



INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS CON DISCAPACIDADES EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

¹Inger Solange Maitta Rosado,

Universidad Técnica de Manabí

imaitta@utm.edu.ec

²Ana Karen García,

Universidad Técnica de Manabí

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Inger Solange Maitta Rosado y Ana Karen García (2018): "Inserción laboral de los graduados con discapacidades en la Universidad Técnica de Manabí", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (marzo 2018). En línea:

[//www.eumed.net/2/rev/caribe/2018/03/insercion-laboral-ecuador.html](http://www.eumed.net/2/rev/caribe/2018/03/insercion-laboral-ecuador.html)

RESUMEN

La inclusión laboral de los graduados con discapacidades de la Universidad Técnica de Manabí es un estudio de fundamental importancia para nuestra sociedad, sobre todo para entender la realidad de éste grupo de profesionales. Esta investigación de carácter cuantitativo, está estrechamente relacionado con el cumplimiento de la Ley de Discapacidades del Ecuador. Para ello se analizaron datos del contexto internacional, nacional y local. Se aplicaron instrumentos, como encuesta a los graduados, con la finalidad de conocer su realidad laboral y entrevistas al personal de los departamentos de Talento Humano de las diferentes empresas donde laboran, respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad y su cumplimiento.

Como resultado se obtuvo que, actualmente la Universidad Técnica de Manabí en los periodos 2012 - 2018, cuenta con veinte y nueve graduados (100%), con diferentes discapacidades y grados, de éstos, solo cinco personas (17%), están laborablemente activos, de los cuales, once son mujeres (38%) y diez y ocho hombres (62%), lo que indica que la inserción laboral de personas con discapacidades de la Universidad Técnica de Manabí, se encuentra muy por debajo de la media.

Relacionado a lo anterior dicho, se evidenció que las empresas no están cumpliendo completamente con Ley de Discapacidades, ya que no cuentan con el número requerido de personas con discapacidades que la ley dispone; Es por esa razón que se sugiere que los administradores de las diferentes instituciones tomen conciencia en aplicar la ley y que aquellos organismos de control, como el Ministerio de Relaciones Laborales, se encarguen de supervisar que toda institución pública y privada se encuentren cumpliendo con la ley a fin de obtener instituciones más inclusiva de acorde a las demandas de la sociedad actual.

¹ Docente – Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, Escuela de Psicología, Universidad Técnica de Manabí
Licenciada en Ciencias de la Educación: Especialidad en Psicología y Orientación Vocacional– Universidad Técnica de Manabí

Master en Educación y Desarrollo Social – Universidad Tecnológica Equinoccial
Docente de segunda enseñanza

² Egresada – Escuela de Psicología, Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales, Universidad Técnica de Manabí

PALABRA CLAVE

Inserción laboral – Discapacidades– Egresados – Graduados – Estudiantes universitarios

ABSTRACT

The employment inclusion of graduates with disabilities of the Universidad Técnica de Manabí, is a study of fundamental importance for our society, especially to understand the reality of this group of professionals. This quantitative and qualitative research is closely related to compliance with the Disability Law of Ecuador, for what is considered geographic data of the international, national and local context. The instruments were applied, such as the survey to the graduates, with the purpose of knowing their labor reality and interviews to the staff of the Human Talent departments of the different companies where they work, with respect to the labor inclusion of people with disabilities and their fulfillment.

As a result they obtained, currently the Universidad Técnica de Manabí in the periods 2012 - 2018, has twenty-nine graduates (100%), with disabilities and degrees, of five, only five people (17%), are working actively, of the which, once are women (38%) and eighteen men (62%), which indicates that the labor insertion of people with disabilities of the Universidad Técnica de Manabí, is well below the average.

It is evident that the companies are not fully complying with the Disability Law, which does not have the required number of people with disabilities that the law provides; This is the reason why it is suggested that the administrators of the different institutions become aware of the law and that the control bodies, such as the Ministry of Labor Relations, ensure that the entire public and private institution is complying with the law. law an order to obtain more inclusive institutions in accordance with the demands of today's society.

KEYWORDS:

Labor insertion - Disabilities - Graduates - University students

INTRODUCCIÓN

La inserción laboral es el término usualmente utilizado para referirse al proceso de selección e inclusión de personas, en las distintas acciones que involucren actividades laborales económicas. Hoy en día encontramos varios grupos (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, transgeneros etc.) que están entre las segmentaciones sociales que más dificultades tienen a la hora de conseguir un empleo. Y es aquí en donde se puede observar de manera significativa, como se genera y se mantiene la desigualdad socioeconómica de índole generacional, la cual es causada por estereotipos que se han marcado a lo largo de la historia (Blanco García & Gutierrez, 1996).

A nivel mundial, uno de los grupos que presenta mayor prevalencia en cuanto a las posibilidades de encontrar un empleo, son las personas con discapacidad física, las mismas que por exteriorizar sus condiciones, se vuelven más vulnerables a ser rechazadas a la hora de buscar empleos. *“Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento”* (Organización Mundial de la Salud - OMS, 2011)

En un informe emitido en la Convención Interamericana de los Derechos de las Personas con Discapacidad, se menciona que se ha venido anunciando diversas políticas adaptables a las personas con discapacidad en el área laboral, principalmente la equidad de trabajo. Estas políticas fueron expuestas por la (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2017)

Así mismo, las políticas internacionales de las Naciones Unidas (ONU) en su División de Política Social Desarrollo y Discapacidad, menciona en su art. 27 lo siguiente:

“Las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos a trabajar y a ganarse la vida. Los países deben prohibir la discriminación en cuestiones relacionadas con el empleo, promover el empleo por cuenta propia, la capacidad empresarial y el inicio del negocio propio, emplear a personas con discapacidad en el sector público, promover su

empleo en el sector privado y asegurar que se proporcione una comodidad razonable en el lugar de trabajo” (División de Política Social y Desarrollo Discapacidad, 2007).

Por otro lado, témenos a la Comunidad Europea, en donde, según la consultora de estadísticas más grande de ese continente, hay por lo menos unos 37 millones de europeos con alguna discapacidad *“14,5%: un 10% con discapacidad moderada y un 4,5% con discapacidad severa, los índices de paro laboral entre ellos se duplican en comparación con la media comunitaria: trabaja el 46% de discapacitados moderados y sólo el 24% de severos”* (Euroestat, 2017).

El Código De Conducta Para el Empleo De Las Personas Con Discapacidad, es el reglamento europeo en el cual se rigen todas las obligaciones, derechos y normativas que por ley deben de tener todas las instituciones públicas y privadas del viejo continente. Esta señala lo siguiente:

“Las instituciones europeas se comprometen a promover la igualdad de trato, sin distinción por razones de sexo, raza, color de piel, origen étnico o social. Características genéticas, lengua, religión, creencias, convicciones políticas, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento, edad, discapacidad u orientación sexual. Para lo cual adoptarán normas, políticas, prácticas y conductas relativos al lugar de trabajo que valoren y respeten a todos los trabajadores, ofreciéndoles la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial y de proseguir la carrera que escojan” (Código De Conducta Para El Empleo De Las Personas Con Discapacidad, 2005).

Partiendo de las referencias internacionales, actualmente el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria. En la Constitución de la República del Ecuador, que se encuentra vigente, resalta que la discapacidad requiere no tan solo de una atención especial, sino también de suministros de recursos económicos, humanos, de salud, de libre educación, de rehabilitación, y por ende de inserción laboral y social. Insertar laboralmente a las personas con discapacidad permite que estos mantengan a los suyos, ayuda a mejorar sus condiciones de vida, y sobre todo apoyan al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. *“En el Ecuador, para desarrollar una verdadera inserción laboral se debe mejorar la educación, pues, el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión”* (Ordoñez, 2011, págs. 145-147).

El (Código de Trabajo del Ecuador, 2009), Capítulo IV, Art. 42, Inciso 33, manifiesta: *“Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa”*. A partir de la administración de Lenín Moreno, en la Vicepresidencia de la República, se legislaron leyes que protegen y favorecen los derechos de las personas con todo tipo de discapacidades. Hoy en día el estado resguarda a este grupo de personas, como la Ley Orgánica de Discapacidades, la misma que ampara a las personas con discapacidades, tanto en el ámbito social, cultural, educacional y laboral.

En base a todo lo expuesto, se hizo necesario plantear, como se encuentra la situación actual de la inserción laboral de los graduados con discapacidades de la Universidad Técnica de Manabí, en los períodos que van desde el 2013 hasta el 2018, y con esto poder corroborar la realidad actual y si ésta va de la mano con lo que dictamina la ley.

LA INSERCIÓN LABORAL

La inserción laboral en general, ha sido objeto de estudio e interés en los últimos años, especialmente en los grupos de mayor vulnerabilidad. Para entender el significado de inserción laboral, debemos primero analizar lo que dicen varios autores al respecto. (Weller, 2008, pág. 84), dice. *“La inserción laboral radica en brindar una opción de trabajo a personas que se encuentran en una realidad de exclusión laboral y social, con el fin de incorporarla de forma activa en las filas del rubro”*. Esto quiere decir que la inserción laboral no solo apuesta a la introducción en al mercado del trabajo, sino que le permite al individuo acceder a diferentes esferas (política, social, cultural) donde puede desarrollarse y volverse productivo.

Sin embargo hay quienes refieren que el término, inserción laboral, hace referencia a un hecho puntual, como lo menciona (Garía Blanco & Gutiérrez Palacios, 1996, pág. 2), *“Es el proceso de incorporación a la actividad económica del individuo”*. Mientras que para (Martin Martínez, 2002) es, *“Un conjunto de procesos que un individuo empieza, dando inicio al ejercicio de una*

actividad profesional estable, que le permite adquirir experiencia y conocimientos para la realización de su trayectoria laboral”

Para (Rodríguez Sánchez , 2012), *“la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad”*.

A hora bien, Las diferentes formas de inserción laboral radican en un componente primordial; y estas son los referentes del hogar, donde la educación cumple un eje primordial, que incrementa las posibilidades de ser insertado laboralmente. Se ha comprobado que a mayor nivel de escolaridad, menor es el grado de desempleo en una persona (Weller, 2008).

Dar mejoras a la inserción laboral, sería por defecto una pieza clave para incrementar las posibilidades de los grupos vulnerables (como por ejemplo las personas con discapacidades), los cuales deben ser propuestos, analizados y ejecutados por los sistemas de control de cada país, guiados desde estándares internacionales que garanticen en la medida de lo posible, posibilidades a fuentes de empleo. El mejoramiento de la empleabilidad, tiene que ver con la efectividad con varios componentes que van desde, la selección (formas de contratar), y la eficacia que estos den de aquella selección (resultados) (Weller, 2008)

La inserción laboral es comprendida como el proceso en el cual un individuo integra y cubre una vacante de un puesto de trabajo de forma estable, después de haber dedicado su tiempo a ninguna o escasa actividad con nulo o poco rubro. En la mayoría de los casos, la inserción laboral se grafica como una gran competencia, en donde un número considerable de mano de obra postula a una reducida oferta. Esta realidad convierte a la inserción laboral en una situación compleja, pero la necesidad de las personas a pertenecer y obtener fuentes de ingresos económicos estables, hace que éstas se enfrenten a las demandas del medio. Desde este punto de vista, se podría decir que la inserción laboral, es un momento crucial que cada persona pasa y del cual existen pocas certezas (Brenes Hernández, Menéndez Giménez, & Guevara Gonzáles , 2014)

La inserción laboral también debe ser entendida como la integración completa y complementaria de una persona al mundo del trabajo formal, pero sin embargo existen muchas variables a la hora de entender la inserción como proceso integrador. Por un lado está el grupo de personas que tienen algunos tipos de problemas que limitan las posibilidades de conseguir o tener accesos al mundo laboral. Hay quienes ocupan un cargo y son infravalorados, lo que ocasiona una especie de permanencia, dejando sin posibilidades a ocupar esos puestos por otros talentos. Y están los que sufren el rechazo o segregación laboral, en otros términos; los que son rechazados por sus propios compañeros de trabajo, lo que imposibilita el desarrollo personal y profesional. Desde este punto de vista, la integración laboral reside en el equilibrio de acciones duraderas pero transversales, que van, desde la evaluación diagnóstica (postulación) hasta la obtención y el mantenimiento de un puesto de trabajo (cargo) (Jurado Caraballo, 2017).

LA INSERCIÓN LABORAL Y DISCAPACIDADES A NIVEL INTERNACIONAL

La desigualdad en el contexto laboral, es una realidad que corresponde a una situación de índole mundial. Uno de las principales factores de desigualdad es la diferencia entre hombres y mujeres, también están las brechas generacionales, las capacidades especiales y los denominados grupos minoritarios. La inserción laboral debe ir más allá de los aspectos económicos. Los grupos mencionados anteriormente, deben ser tomados en cuenta esencialmente en todos los procesos de cambio y desarrollo en pro del progreso de las naciones a la cual pertenecen, y así poder desplegar sociedades más igualitarias e incluyentes. (Rubio, 2013)

En América Latina y el Caribe, la inclusión laboral continúa siendo una tarea difícil de resolver. Las personas con discapacidades físicas, están expuestas a un gran número de vulnerabilidades y amenazas que limitan seriamente sus opciones de vida y trabajo. Además del desempleo, el acceso limitado a la educación, a los servicios de salud y a la participación cívica, impiden que puedan desempeñar un papel pleno en sus sociedades. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015)

En Guatemala, según el Consejo Nacional Para la Atención de Personas con Discapacidades (CONADI), las personas con discapacidades físicas, se encuentran entre los grupos menos favorecidos a la hora de ser reinserido en las filas salariales. Ésta encuesta indica que a diferencia de los demás grupos humanos, a éste en especial se le dificulta en mayor medida conseguir empleo. Estadísticamente, figura que más de la mitad de las personas con discapacidades no tienen empleos o que se dedican a la actividad informal, en donde perciben ninguna o escasa remuneración, sin beneficios ni seguridad social, (Ochoa, 2009)

En los últimos años, Uruguay ha realizado cambios significativos en lo que se denomina, la nueva agenda de derechos e inclusión, es decir, se han tomado acciones para dar garantías a ciertos derechos que con el tiempo se habían olvidado. Se han legislado un conjunto de leyes que favorecen a este grupo: orientación, capacitación, inclusión, talleres de adaptación y desarrollo, capacitaciones políticas, etc. (Gainza & Techera, 2016)

La incorporación del potencial creativo para el desarrollo empresarial, organizacional, gubernamental y privado es el ingrediente primordial para el éxito de una organización, y constituye una de las bases fundamentales para impulsar el desarrollo de una nación. Sin embargo, en países como Cuba, existe un marcado estereotipo direccionado hacia las personas con discapacidades y su inclusión laboral. Permanece arraigada la idea que la participación de las personas con discapacidades físicas, no pueden alcanzar el mismo nivel que las personas con las capacidades físicas completas. Sin embargo, en la actualidad se están incorporando programas y mecanismos de actuación para erradicar esta ideología (Suarez, Suarez, & Arencibia, 2017)

En Chile, según el Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC), el 12,9% de los ciudadanos chilenos viven con algún tipo y grado de discapacidad, lo que corresponde a 2.068.071 personas. Los datos que proporciona el ENDISC, indican que menos de un tercio de la población discapacitada tiene algún empleo remunerado, siendo las personas con discapacidad intelectual las que ostentan el menor nivel de empleabilidad. (Ortiz Vélez & Vidal Espinoza, 2012).

Es decir, a nivel universal, las culturas están direccionadas a fortalecer los espacios laborales para personas con discapacidades, creando leyes en pro del talento de las personas con capacidades diferentes, apostándole al desarrollo como un espectro de posibilidades enfocados en la diversidad, sin salirse de la desigualdad (Macías López & Orqueda Cadena, 2016)

LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN EL CONTEXTO NACIONAL

En el Ecuador existe un organismo llamado, Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), ésta es una entidad autónoma de carácter público, creado en agosto de 1992, a través de la Ley 180 sobre Discapacidades. Ejerce sus atribuciones a nivel nacional, dicta políticas, coordina acciones y ejecuta e impulsa investigaciones sobre el área de las discapacidades. (Ordoñez, 2011)

Según el (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017), de los 433.169 discapacitados que existen en el Ecuador, solo 58.161 tienen una vida laboral activa, prevaleciendo la discapacidad física con mayor inserción laboral, con un grado del 30% la mayoría. Las cuatro provincias con un elevado índice de inserción laboral son, Pichincha, Guayas, Manabí y Azuay.

En el Ecuador existe la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, que pertenece al Ministerio del Trabajo, la cual tiene como misión el *“Articular, evaluar y dar seguimiento a las políticas públicas, mediante la aplicación de normativas, participación en mesas intersectoriales, procesos de sensibilización y servicios para fomentar el cumplimiento de derechos laborales de personas en condiciones de vulnerabilidad y atención prioritaria.”* (Delgado, 2017).

(Ordoñez, 2011), en la revista “Alteridad”, realiza un breve análisis de la inserción laboral en Ecuador, y menciona que dentro de la constitución vigente en el país, se subraya que las

personas con discapacidades requieren atención especial, aprovisionamiento de recursos, económicos, humanos y técnicos, con la finalidad de hacer realidad los derechos de estas grupo de personas.

El Ecuador está ratificado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, organizada por las Convenciones de las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos, cuya intención es *“promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, así como promover el respeto a su dignidad inherente”* (Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, 2010)

Para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, el Ecuador pasó a ser parte de la Convención interamericana, que entró en vigor desde septiembre 2001, la cual *“insta a los Estados Partes a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, con la finalidad de eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena inclusión”* (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2017)

La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), y la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), firmaron en noviembre de 2009 un convenio de cooperación al servicio de inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador. *“El objetivo del proyecto se orientan al cumplimiento y fortalecimiento de los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad, así como el de la sensibilización a los empresarios contratantes a fin de proveer de conocimientos que permitan la formación de espacios laborales amigables y así reducir los niveles de deserción laboral”.* (Merchán Peñafiel & Sánchez Pulla, 2016)

DISCAPACIDAD

“El la prehistoria aquellas personas que poseían alguna discapacidad dentro de una agrupación o tribu, eran considerados como seres que entorpecían el desplazamiento de las masas, por eso eran abandonados a su suerte y de esta manera avanzaban de forma más rápida” (Freud, 1921)

A nivel mundial sin importar el siglo o década que se presente, las personas se han valido de las discapacidades para enmarcar o encasillar a aquellos que se encuentran afectadas por estas, como es el caso de los antiguos maestros religiosos que atribuían estos males y dolencias al resultado de actos pecaminosos (Ferrante & Ferreira, 2011)

Gracias a la ciencia, hoy en día se sabe que las discapacidades son producto de un sin número de factores, que corresponden a órdenes de tipo fisiológico y muchas veces patológico. Son condiciones que imposibilitan el correcto desarrollo de las personas que lo padecen. Las discapacidades es un tema que corresponde netamente a los derechos humanos; en realidad siempre lo fue, pero nunca estuvo visibilizado en las leyes ni reglamentos, menos en las constituciones de las naciones. (Macías López & Orqueda Cadena, 2016)

La UNESCO trabaja actualmente en la obtención de enseñanzas para todos, sin importar la cultura, raza, o etnias, sino que lucha por la inserción total de todas las personas que poseen restricciones físicas o mentales. (Organización de las Naciones Unidad para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2012, 2016)

El termino *Discapacidad*, hace referencia a diferencias de índole, físicas, mentales o sensoriales, estas pudieran ser por defecto, temporales o permanentes, las cuales limitan al individuo a ejecutar una o varias actividades, que pueden ser agravadas por el entorno social y económico. Por ende, es de suma importancia identificar si el principal problema de la discapacidad se encuentra en el entorno o en la misma persona, de esta forma podremos optimizar el nivel de inclusión (Sánchez Cevallos , 2017)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que:

“la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son

problemas para involucrarse en situaciones vitales” (Organización Mundial de la Salud - OMS, 2010)

Hay por lo menos dos maneras de comprender la discapacidad. La primera se entiende como una manifestación de la diversidad humana, y la segunda sostiene que ella es una desventaja natural. (Diniz, Barbosa, & Dos Santos, 2009)

TIPOS DE DISCAPACIDAD Y SUS CARACTERÍSTICAS

Generalmente se percibe a la discapacidad como una condición permanente, invariable a lo largo del ciclo de vida de la persona. Es fundamental considerar que esta condición puede ser temporal o permanente, según (Amemiya, Oliveros, & Barrientos, 2009) se puede presentar en diferentes niveles: leve, moderado y severa.

En el *nivel leve*, las personas presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria, sin embargo la persona es muy independiente y no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno.

El *nivel moderado*, se manifiesta con una imposibilidad considerable para realizar la mayoría de las actividades. En este nivel se requiere de la ayuda de terceros para realizar actividades diarias básicas. Supera con dificultades sólo algunas barreras del entorno.

La discapacidad de *nivel severa*, es el nivel más alto de discapacidad, se caracteriza por la imposibilidad de realizar actividades diarias con mucha dificultad, requiere ayuda y apoyo incondicional de terceras personas, y éste no logra superar las barreras del entorno por sí solo.

Basándose en las recomendaciones de la ONU, y en las experiencias contenidas en el documento de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, del Instituto Nacional de Estadística de Madrid, España, (Zucchi, 2009), menciona que las discapacidades deben de ser entendidas de acuerdo a su origen. Las clasifica en: sensoriales, motrices, intelectuales y múltiples.

La *discapacidad motriz*, es una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Las causas muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes o problemas del organismo.

La *discapacidad sensorial*, es una disfunción de uno de los sentidos, generalmente visuales o auditivas, las mismas que le producen dificultad para comunicarse en su entorno, ocasionando una desconexión del medio en que se desarrollan.

En la *discapacidad intelectual*, se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que co-existe junto a limitaciones en dos ó más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo.

La *discapacidad psíquica*, son trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes, puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico, el trastorno esquizofrenia, esquizomorfo y el síndrome orgánico.

DISCAPACIDAD EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL

La responsabilidad de los gobiernos y gobernantes para con las personas que presentan discapacidad se cristalizan y viabilizan con los acuerdos; Convenciones de los Derechos de las personas con discapacidad, El programa Mundial de acción concerniente a las personas discapacitadas y el compromiso hecho en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos realizada en Viena, La Conferencia Internacional sobre población y desarrollo en Cairo, Cumbre Mundial para el Desarrollo Social in Copenhague, Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing, y la Conferencia Hábitat II realizada en Estambul. (Boletín del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, 2011)

Por otro lado la (Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 2012, 2012) reconoce los derechos de las personas con discapacidad sin excepción y discriminación alguna la cual respeta su dignidad humana y su derecho de seguridad económica y social y a un nivel de vida respetable en la que se podrá obtener un empleo útil de tal manera que será protegido contra toda explotación laboral.

Además la. (Naciones Unidas Derechos Humanos, 2010, pág. 51), establece algunos artículos que son los siguientes:

El artículo 5 de la igualdad y no discriminación *“Los Estados Partes deben prohibir toda marginación originada o en atención a la discapacidad de este conjunto vulnerable de la sociedad”*. Es por ello que éste vulnerable conglomerado presenta el mismo amparo jurídico y legal que los demás ciudadanos y a ser favorecidos en igualdad de condiciones que los demás.

El Artículo 6 de la mujer con discapacidad *“Las mujeres y las niñas con discapacidad están sometidas a múltiples formas de discriminación”. Los Estados Partes deben implementar protocolos y estrategias funcionales que promuevan el desarrollo y aplicación de la igualdad para el conglomerado de personas con discapacidad”*.

El Artículo 7 de los niños con discapacidad *“Los Estados Partes deben actuar de acuerdo con el principio del interés superior del niño, y asegurar que todos los niños con discapacidad gocen de todos los derechos en igualdad de condiciones y el derecho del niño a expresar su opinión libremente sobre todas las cuestiones que le afecten”*

También encontramos la (Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados, 2011), la cual asegurar *“el goce de derechos de todas las personas con discapacidad y su participación en todos los aspectos de la vida social, económica, y cultural. Crear, mejorar y desarrollar condiciones necesarias que aseguran oportunidades iguales para las personas con discapacidad”*.

La comunidad Europea, es la conformación unitaria de muchas naciones, en donde según datos relevantes, indican que por lo menos 37 millones de europeos viven con alguna discapacidad (Eurostat, 2017)

Dentro de los países europeos, se señala a España como el país que más alberga personas con discapacidades, son 3.847.900, en total, lo que supone un 8,5% de la población padece de algún tipo de discapacidad, de los cuales más de 2,30 millones son mujeres, y 1,55 millones son hombres (Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia, 2013)

Un artículo publicado, por el (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2017) indica que la población universitaria con discapacidad ha aumentado en España, son más de 21.000 alumnos, el porcentaje de universitarios con discapacidad en España representa entre el 1 y 2%. Mientras que en Canadá y Estados Unidos se sitúa entre el 5 y el 10%. El dato se ha mostrado en el VI encuentro de la Red Española de los Servicios de Apoyo a las personas con discapacidad en la Universidad (Sapdu).

En la página oficial del (Centro para el Control y el Control de Enfermedades, 2016), se puede observar datos muy significativos acerca de las personas que viven con algún tipo de discapacidad en ese país. Las estadísticas indican que un 22.2% de la población estadounidense tiene discapacidad. El 21.0% son hombres y el 23.4% corresponde a mujeres.

Un estudio censal mostrado por la (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2012) señala que en América Latina, la prevalencia de la discapacidad varía desde 5,1% en México hasta 23,9% en Brasil, mientras que en el Caribe el rango oscila entre 2,9% en Bahamas y 6,9% en Aruba. En total, cerca de 12% de la población latinoamericana y caribeña viviría con al menos una discapacidad, lo que involucra aproximadamente a 66 millones de personas. Éste estudio también reveló que las mujeres muestran tasas más altas de discapacidad que los hombres y que prevalecen las limitaciones visuales y de movilidad, seguidas por las deficiencias de la audición y el habla. Este estudio se lo realizó en 18 países de Latinoamérica incluyendo Ecuador.

Bolivia Garantiza el derecho de la persona discapacitada con lo cual corresponde a la inclusión laboral para que tenga una vida digna y no sea discriminado de ninguna naturaleza. Por lo

tanto establece realizar programas y planificaciones para las personas con discapacidad. (Comité Nacional de Personas con Discapacidad, 1996)

Chile Es un organismo que está encargado de velar con los derechos de las personas discapacitadas y fomentar la igualdad y la protección de cada uno de ellos para que gocen de sus capacidades al 100%. Además Chile solventa total y parcialmente los planes y programas para las personas discapacitadas así ellos tienen una vida placentera y sin problema alguno con el medio público y privados. (Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, 2013)

Mientras tanto Colombia lucha desde hacía muchas décadas atrás con la discrepancia con las personas discapacitadas en especial en lo que corresponde al ámbito laboral. Por ello, actualmente se establecen mecanismo para la integración social de las personas discapacitadas lo cual tiene un carácter permanente y se encuentra bajo la coordinación de una Consejería Presidencial designada para tal efecto (Comite Consultivo de las Personas con Limitaciones, 1995).

Venezuela Proyecta y regula las políticas de las personas con discapacidad con el fin de darle una vida digna y sin discriminación alguna y así promover las facilidades necesarias para un empleo digno y sin diferencia. *“Es decir, es un ente que realiza una continua valoración de las condiciones de los discapacitados en el país, a fin de detectar sus necesidades y poder mediante la ley proveer de las facilidades necesarias para que dicha necesidades sean cubiertas por la sociedad civil.”* (Ministerio de Familia, 2015, pág. 74).

PERSONAS CON DISCAPACIDADES Y LAS LEYES QUE LOS PROTEGEN EN EL ECUADOR

Las estadísticas sobre discapacidad en el Ecuador se remontan a 1981, año declarado por Naciones Unidas como “Año Internacional del Impedido”, que motivó a las autoridades de turno a organizar acciones de trascendencia. Contrató el primer estudio estadístico muestral con rigor científico, que señaló que el 12,8% de la población total del país vivía con algún tipo de impedimento físico, sensorial o mental (Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017, 2017).

En 1996, una investigación realizada por la Universidad Central, determinó una tasa de 13.2% de población con algún tipo de discapacidad y 4,4% con alguna minusvalía, resultados que guardan relación con los obtenidos en el 2004: 12.14% (Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017, 2017)

En la encuesta, VII Censo de Población y Vivienda 2010, aplicada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC, data que el 5,6% de la población ecuatoriana señala tener algún tipo de discapacidad (815.900 personas), siendo mayor el porcentaje de mujeres (51,6%) que de hombres (48,4%) (Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017, 2017)

Según el Consejo Nacional de Discapacidades (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017), en el Ecuador existen registradas, 433.169 personas con discapacidad, de las cuales 189.630 son del sexo femenino y 243.527 son del sexo masculino. Así mismo indica que el 46.68% corresponden a discapacidades de tipo física, el 22.54% a intelectual, el 12.88% auditiva, el 11.89%, visual, el 4.71% psicosocial y el 1.30 de lenguaje. Entre ellas el grado de discapacidad que prevalece se mantiene en la media con un 45% y apenas un 5.85% son casos severos. La provincia que más personas con discapacidades registradas tiene, es el Guayas, seguido de Pichincha y Manabí.

En el Ecuador existen leyes vigentes que protegen y les brindan garantías a las personas con discapacidades, a la par hay instituciones de toda índole que velan por los derechos y dignidad de estas personas.

En la (Ley Orgánica de Discapacidad, 2012) en el Artículo 6, dice lo siguiente:

“Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente

su capacidad biológica, sicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento”.

En la (Reforma del Código del Trabajo , 2015) se menciona que es obligación del empleador público y privado contar con un mínimo de 25 trabajadores, desde el año 2010 toda empresa que supere este número, debe tener en el 4% del cuerpo laboral personas con discapacidades, ejerciendo distintas funciones, distribuidas en distintas áreas, si así se lo requiere.

En (Ley Organica De Servicio Publico - LOSEP, 2015) Art. 64, Se garantiza la inserción laboral sin discriminación de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras.

En la (Constitución de la República del Ecuador, 2008), dice en su Art. 330 *“Las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración del trabajador con discapacidad”.*

Así mismo, el Art. 333 dice: *“El Estado promoverá un régimen laboral que vaya en armonía con las necesidades del cuidado humano, en este caso de las personas con discapacidad”.*

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. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales”.*

Art 51.- Estabilidad laboral.- *“Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo, en el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente”.*

Art. 69.- *“Las instituciones públicas y privadas responsables de la capacitación para el trabajo, organizarán en sus instituciones, programas de inclusión a personas con discapacidad, enmarcadas en las políticas y normas dictadas para defecto por el CONADIS, el Ministerio de Trabajo y Educación deberán contar con el personal técnico, los equipos y recursos para aplicar las adaptaciones necesarias”.*

Art. 70.-*“El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y el Consejo Nacional de Capacitación garantizarán que las entidades de formación profesional, capacitación para el trabajo regular, en sus diferentes niveles, faciliten la incorporación de personas con discapacidad, a estas instituciones, contarán con elementos de acceso físico y de la comunicación, con las adaptaciones y apoyos necesarios. (Adaptaciones curriculares, ayudas técnicas, presencia de intérpretes de la lengua de señas ecuatoriana, etc.)”.*

Art. 71.-*“El Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de Capacitación deberán organizar los servicios de evaluación y orientación laboral y capacitación laboral, de conformidad con los convenios 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT”.*

Art. 72.-*“Las entidades del sector público darán prioridad a las solicitudes de capacitación de las personas con discapacidad, rehabilitadas, incluyéndoles en sus programas”.*

Art. 73.-*“Los programas de capacitación específicos para personas con discapacidad, deben considerar las calificaciones y competencias que los mismos deben adquirir para su vida laboral, tanto en el sistema formal como informal así como la expedición y homologación de los certificados que se otorgan”.*

Art. 74.-*“El Ministerio del Trabajo, de conformidad con sus planes plurianuales, creará centros estatales de formación ocupacional para personas con discapacidad que no puedan acceder a los centros de formación ocupacional regulares”.*

Art. 75.-“El IECE otorgará becas y créditos para las personas con discapacidad que accedan a universidades, centros de formación profesional públicas o privadas, cuando no cuenten con recursos económicos”.

Art. 76.-“El Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, establecerá una normativa para el funcionamiento de los centros de formación laboral-ocupacional o de empleo (trabajo protegido) públicos y privados para personas con discapacidad, brindará la asistencia técnica y realizará el seguimiento y control de los mismos”.

Art. 77.-“El Sistema de Seguridad Social, desarrollará programas de rehabilitación profesional para los afiliados y jubilados por invalidez, así como el suministro de ayudas técnicas y/o adaptación del puesto de trabajo, que garantice la reinserción laboral”.

La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), y la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), gracias al apoyo de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE), firmaron en noviembre de 2009 el “Convenio de cooperación del proyecto servicio de inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador: trabajando por la inclusión”, el mismo que culminó en octubre de 2011.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

Para esta investigación, se aplicó el método científico cuantitativo, descriptivo, explorativo, de corte longitudinal.

Al desconocer la realidad, el método explorativo sirvió para iniciar la investigación, ya que no se disponía de un espectro de medios para analizar el tema, lo que nos llevó a recolectar datos de diferentes partes, inicialmente de la nómina de estudiantes egresados con discapacidad, registrados en la Unidad de Inclusión, Equidad Social y Género de la Universidad Técnica de Manabí, mismos que dio pie para seguir utilizando otras herramientas para recolectar información.

Cuantitativo porque se necesitó la recaudación o acopio, de forma metódica y ordenada, de valores numéricos y porcentajes que permitieron, analizar y comprobar la información.

Descriptivo ya que al contar con archivos y bases de datos, se realizó un análisis descriptivo a toda la información, aplicando también el método cuantitativo deductivo con la finalidad de partir de la generalidad de estudiantes graduados con discapacidad, para explorar casos puntuales, como la inserción laboral, que respondan a la investigación planteada.

De corte longitudinal porque permitió analizar los cambios que se dieron en las variables a través del tiempo ya estipulado en la investigación.

Participantes

El universo estuvo conformado por 35 personas que se encuentran registradas en la nómina de estudiantes con discapacidades, de la Unidad de Equidad y Género, de la Universidad Técnica de Manabí, que han estudiado en la Institución, en las distintas carreras y facultades durante los periodos 2012-2018.

Según (Tamayo y Tamayo, 1997, pág. 114), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. Dentro de este estudio, no se determinó una muestra para el análisis, debido a que se trabajó con el 100% de la población (29 personas).

Instrumentos

En el presente estudio de campo se aplicaron dos instrumentos de recolección de información y datos; Análisis de base de datos, la encuesta y la entrevista:

Se realizó un análisis cuantitativo a la base de datos que posee la Unidad de Inclusión, Equidad Social y Género de la Universidad Técnica de Manabí, con el fin de obtener información previa y precisa del objeto de estudio.

En el trabajo investigativo se efectuó también, una entrevista a los jefes de los diferentes departamentos de Talento Humano de las empresas e institución. En este caso La Entrevista sirvió para la de obtención de información mediante preguntas cerradas, en un encuentro formal y planificado, en el que se transformó y sistematizó la información conocida por los entrevistados.

Se aplicarán encuestas a los graduados con discapacidades de la UTM. La encuesta consistió en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitud o sugerencias.

RESULTADOS

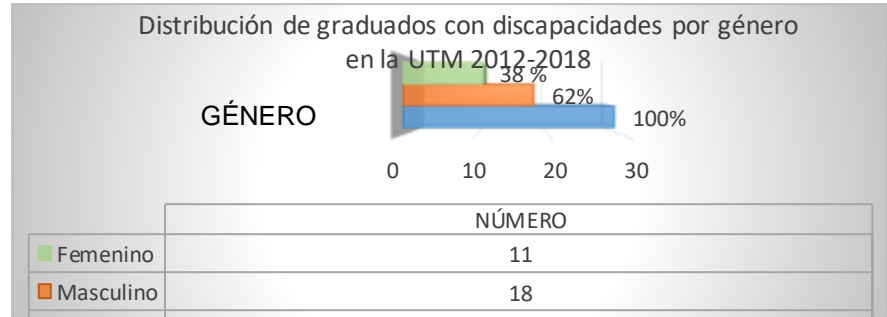


Figura N° 1:
Tabla N° 1:
Fuente: Unidad de Inclusión, Equidad Social y Género de la Universidad Técnica de Manabí
Elaborado por: Los autores

En la figura N° 1, se observa que el número de graduados de la UTM, en los periodos 2012-2018, son de 29 personas, 11 de ellos son mujeres (38%), y 18 son hombres (62%), Esto indica que la mayoría de los graduados con discapacidades de la UTM 2012-2018, son del sexo masculino.

TIPO	NÚMERO	PORCENTAJE
FÍSICA	17	59%
VISUAL	9	31%
AUDITIVA	3	10%
	29	100%

Tabla N° 2:
Fuente: Unidad de Inclusión, Equidad Social y Género de la Universidad Técnica de Manabí
Elaborado por: Los autores

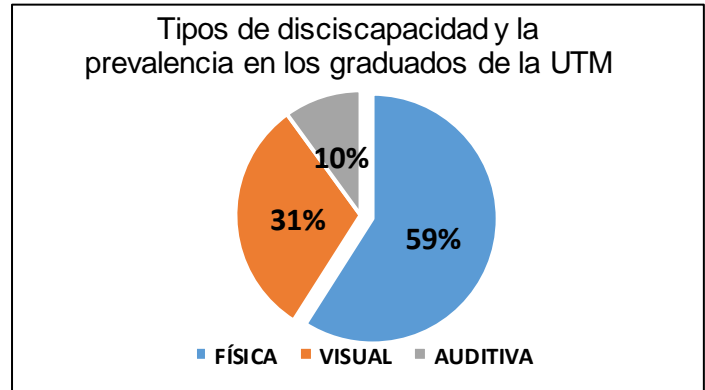


Figura N° 2:
Fuente: Unidad de Inclusión, Equidad Social y Género de la Universidad Técnica de Manabí
Elaborado por: Los autores

En la figura N° 2, indica que el tipo de discapacidad que prevalece en los graduados en la UTM, en los periodos 2012-2018, es la discapacidad física, que suman 17 personas, correspondiente al 59%, seguido de la discapacidad visual, que suma 9 personas, correspondiente al 31% y por último la discapacidad visual que son 3 personas que equivale al 10%, del universo estudiado.

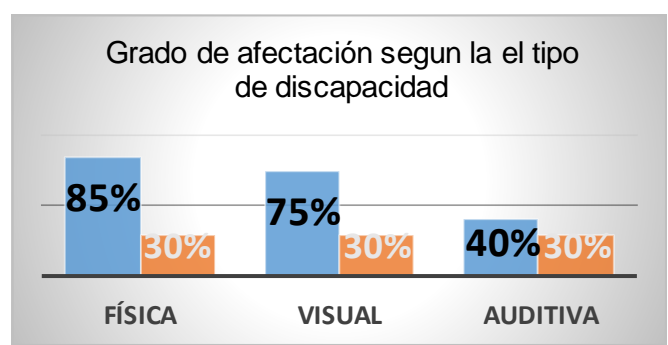


Tabla N° 3:
Fuente: Unidad de Inclusión, Equidad Social y Género de la Universidad Técnica de Manabí
Elaborado por: Los autores

Se encontró que los grados de discapacidad en cada tipo, se encuentran entre el 85%, como lo más alto y el 30% como lo más bajo. La discapacidad física representa el mayor grado de discapacidad, seguido del visual con un 75% y el auditivo con un 40%. Todos los tipos de discapacidad tienen el grado 30 como el porcentaje más bajo en su rango.

TIPO	NÚMERO	TRABAJAN	HOMBRES	MUJERES	PORCENTAJE TOTAL DE TRABAJADORES ACTIVOS
FÍSICA	17	4	3	1	13%
VISUAL	9	0	0	0	0%
AUDITIVA	3	1	1	0	4%
TOTAL	29	5	3	1	17%

Tabla N° 3:
Fuente: Unidad de Inclusión, Equidad Social y Género de la Universidad Técnica de Manabí
Elaborado por: Los autores

Análisis En la tabla N° 3, se puede observar que de las 29 personas con distintas discapacidades, graduadas en la UTM, en los periodos 2012-2018, existe una mayor inserción laboral en tienen discapacidades del tipo físico. Cuatro personas con discapacidad física tienen trabajo estable, que representan un 13%. Una sola persona con discapacidad de tipo auditiva labora activamente, el cual representa el 4% del universo analizado. En conclusión este cuadro indica que, el 17% de los graduados (5 personas) de la UTM, en los periodos del 2012-2018, tienen una inserción laboral fija y estable.

Empresa donde laboran	Labora en su área profesional
-----------------------	-------------------------------

Cooperación el Rosado	NO
Ministerio de Salud Pública	SI
Minsterio de Ambiente de Ecuador	SI
Ministerio de Educación Pública	SI
Federación Deportiva de Manabí	SI

Tabla N° 4:

Fuente: Encesta realizada a los graduados con discapacidad de la UTM, periodos, 2012-218

Elaborado por: Los autores

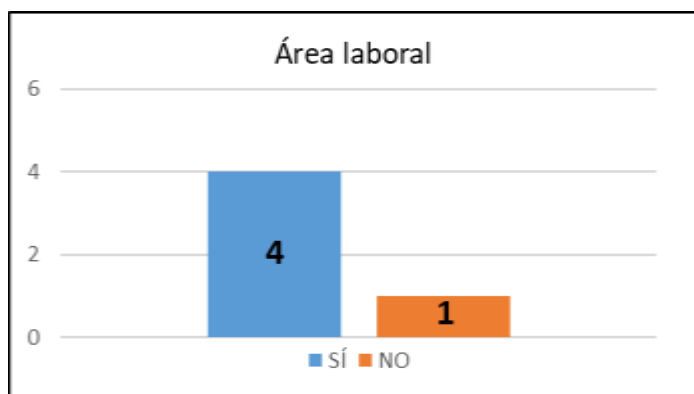


Figura N° 4:

Fuente: Encesta realizada a los graduados con discapacidad de la UTM, periodos, 2012-218

Elaborado por: Los autores

En la tabla N° 4, se pudo observar que la mayoría de los encuestados (4 personas), trabajan en sus áreas profesionales, cumpliendo roles y servicios desde el enfoque de sus profesiones. Solo una persona labora en un área distinta a su profesión. Aunque el número de inserción laboral es pequeño con relación a al universo, este número indica que se está tomando en cuenta el perfil profesional de cada graduado para desempeñarse en su área, mas no para llenar la bacante de discapacitados.

Empresa	Cumple con el art. 42 del Código del Trabajo
Corporación el Rosado	NO
Ministerio de Salud Pública	NO
Minsterio de Ambiente de Ecuador	NO
Ministerio de Educación Pública	NO
Federación Deportiva de Manabí	NO

Tabl

a N° 5:

Fuente: Encesta realizada a los graduados con discapacidad de la UTM, periodos, 2012-218

Elaborado por: Los autores

En la tabla N° 5, se pudo observar, según la información proporcionada por los encuestados, la mayoría de las empresas no están cumpliendo con lo que determina el art. 42 del Código de

Trabajo, ya que ninguna tiene el número requerido por la ley, el cual establece que por cada 25 trabajadores de una empresa, uno debe tener algún tipo de discapacidad. En el caso de entidades públicas, el Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidores o servidoras en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

DISCUSIÓN

Dentro de los resultados obtenidos en este estudio, se encontró que los graduados con discapacidades de la universidad técnica de Manabí, tienen una baja inserción laboral, datos que fueron analizados en la base de datos que maneja la Unidad de Inclusión, Equidad Social y Género de la Universidad Técnica de Manabí, y corroborados por la encuesta que se le realizó a dichos graduados, los cuales fueron contactados vía telefónica y redes sociales.

En esta investigación también se muestran los niveles, tipos y grados de discapacidades que tienen los graduados de esta institución. A lo largo de esta indagación se encontraron datos muy importantes, como por ejemplo que la mayoría de los discapacitados que se han graduado en la UTM, son del género masculino 62%, mientras que las mujeres reflejan porcentajes muy bajos 38%, y que la discapacidad física es la que prepondera entre los graduados 59%, seguidos de la visual 31% y muy por debajo la auditiva 10%.

Otro aspecto muy importante, relativo a la inserción laboral, son las leyes. Basándose en los resultados se podría decir que al momento no se cumple con lo estipulado por la (Ley Orgánica De Servicio Público, 2015), La (Constitución de la República del Ecuador, 2008) y la (Ley Orgánica de Discapacidad, 2012), en las instituciones públicas y empresas privadas, donde se les brinda empleo a los graduados con discapacidades de la UTM, ya que a pesar de que se les brinda empleos a las personas con discapacidades, no cuentan con el número requerido por las leyes vigentes.

Un punto a favor que se encontró en este estudio, fue el hecho de que los graduados con discapacidades, encuestados para esta investigación, a pesar de que son relativamente pocos, se encuentran laborando en sus áreas de desempeño profesional, dando un indicio de que se los está contratando para su real uso, más no para llenar vacantes y cumplir así con la ley.

BIBLIOGRAFIA

- Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017. (22 de Junio de 2017). *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017*. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
- Amemiya, I., Oliveros, M., & Barrientos, A. (2009). Factores de riesgo de violencia escolar (bullying) severa en colegios privados de tres zonas de la sierra del Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*.
- Blanco García, J. M., & Gutierrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Reis*.
- Boletín del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. (14 de Julio de 2011). *Boletín del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social*. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/87249873BE8F6C2F0525795800724989/\\$FILE/Bolet%C3%ADn_MINDES.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/87249873BE8F6C2F0525795800724989/$FILE/Bolet%C3%ADn_MINDES.pdf)
- Brenes Hernández, L., Menéndez Giménez, J., & Guevara Gonzáles, A. (2014). *Comorbilidad y discapacidad: su relación en adultos mayores de Ciudad de La Habana*. La Habana-Cuba : GEROINFO. RNPS.

- Centro para el Control y el Control de Enfermedades. (25 de Septiembre de 2016). *Centro para el Control y el Control de Enfermedades*. Obtenido de <https://www.cdc.gov/spanish/>
- Código De Conducta Para El Empleo De Las Personas Con Discapacidad. (7 de Octubre de 2005). *Parlamento Europeo*. Obtenido de http://www.europarl.europa.eu/pdf/disability/code_good_practice_es.pdf
- Código de Trabajo del Ecuador. (18 de Marzo de 2009). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2012). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2012: las políticas ante las adversidades de la economía internacional*. Latina y el Caribe: CEPAL.
- Comite Consultivo de las Personas con Limitaciones. (25 de Octubre de 1995). *Comite Consultivo de las Personas con Limitaciones*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/decreto-0730-de-1995.pdf>
- Comité Nacional de Personas con Discapacidad. (5 de Julio de 1996). *Comité Nacional de Personas con Discapacidad*. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/marco_legal.pdf
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 2012. (5 de Mayo de 2012). *Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 2012*. Obtenido de http://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (7 de Julio de 2017). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2 de Febrero de 2017). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>
- Constitución de la República del Ecuador. (13 de Julio de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.PDF
- Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados. (2 de Agosto de 2011). *Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados*. Obtenido de <http://www.wipo.int/export/sites/www/wipolex/es/glossary/vienna-convention-es.pdf>
- Delgado, L. T. (2017). Inclusión del Podcast en la educación básica: una estrategia didáctica para alumnos con discapacidad visual. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4.
- Diniz, D., Barbosa, L., & Dos Santos, W. R. (2009). Discapacidad Derechos Humanos y Justicia. *Revista Internacional de Derechos Humanos*.
- discapacidad, C. s. (10 de Diciembre de 2010). *Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad*. Obtenido de <http://www.un.org/spanish/disabilities/documents/gid/conventionfaq.pdf>
- División de Política Social y Desarrollo Discapacidad. (25 de Junio de 2007). *División de Política Social y Desarrollo Discapacidad*. Obtenido de <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/convention.html>
- Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. (7 de Diciembre de 2013). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia*. Obtenido de

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&idp=1254735573175

- Eurostat. (4 de Mayo de 2017). *Eurostat - Tu clave para las estadísticas europeas*. Obtenido de <http://ec.europa.eu/eurostat>
- Ferrante, C., & Ferreira, M. (2011). Cuerpo y habitus: el marco estructural de la experiencia de la discapacidad. . *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*.
- Freud, S. (1921). *Psicología de las masas y análisis del yo*. Buenos Aires & Madrid: Amorrortu editores.
- Gainza, P., & Techera, J. (2016). ¿ Ocho horas de inclusión?: políticas laborales para personas trans en Uruguay. Los casos del Programa Uruguay Trabaja y el llamado para ingreso a la administración pública. *Sexología y Sociedad*.
- Garía Blanco, J. M., & Gutiérrez Palacios, R. (1996). Inserción laboral de jóvenes: entrada al mercado de trabajo y movilidad inicial. *Asturiana de Economía*, 2.
- Jurado Caraballo, M. Á. (8 de Marzo de 2017). *REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD DE MÁLAGA*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10630/14194>
- Ley Orgánica de Discapacidad. (15 de Junio de 2012). *Ley Orgánica de Discapacidad*. Obtenido de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ley Organica De Servicio Publico. (11 de Junio de 2015). *Ley Organica De Servicio Publico - LOSEP*. Obtenido de <http://www.industrias.gob.ec/wp-content/uploads/2015/09/LEY-ORGANICA-DE-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf>
- Macías López, S., & Orqueda Cadena, M. (8 de Diciembre de 2016). *nclusión laboral de personas con capacidades especiales (discapacidad) en las instituciones de salud del IESS de la provincia de Manabí desde febrero del 2013 a febrero del 2014*. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/6212>
- Merchán Peñafiel, M. d., & Sánchez Pulla, L. R. (15 de Enero de 2016). *Repositorio de la Universidad Politécnica Salesiana* . Obtenido de <https://www.dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11648/1/UPS-CT005565.pdf>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (18 de Marzo de 2017). *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*. Obtenido de <https://www.mecd.gob.es/404.html>
- Ministerio de Familia. (14 de Abril de 2015). *Ministerio de Familia*. Obtenido de <https://avco.interamerica.org/ministerio-de-la-familia>
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (15 de Agosto de 2017). *Ministerio de Inclusión Económica y Social*. Obtenido de <http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-de-Discapacidades.pdf>
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (2010). Naciones Unidas Derechos Humanos. *Principios Y Directrices. Recomendados Sobre. Derechos Humanos Y Trata* (pág. 51). Nueva York y Ginebra: Forvez maxin. Obtenido de http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Commentary_Human_Trafficking_sp.pdf
- Ochoa, J. D. (25 de Septiembre de 2009). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Obtenido de <http://repository.eclac.org/handle/11362/3717>
- Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 145-147.
- Organización del Trabajo - O. (s.f.).

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2012. (22 de Junio de 2016). *La Onu y el Estado de Derecho*. Obtenido de <https://www.un.org/ruleoflaw/es/un-and-the-rule-of-law/united-nations-educational-scientific-and-cultural-organization/>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (15 de Enero de 2017). *OIT*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud -OMS. (15 de Abril de 2010). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <http://www.who.int/es/>
- Organización Mundial de la Salud - OMS. (5 de Mayo de 2011). *Organización Mundial de la Salud - OMS*. Obtenido de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- Ortiz Vélez, H., & Vidal Espinoza, R. (2012). Empleo con apoyo: Un camino para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Revista Académica de la Universidad Católica del Maule*.
- Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad. (4 de Enero de 2013). *Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <http://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2011/08/Politica-Nacional-para-la-Inclusion-Social-de-las-Personas-con-Discapacidad.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). *Informe Sobre Desarrollo Humano 2015*. Washington DC: Communications Development Incorporated.
- Reforma del Código del Trabajo . (21 de Noviembre de 2015). *Reforma del Código del Trabajo* . Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf>
- Rodríguez Sánchez , J. A. (2012). *La persona enferma como experta: los cambios sociosanitarios promovidos por el asociacionismo polio-postpolio en España*. Málaga: Universidade de Coimbra.
- Rubio, S. P. (2013). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona : Anthropos Editorial.
- Sánchez Cevallos , E. C. (2017). *Diagnóstico de la funcionalidad y adaptabilidad de las personas con discapacidad física de las Comunidades: Gualabí, Cochaloma, Casco Valenzuela, Cantón Otavalo, Provincia de Imbabura, en el periodo 2014*. 2017. Imbabura : Mar azul. Obtenido de SÁNCHEZ CEVALLOS, Emilia Catherine. Diagnóstico de la funcionalidad y adaptabilidad de las personas con discapacidad física de las Tesis de
- Suarez, L. S., Suarez, Y. P., & Arencibia, L. H. (2017). La inserción al empleo con enfoque de equidad de género. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*.
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *Investigación Científica*. Mexico D.F.: LIMUSA. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BhymmEqkkJwC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Tamayo+y+Tamayo,+Mario.+El+Proceso+de+la+Investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica.+Editorial+Limusa+S.A.+M%C3%A9xico.1997.&ots=Tr6KfkW1oK&sig=tKMij-qLVFdA-CbQ7VF8Rmg765s#v=onepage&q&f=fal>
- Weller, J. (2008). Oportunidades y obstáculos. Las características de la inserción laboral juvenil en economías en expansión. *Revista del Trabajo-Nueva época*, 58.
- Zucchi, D. G. (2009). Deporte y discapacidad. *Revista Digital - Buenos Aires* .

