*. Recuperado el 28 de mayo de 2019, de https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MinorityRights_sp.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (2017). *Promoción de la igualdad, fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo. Una Guía Práctica*. Recuperado el 08 de mayo de 2019, de ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Recuperado el 27 de mayo de 2019, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo. (1983). *C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm.159)*. Recuperado el 15 de mayo de 2019, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312304:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (10 de junio de 2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Recuperado el 29 de mayo de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Recuperado el 13 de mayo de 2019, de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Recuperado el 14 de mayo de 2019, de Discapacidad y Trabajo: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (20 de marzo de 2019). Recuperado el 14 de mayo de 2019, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/actrav/media-center/pr/WCMS_678353/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenios y Recomendaciones*. Recuperado el 13 de mayo de 2019, de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>
- Palermo, A. I. (noviembre-diciembre de 2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. *Revista Argentina de Sociología*, 4(7), 11-46.
- Pérez Luna, E., & Sánchez Carreño, J. (2005). La educación comunitaria: Una concepción desde la Pedagogía de la Esperanza de Paulo Freire. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 9(2), 317-329.
- Plataforma de Seguridad Alimentaria y Nutricional (SAN). (2019). Recuperado el 21 de mayo de 2019, de Plataforma de Seguridad Alimentaria y Nutricional: <https://plataformacelac.org/programa/43>
- Presidencia de la República. (06 de octubre de 2010). *www.educacionsuperior.gob.ec*. Recuperado el 04 de abril de 2018, de Ley Orgánica de Educación Superior, LOES:

- https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY_ORGANICA_DE_EDUCACION_SUPERIOR_LOES.pdf
- Ramírez Valbuena, W. Á. (julio-diciembre de 2017). *La inclusión: una historia de exclusión en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. Recuperado el 1 de diciembre de 2018, de <http://www.scielo.org.co/pdf/clin/n30/0121-053X-clin-30-00211.pdf>
- Ramírez, R. (2016). *Universidad urgente para una sociedad emancipada*. Quito, Ecuador: SENESCYT-IESALC.
- Real Decreto Legislativo. (3 de diciembre de 2013). *Ministerio de Sanidad, Servicios Generales e Igualdad*. Recuperado el 30 de mayo de 2019, de Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf>
- Redacción Sociedad. (20 de noviembre de 2015). El Ser Bachiller será el 30% de la nota final. *el telégrafo*.
- Revista Peninsular. (25 de junio de 2019). *Concluye con éxito curso de capacitación para el autoempleo de personas con discapacidad y adultos mayores*. Recuperado el 25 de junio de 2019, de Revista Peninsular: <http://www.larevista.com.mx/campeche/concluye-con-exito-curso-de-capacitacion-para-el-autoempleo-de-personas-con-discapacidad-y-adultos-mayores-36044>
- Rubio Jurado, F. (junio de 2009). Recuperado el 20 de marzo de 2019, de Principios de Normalización, Integración e Inclusión: http://educespecialjujuy.xara.hosting/index_htm_files/PRINCIPIO%20DE%20NORMALIZACION,%20INTEGRACION%20E%20INCLUSION.pdf
- Rubio Jurado, F. (19 de junio de 2009). Principios de Normalización, Integración e Inclusión. *Revista Digital Innovación y Experiencia Educativa*.
- Santos Pita, M., & Milán Vásquez de la Torre, G. (2011). Globalización y Exclusión Social. Acciones dirigidas a la Integración en el Marco de la Unión Europea. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(50), 1-22.
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. (02 de septiembre de 2014). *Política de Cuotas brinda igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior*. Recuperado el 21 de abril de 2019, de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/politica-de-cuotas-brinda-igualdad-de-oportunidades-en-el-acceso-a-la-educacion-superior/>
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. (03 de abril de 2019). *Senescyt y el IFTH plantean caminos que corrijan y mejoren el sistema de becas*. Recuperado el 22 de abril de 2019, de SENESCYT: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/senescyt-y-el-ifth-plantean-caminos-que-corrijan-y-mejoren-el-sistema-de-becas/>
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. (s/f). *Postulación y Asignación de Cupos*. Recuperado el 21 de abril de 2019, de <http://admission.senescyt.gob.ec/etapa/postulacion-y-asignacion-de-cupos/>
- Secretaría Nacional de Educación Superior. (2019). Recuperado el 21 de abril de 2019, de Puntaje para postular a la Educación Superior: http://admission.senescyt.gob.ec/media/2019/02/PUNTAJE_POSTULAR_OUT-1.pdf
- Soto Calderón, R. (2003). *La inclusión educativa: Una tarea que le compete a toda una sociedad*. Recuperado el 3 de diciembre de 2018, de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44730104.pdf>
- Stang Alva, M. (2011). *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*. Santiago de Chile: CEPAL - Serie Población y Desarrollo.
- Tarantuviez, B. A. (2009). Recuperado el 24 de septiembre de 2019, de La discriminación jurídica sobre la mujer: El caso de la antigua Atenas: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/7951/vol-3-discriminacionjuridicamujer.pdf
- Taylor, C. (1992). *Multiculturalism and "The Politics of Recognition"*. Princeton.
- Taylor, D. (1982). Family consultation in a school setting. *Journal of Adolescence*, 5(4), 36-44.
- Torres Guillén, J. (septiembre/diciembre de 2013). Sobre el desprecio moral. Esbozo de una teoría crítica para los indignados. *Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, XX(58). Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/espiral/v20n58/v20n58a1.pdf>

- UNESCO. (2004). *La Educación de Niños con Talento en Iberoamérica*. (M. C. Benavides, Ed.) Santiago, Chile: OREAL/UNESCO.
- UNICEF. (enero de 2015). *El argumento en favor de la inversión en la educación y la equidad*. Recuperado el 12 de octubre de 2019, de [https://www.unicef.org/ecuador/La_educacion_y_la_equidad_2015\(1\).pdf](https://www.unicef.org/ecuador/La_educacion_y_la_equidad_2015(1).pdf)
- Valdivieso, G., & Lalama, R. (03 de noviembre de 2017). Análisis de la Ley Orgánica de Discapacidades y otras disposiciones como apoyo a los procesos de inclusión. *Revista PUCE*, 385-410.
- Van Der Meer, F. (1967). *Panorama de la Cultura Occidental*. Madrid, España: Ediciones Guadarrama.
- Vicepresidencia de la República del Ecuador. (S/F). Recuperado el 21 de mayo de 2019, de La Misión Solidaria "Manuela Espejo" inició cooperación con el programa "Guadalajara sin Barreras": <https://www.vicepresidencia.gob.ec/la-mision-manuela-manuela-espejo-inicio-cooperacion-con-el-programa-guadalajara-sin-barreras/>
- Viloria, M. E. (septiembre de 2016). El derecho social fundamental de la educación para escolares con discapacidad en Venezuela. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 20(80), 94-105.
- Wisner, B., Blaikie, P., & Davis, T. C. (2004). *At risk: natural hazards, people's vulnerability and disasters* (2a ed.). Londres: Routledge.
- Zondek Darmstadter, A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Recuperado el 5 de diciembre de 2018, de http://www.sence.cl/601/articles-8075_archivo_01.pdf