



Junio 2019 - ISSN: 2254-7630

“ANÁLISIS DE LA INCORPORACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN LA ZONA DE PLANIFICACIÓN 8 DE ECUADOR”

Egresada

Pilar Carolina Chérrez Castro

Estudiante, Facultad de Ciencias Sociales y Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte,
Guayaquil, Ecuador
pilarcaro_26@hotmail.com

Egresada

Iliana Margarita Molina Enríquez

Estudiante, Facultad de Ciencias Sociales y Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte,
Guayaquil, Ecuador
imolinaenriquez@gmail.com

Docente

Econ. Zoila Pesantez Cedeño, Msc.

Docente, Facultad de Ciencias Sociales y Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte,
Guayaquil, Ecuador
zpesantezc@ulvr.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Pilar Carolina Chérrez Castro, Iliana Margarita Molina Enríquez y Zoila Pesantez Cedeño (2019): “Análisis de la incorporación laboral de las personas discapacitadas en la zona de planificación 8 de Ecuador”, Revista Caribeña de Ciencias Sociales (junio 2019). En línea

<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/06/incorporacion-laboral-ecuador.html>

RESUMEN

La investigación aborda la incorporación laboral de las personas con discapacidad en la zona de planificación 8 de Ecuador. La metodología es de tipo descriptiva y de enfoque cuantitativo, los métodos utilizados fueron: estadístico, deductivo, analítico, sintético; la técnica fue la encuesta. De los resultados obtenidos se reveló que casi el 60% de la muestra ha alcanzado el bachillerato; el 50% manifestó estar de acuerdo con la infraestructura en el lugar de trabajo, a diferencia del restante que alegó alguna condición de incomodidad especialmente en los comedores; en cambio más del 60% indicó que las actividades que desempeñan no están acordes con su profesión o habilidad; casi las tres cuartas partes sostuvo que su salud se ve afectada por la actividad que realizan. Los fundamentos teóricos que han aportado a esta investigación son la UNESCO, Organización de la Salud, Organización Internacional del Trabajo. Las personas con discapacidad que se encuentran laborando en la zona de planificación 8, comentan que como fortaleza tienen la normativa en el país, en favor de la discapacidad, y la propuesta del estado por intentar garantizarles acceso a puestos de trabajos; en cuanto a las debilidades se determinó que existe escasa difusión de las leyes de inserción laboral de las personas con discapacidad, y el abandono de sus familiares; en cuanto a oportunidades se destaca la creciente sugerencia de organismos internacionales como la UNESCO y la Organización Internacional del Trabajo. A nivel nacional, se cuenta con algunas instituciones de apoyo como SENPLADES, Ministerio de Salud, Ministerios de Inclusión Económica y Social, CONADIS, Ministerio de trabajo.

Palabras clave: inserción laboral - discapacidad - zona planificación 8 – inclusión- infraestructura.

ABSTRACT

The following investigation approaches the labor incorporation of people with disabilities in the eight planification zone of Ecuador. The methodology is descriptive and quantitative; the methods used were: statistical, deductive, analytical, synthetic; the technique used was the survey. From the results obtained it was revealed that almost 60% of the people tested have reached the senior year of high school education; 50% said they agreed with the infrastructure in the place of work, unlike the rest who declared some inconvenience especially in the dining rooms. On the other hand, more than 60% indicated that the activities they do are not related to their profession or ability; almost three quarters confirmed their health is affected by the activities they perform. The theoretical bases that have contributed to this research are UNESCO, Organization of health, International Labor Organization. People with disabilities working in the eight planification zone, said that as a strength they have the law system on the country, that is on favor of disability and the proposal of the state for trying to guarantee access to places of work; as for their weakness, it was determined that there is limited diffusion of the laws of integration of people with disabilities and the abandon of their families. As opportunities is remarkable the suggestion of international organization like UNESCO and the International Organization of labor. At a national level it is mentioned institutions that support the cause such as the SENPLADES, Ministries of economic and social inclusion, CONADIS, Ministry of work.

Keywords: labor insertion – disability - eight planification zone – inclusion- infrastructure.

1. INTRODUCCIÓN

El Tema incorporación laboral de las personas discapacitadas en la zona de planificación 8 de Ecuador es de gran relevancia porque estudia a cierto sector del país como un elemento clave para el desarrollo económico. Esta investigación tiene como objetivo principal analizar la situación actual del discapacitado en el ámbito laboral en la zona antes mencionada, en tanto que como objetivos específicos fue necesario: Indagar los fundamentos teóricos que aporten a la investigación; realizar matriz FODA de las personas con discapacidad en Ecuador; averiguar las principales instituciones que abordan el tema de inserción laboral a nivel nacional e internacional; investigar los países que son considerados referentes en materia de inserción laboral.

En el capítulo dos se presentan cinco investigaciones como estados del arte de los últimos años, en los que se destacan: 2015. Las personas con discapacidad en España: Inserción laboral y crisis económica; 2013. Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador; 2015. Las deducciones en el sector privado y su incidencia en la recaudación tributaria. Caso: empleados con discapacidad (2011-2013). También se abordan los fundamentos teóricos de instituciones internacionales los cuales hicieron importantes aportes al tema de investigación como la UNESCO (1945), CEPAL (1948), SENPLADES (2004), entre los más relevantes.

Adicional en el capítulo dos se presenta la matriz FODA donde las principales fortalezas son: legislación vigente, creación de instituciones, ayuda económica del gobierno, adecuación de lugares de trabajo para las personas discapacitadas, entre otras. Así también se indagó sobre los países que al momento actual son referentes en materia de inclusión laboral, entre los que se destacan España, Portugal, Noruega, Suecia, Canadá y Estados Unidos.

En el capítulo tres se expone la metodología de la investigación esta es de enfoque cuantitativo. Las clases de investigación que se utilizaron fueron: exploratoria y descriptiva. Entre los resultados más importantes están: que de las personas encuestada más de la mitad de la muestra indicó no sufrir discriminación en sus lugares de trabajo, esto se debe sin lugar a duda que los cambios de políticas inclusivas han generado un avance importante en la cultura de las personas que tiene de

compañeros a discapacitados, sin embargo, menos de la mitad considera que mediamente existe discriminación. Y menos del diez por ciento manifiesta sentirse discriminado.

Otro análisis de los resultados revela que casi la mitad de la muestra piensan que las empresas donde laboran si estarían dispuestas a auxiliarlos en caso de sufrir una emergencia, sin embargo, más de la mitad considera que no lo harían inmediatamente, ya que primero analizarían las circunstancias de como ocurrió el percance y según eso tomarían la responsabilidad de ayudarles o no en aquella situación.

En las conclusiones se destaca la fortaleza de la normativa existente en el país en favor de la discapacidad y la propuesta del Estado por intentar garantizarles acceso a puestos de trabajos; en cuanto a las debilidades mencionan que existe escasa difusión de las leyes de inserción laboral de las personas con discapacidad, y el abandono por parte de sus familiares.

1.1. Objetivos Específicos

Indagar los fundamentos teóricos que aporten a la investigación.

Realizar matriz FODA de las personas con discapacidad en la zona de planificación 8 de Ecuador.

Averiguar las principales instituciones que abordan el tema de inserción laboral a nivel nacional.

Investigar los países que son considerados referentes en materia de inserción laboral a escala mundial.

2. DESARROLLO TEÓRICO

2.1. La educación, desde la Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura, UNESCO

Según la UNESCO las personas con discapacidad padecen múltiples desigualdades y tienen menos oportunidades para acceder a la educación de calidad, pero la situación empeora cuando se encuentran en sectores de difícil acceso o escaso interés de sus comunidades.

La educación es un pilar fundamental para crecer, los conocimientos que transmiten los docentes calificados ayudan a cualquier niño, joven o adulto a tener una mejor condición de vida, es por esto por lo que algunos países han empleado sus esfuerzos para que la educación llegue también a personas que sufren de alguna discapacidad y a sectores menos favorecidos, incluir a personas con alguna discapacidad al entorno educativo los ayudara a superarse y conseguir un empleo digno, pero es importante que toda la población cambie de pensamiento y de comportamiento dejando de lado que el prototipo de discapacidad que es igual a una persona inútil.

En tanto que La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada el 13 de diciembre del 2006 y que entró en vigor el 3 de mayo del 2008 analizó la importancia de realizar un protocolo facultativo para promover, proteger y asegurar el goce pleno con igualdad de derechos para los discapacitados y señala a las personas con discapacidad las que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y recalca las formas de mejorar la educación con diferentes métodos de lenguaje como el Braille, lenguaje de señas y otros medios para el aprendizaje dando la posibilidad de formarse habilidades para la vida y desarrollo social, a fin de propiciar su participación plena y en igualdad de condiciones dentro de una comunidad.

2.2. La accesibilidad, desde la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL

La CEPAL¹ interesada en el bienestar e impacto social que existe por la discriminación a las personas con algún tipo de discapacidad lucha para que los gobernantes velen por los bienes, servicios y recursos necesarios para que mejore la calidad de vida de las personas con capacidades especiales y de sus familias.

Una verdadera problemática para las personas con discapacitadas son las barreras arquitectónicas que impiden la fácil movilidad y esto es más frecuente en los países menos privilegiados. La

¹ La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) es una entidad sujeta a la Organización de las Naciones Unidas la cual está encargada de promover el desarrollo económico y social de la región, por lo cual esta institución se encuentra ligada a este proyecto.

importancia que los gobiernos destinen en los sectores menos favorecidos inversiones en infraestructura como rampas, transporte público, servicios higiénicos de fácil acceso son fundamentales para las personas con discapacidad puedan desenvolverse.

2.3. Inserción Laboral desde la Organización Internacional del trabajo, OIT

El trabajo es uno de los aspectos más regulados por el derecho, y donde aún se registra uno de los principales ámbitos de discriminación de las personas con discapacidad según la OIT (2016). Por ello, el derecho a un trabajo decente es con frecuencia denegado las personas con discapacidad, se debe enfrentar a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan la igualdad de oportunidades en el mercado laboral es por esto por lo que las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente

La OIT tiene el compromiso relevante y de largo plazo que se relaciona con promover la justicia social y lograr el trabajo decente,² que no sea discriminatorio.

En la Cumbre de la OIT sobre la Crisis Mundial del Empleo en Ginebra, 2009 sobre la justicia social para una globalización equitativa, se comprometió en un pacto que releva los siguientes puntos: generar empleo; ampliar la protección social; respetar las normas laborales; promover el diálogo social; fomentar una globalización equitativa.

2.4. La salud desde la Organización Mundial de la Salud, OMS

La Constitución de la OMS³ entró en vigor el 7 de abril de 1948, fecha que conmemora cada año mediante el Día Mundial de la Salud.

² Trabajo decente debe ser digno; inclusivo; en condiciones de igualdad; alejado del peligro; con ingresos que permitan un consumo que no conlleve a la vulnerabilidad

³ La OMS Se encarga de asuntos de sanidad internacional en el sistema de las Naciones Unidas, se basa en tres ámbitos de trabajo amplios: la definición de prioridades para mejorar la salud en el mundo, la gobernanza para una mayor coherencia y la gestión de la Organización para aspirar a la excelencia.

La salud un tema de relevante preocupación para el planeta a medida que va pasando el tiempo la salud se va degenerando cada año con diferentes enfermedades y el envejecimiento, esto quiere decir que casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida.

Una persona con discapacidad de bajo o escaso recurso es doblemente discriminada porque no solo presenta los peores resultados sanitarios, sino también porque registran tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad “Las personas discapacitadas son discriminadas por la sociedad, no solo por sus cuerpos”. OMS (2017)

2.5. UNESCO, AGENDA 2030 Objetivos que se relacionan con la inserción laboral

- 2.5.1. **Educación.** - Objetivo 4 indica: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. Teniendo como meta que la educación se extienda en el mundo con el aprendizaje desde la infancia hasta la educación y formación de jóvenes y adultos; recalca la importancia de la educación en todos los países y las oportunidades que tendrían las personas discapacitadas con títulos de segundo y tercer nivel y pretende garantizar resultados de calidad en el aprendizaje para todos, a lo largo de toda la vida.
- 2.5.2. **Accesibilidad.** - Objetivo 11 tiene como meta: “Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles” una de las metas de este objetivo es “proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos que estos sean seguros, inclusivos y accesibles, para el uso de las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad”.
- 2.5.3. **Trabajo.** - Objetivo 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- 2.5.4. **Salud.** - Objetivo 3 “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”. Por ende, es importante establecer entornos saludables e indispensables que se tomen medidas de prevención para mantener una comunidad con larga vida.

3. NORMATIVA LEGAL

Constitución de la República del Ecuador (2008) art. 330 que sostiene: Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. La Ley Orgánica de Discapacidad (2012), la cual está acorde con la no discriminación, igualdad de oportunidades, responsabilidad social, accesibilidad entre otros,

El Código del Trabajo (2012), destaca la importancia de la participación de los discapacitados en las empresas ya que solicita un porcentaje obligatorio de empleados con discapacidad.

El Reglamento General a la Ley de Discapacidad (2013), advierte de las competencias de los ministerios de Estado y otros organismos públicos y privados.

Beneficios tributarios: En ello La Ley orgánica de Discapacidad (2012) se señala la importancia de la Deducción por inclusión laboral en su Art. 49 donde indica que: Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado.

4. PRINCIPALES INSTITUCIONES QUE ABORDAN EL TEMA DE INSERCIÓN LABORAL A ESCALA NACIONAL

4.1. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES

En materia de inserción laboral la SENPLADES⁴ es un ente de importancia dado a que con sus objetivos contribuirán en las observaciones que se realizarán acerca de la discapacidad en el ámbito laboral.

El Plan Nacional de Desarrollo⁵ (PND) “Toda una Vida” (2017-2021) el más actual fue redactado en el mes de octubre del 2017, bajo el gobierno del presidente de la República

⁴ SENPLADES es la entidad encargada de la formulación del PND, que orienta la inversión pública, y de las transformaciones institucionales necesarias dentro de la función ejecutiva que permitan alcanzar el buen vivir.

Lenin Moreno, el mismo cuenta con tres ejes y en el eje uno llamado Derechos para Todos Durante Toda la Vida se destaca el objetivo uno que sostiene: “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas” (p.53). En este sentido se considera que el Estado se asegurará de proporcionar una vida óptima para el desarrollo de las capacidades, conocimientos y derechos que son parte esencial para el desarrollo dentro de la sociedad.

4.2. Ministerio de Salud Pública, MSP

Este ministerio es el que otorga la calificación o recalificación de las personas con algún tipo de discapacidad, por medio de una valoración bio-psicosocial⁶, la cual se efectúa en Establecimientos de Salud de Primer Nivel autorizados, o en el caso de necesitarlo se coordina la atención médica en el domicilio.

El Ministerio de Salud Pública del Ecuador clasifica a la discapacidad en: auditiva, física, intelectual, lenguaje, psicosocial y visual. Estas pueden presentarse por diferentes causas y en diferentes grados.

Los pasos para obtener el carnet de discapacidad son los siguientes: Llamar al número 171 para agendar una cita, Dirigirse a la cita a la hora asignada, Se realiza la valoración, Se lo redirige a una institución pública para hacer una calificación y Recibe el carnet o certificado.

Requisitos para obtener el carnet de discapacidad

Trámite	Requisitos
---------	------------

⁵ El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.

⁶ El prefijo “bio” alude a la vida; “psico” se vincula a la psicología (la actividad de la mente o las cuestiones del alma); “social”, por último, es aquello vinculado a la sociedad (la comunidad de individuos que comparten una cultura y que interactúan entre sí). La noción de biopsicosocial, por lo tanto, integra cuestiones biológicas, psicológicas y sociales.

Calificación de personas con discapacidad visibles o evidentes	<p>1. Cédula de ciudadanía o identidad (de preferencia actualizada, la cédula de identidad aplica a extranjeros que residen legalmente en el Ecuador).</p>
Calificación de personas con discapacidad no visibles o no evidentes	<p>1. Cédula de ciudadanía o identidad (de preferencia actualizada, la cédula de identidad aplica a extranjeros que residen legalmente en el Ecuador).</p> <p>2. <u>Informe médico: calificador/especialista/tratante</u> y Exámenes complementarios de ser el caso.</p> <p>Los documentos deben contener la información original con los sellos y firmas de responsabilidad; <i>además deben tener una validez de 6 meses a 1 año de emitido.</i></p> <p><i>El “Informe médico: calificador/especialista/tratante” y los “Exámenes complementarios” podrán ser emitidos solo por las unidades de la Red Pública Complementaria e Integral de Salud (Ministerio de Salud Pública – MSP, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social- IESS, Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional – ISSPOL, Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas – ISSFA, Junta de Beneficencia, Clínicas y Hospitales Privados; instituciones que deben estar autorizadas por la Autoridad Sanitaria.</i></p> <p>NOTA:</p> <p>1.- El “Informe médico: calificador/especialista/tratante” o los “Exámenes complementarios” serán solicitados cuando la deficiencia o condición discapacitante así lo amerite.</p> <p>2.- Los consultorios privados y médicos privados no están autorizados para emitir el “Informe médico: calificador/especialista/tratante” o los “Exámenes complementarios”.</p>
Recalificación de personas con discapacidad	<p>1. Cédula de ciudadanía o identidad (de preferencia actualizada, la cédula de identidad aplica a extranjeros que residen legalmente en el Ecuador).</p> <p>2. <u>Informe médico: calificador/especialista/tratante</u> y Exámenes complementarios de ser el caso.</p> <p>Los documentos deben contener la información original con los sellos y firmas de responsabilidad; <i>además deben tener una validez de 6 meses a 1 año de emitido.</i></p> <p><i>El “Informe médico: calificador/especialista/tratante” y los “Exámenes complementarios” podrán ser emitidos solo por las unidades de la Red Pública Complementaria e Integral de Salud (Ministerio de Salud Pública – MSP, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social- IESS, Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional – ISSPOL, Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas – ISSFA, Junta de Beneficencia, Clínicas y Hospitales Privados; instituciones que deben estar autorizadas por la Autoridad Sanitaria.</i></p> <p>NOTA:</p> <p>1.- El “Informe médico: calificador/especialista/tratante” o los “Exámenes complementarios” serán solicitados cuando la deficiencia o condición discapacitante así lo amerite.</p> <p>2.- Los consultorios privados y médicos privados no están autorizados para emitir el “Informe médico: calificador/especialista/tratante” o los “Exámenes complementarios”</p>
NOTA: La recalificación se puede realizar máximo dos veces al año (12 meses), luego de la calificación inicial.	<p>3. Formulario de solicitud de recalificación de discapacidad</p> <p>El <u>Formulario de solicitud de recalificación de discapacidad</u> será llenada por la persona con discapacidad o <u>Formulario de solicitud de recalificación de discapacidad (Representante legal)</u> por el representante legal, según sea el caso.</p> <p>NOTA:</p> <p><i>Se debe presentar una sola solicitud, ya sea la solicitud llenada por la persona con discapacidad o el representante legal.</i></p>

Calificación de personas con discapacidad en su domicilio	<p>1. Cédula de ciudadanía o identidad (de preferencia actualizada, la cédula de identidad aplica a extranjeros que residen legalmente en el Ecuador)</p> <p>2. <u>Informe médico: calificador/especialista/tratante</u> El documento debe contener la información de los Certificados originales de especialistas que deben tener sellos y firmas de responsabilidad, <i>mismo que debe tener una validez de 6 meses a 1 año de emitido.</i> NOTA: 1.- El Informe médico: calificador/especialista/tratante aplica cuando sea una discapacidad no visible o no evidente. 2.- Los consultorios privados y médicos privados no están autorizados para emitir el Informe médico: calificador/especialista/tratante</p>
Emisión del certificado provisional de personas con discapacidad a ecuatorianos(as) residentes en el exterior	<p>1. Cédula de ciudadanía, identidad o pasaporte (de preferencia documento actualizado).</p> <p>2. Informe médico expedido por el médico, tratante o especialista cuyo documento deberá tener una vigencia <u>de doce (12) meses contados a partir de su emisión y</u> contendrá: Diagnóstico de la enfermedad o condición de salud (especificando Código CIE10 cuatro dígitos); Tipo de tratamiento realizado y fecha de su inicio; Fecha en la cual se determinó la discapacidad como secuela permanente de la enfermedad o condición de salud; Pronóstico funcional de sus secuelas, en forma cualitativa (mucho, poco, nada), con la indicación de si hay mejoría o no de la condición de discapacidad. De existir la indicación de mejoría se deberá determinar un plan de tratamiento; Evolución de la enfermedad en los últimos seis (6) meses; y, Recomendaciones.</p> <p>3. Exámenes específicos, dependiendo del tipo de condición de salud, por ejemplo: audiometría, examen de agudeza visual con corrección y campimetría, placas de rayos X (escaneado), capacidad funcional cardiaca (clase funcional NYHA), capacidad funcional renal (aclaramiento de creatinina), epicrisis y/o fotografías de la persona con discapacidad, que deberán ser otorgados por un establecimiento salud.</p> <p>4. Solicitud para la calificación de discapacidad ecuatorianos/as residentes en el exterior.</p> <p>5. <u>Formulario de calificación de discapacidad para ecuatorianos residentes en el exterior.</u></p>
Emisión del carné de discapacidad por pérdida, sustracción o robo	<p>1. Cédula de ciudadanía o identidad (de preferencia actualizada, la cédula de identidad aplica a extranjeros que residen legalmente en el Ecuador)</p> <p>2. Formulario de documentos extraviados emitido por <u>Consejo de la Judicatura.</u></p>

Fuente: Ministerio de Salud Pública del Ecuador

4.3. Ministerio del trabajo, MDT

Esta institución forma parte del Estado ecuatoriano, promueve e impulsa el acatamiento de las obligaciones laborales registradas en el código del trabajo⁷ mediante las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en conexión con la Unidad de Discapacidades, con el propósito legitimar los derechos de los trabajadores con capacidades especiales encaminando su inserción laboral según lo estipulado por la ley. Por esta razón el MDT documentó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral suscrito entre el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) y la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF)⁸, cuyo objetivo es sistematizar acciones conjuntas que apoyen y controlen el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la incorporación laboral de las personas con discapacidad.

El Ministerio de Relaciones laborales para mejorar los procesos de inclusión a favor de las personas con discapacidad elabora el “Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad”; el cual es un cuerpo legal y sirve como guía a los empleadores para valorar de manera oportuna a estos seres humanos con valiosas capacidades y fortalecer la productividad y el crecimiento de las empresas.

Por medio de diferentes medios como páginas web o en las oficinas del MDT se puede registrar a las personas con discapacidad que están en busca de una plaza de trabajo, este método facilita el ingreso al mercado laboral de este grupo a nivel nacional.

El MDT sostiene que actualmente ofrece de manera gratuita servicio de asesorías y capacitaciones.

⁷ Art. 1.- Ámbito de este Código. - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. (Código de trabajo, 2012, p.2)

⁸ FENEDIF: es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a asociaciones de personas con discapacidad física legalmente constituidas, cuya finalidad es fortalecer el trabajo de sus filiales mediante capacitación, intercambio de experiencias, recursos e información con el fin de lograr su visibilidad, autonomía y sostenibilidad.

4.4. Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES

El MIES es una entidad de consideración en el trabajo de investigación, ya que es la institución nacional encargada de la inclusión económica y social de los grupos menos favorecidos buscando contribuir para el alcance de una mejor calidad de vida de los ciudadanos.

Uno de los programas con los que funciona el MIES es por las transferencias monetarias no contributivas dirigidas a grupos vulnerables como los discapacitados. Entre estos tenemos:

4.4.1. **La Pensión para Personas con Discapacidad** el cual consiste en una transferencia monetaria mensual de cincuenta dólares otorgado para las personas con discapacidad igual o mayor de 40%, esto es determinado por el Ministerio de Salud Pública, esta pensión es creada para solventar las necesidades económicas y gastos por la condición de discapacidad.

4.4.2. **Bono Joaquín Gallegos Lara** que pretende mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad: física, intelectual y psicosocial severa, con enfermedades catastróficas y menores de 14 años viviendo con VIH-SIDA, en condición socio económica crítica.

4.4.3. Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades, CONADIS

El CONADIS es la institución encargada de hacer cumplir las disposiciones constitucionales y legales de las personas con discapacidad; entre los objetivos estratégicos del CONADIS que contribuyen directamente a la investigación tenemos:

- Objetivo 1: Disminuir las brechas de desigualdad, discriminación y exclusión de las personas con discapacidad en el Ecuador.

- Objetivo 2: Formular políticas públicas, realizar estudios y brindar información que contribuyan a la integralidad del ámbito de las discapacidades.
- Objetivo 3: Transversalidad la política pública de discapacidades en la institucionalidad y la sociedad ecuatoriana; y, promover la plena participación de las personas con discapacidad y sus familias.
- Objetivo 4: Observar, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas de discapacidades, como vía de garantía de derechos de las personas con discapacidad y sus familias. (Discapacidades, 2016)

En cuanto a las estadísticas de inclusión laboral de la zona de planificación 8 de Ecuador, a febrero del 2018 el CONADIS registra la siguiente información:

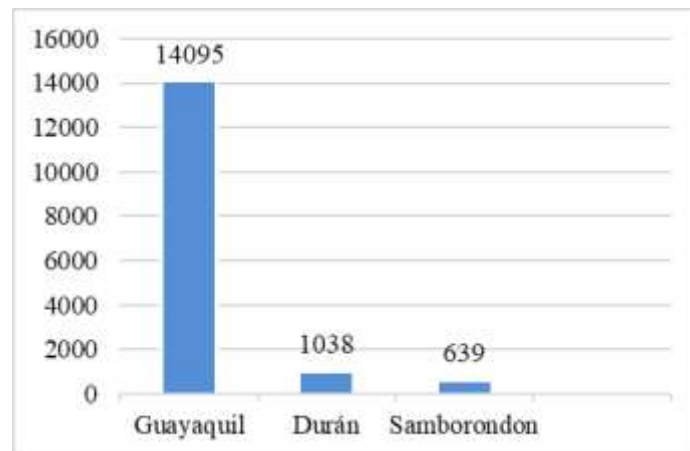


Figura 1. *Personas con discapacidad*

Análisis:

La mayor parte de las personas discapacitadas en la zona de planificación 8 de Ecuador se encuentran incorporadas laboralmente en la ciudad de Guayaquil, debido a que se considera que este cantón tiene mayor número de habitantes como también una importante actividad comercial y ello promueve a que sea más factible que haya mayores fuentes de trabajo para

los discapacitados. Mientras que en Durán y Samborondón tienen una capacidad menor para proporcionar empleos.

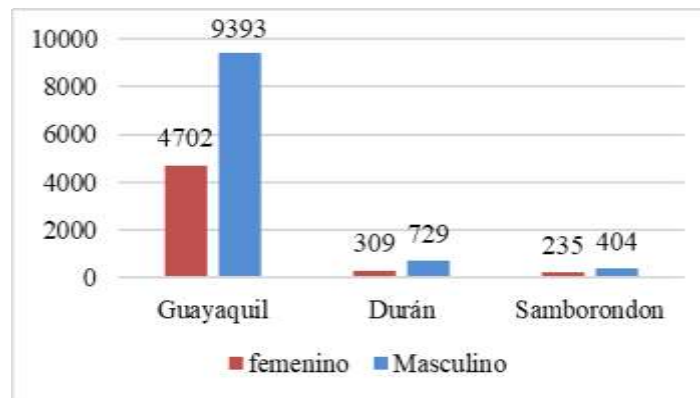


Figura 2. Discapacidad por género

Análisis:

La diferencia significativa entre el género femenino y masculino de los discapacitados laborando en la zona de planificación 8 de Ecuador está relacionada estrechamente con la desigualdad e inequidad, el ser pobres ya los convierte en vulnerables a la gran mayoría de la muestra, el ser mujer y discapacitada agrava aún más la oportunidad de empleo.

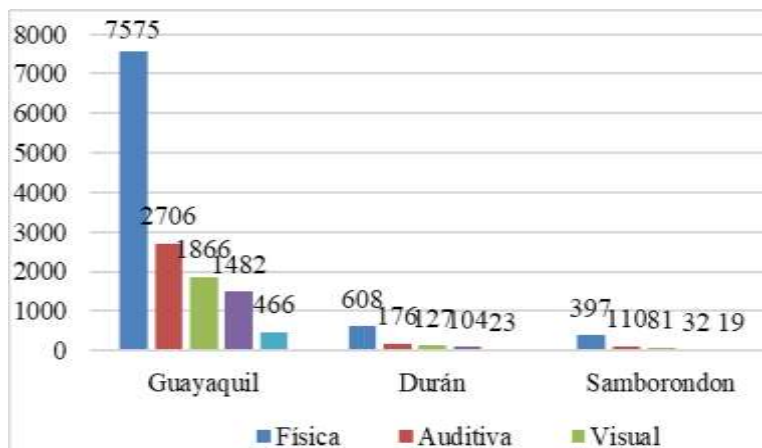


Figura 3. Tipo de Discapacidad

Análisis:

Entre las clases de discapacidad la física sobresale debido a que esta puede ser de nacimiento o adquirida en el lugar de trabajo o en otro escenario, es importante destacar que los adultos mayores tienden a sumarse a la discapacidad física como producto de alguna enfermedad o accidente.

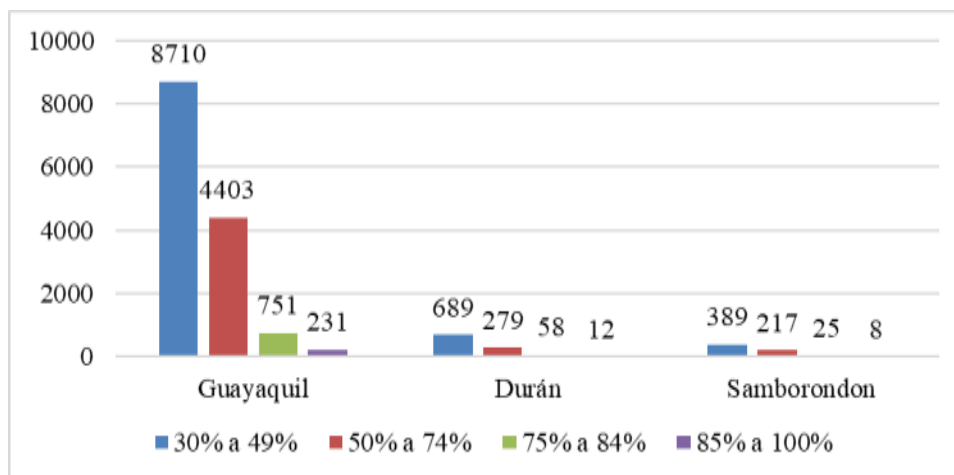


Figura 4. Grado de discapacidad

Análisis:

El mayor porcentaje de discapacitados laboralmente activos en la zona de planificación 8 de Ecuador es el que tiene un menor grado de discapacidad que van desde el 30% al 49%, esta

situación se deriva de que la mayoría de ellos tienen menos limitaciones, esto implica que cuentan con mayor acceso de transporte, educación y las herramientas necesarias que les permite desempeñarse mejor en sus funciones.

5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Los métodos utilizados serán el estadístico, deductivo, analítico sintético en el enfoque utilizado, en tanto que la técnica será la encuesta dirigida a la población y cuyo objetivo es conocer la situación actual del discapacitado en el ámbito laboral en la zona de planificación 8 de Ecuador.

5.1. Población y Muestra

En la población de la investigación se toma en consideración a las personas discapacitadas que laboran en la zona de planificación 8 de Ecuador, la cual se calcula un aproximado de diez y seis mil discapacitados según información del CONADIS emitida en su página web www.consejodiscapacidades.gob.ec en Estadísticas de discapacidad de febrero del 2018, con este dato se trabaja la muestra.

Muestra: Será el resultado que indique la fórmula sugerida por Murray (2009), teniendo en consideración que la población es finita y conocida.

Cálculo de la muestra:

$$\frac{(k^2) * N * p * q}{(e^2 * (N-1)) + (z^2 * p * q)}$$

Dónde:

n =	Tamaño de la muestra.	73
N=	Tamaño de la población.	15772
E=	Error admisible que lo determina el investigador en cada estudio, 5%	0,05
p=	Posibilidad de que ocurra un evento p	0,95
q=	Posibilidad de no ocurrencia del evento q	0,05
z=	Nivel de confianza, que para el 95%	1,96

La fórmula utilizada es para poblaciones finitas o conocidas, según Murray) cuando son datos cualitativos, es decir para análisis de fenómenos sociales o cuando se utiliza escalas nominales para verificar la ausencia o presencia del fenómeno a estudiar.

La información fue extraída en la página web del Conadis y esta a su vez es proporcionada por el IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) censo del año 2010 donde indica que en la zona de planificación 8 de Ecuador (Guayaquil, Durán y Samborondón) hay 15.772 personas con discapacidad actualmente trabajando y cuentan con seguridad social. De ellos,

Resultados y análisis

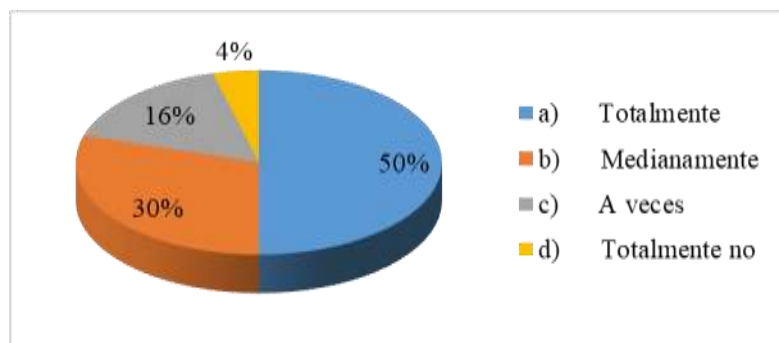


Figura 5. Lugar de trabajo acorde a la discapacidad

Análisis:

De las personas encuestada más de la mitad de la muestra indica estar conforme en los lugares donde laboran, esto se debe a que existe control amparado en las normativas existentes que condicionan a las empresas a adecuar sus instalaciones de manera oportuna para el bienestar de las personas con capacidades especiales; sin embargo, se evidencia que el porcentaje restante no se encuentran conforme totalmente con las infraestructuras de las empresas donde laboran, especialmente en el acceso de las áreas de comedores o áreas restringidas. En tanto que un bajo porcentaje considera que el lugar de trabajo no es adecuado a su discapacidad.

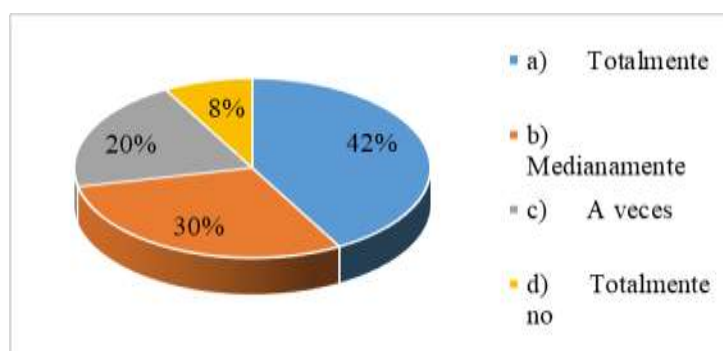


Figura 6. Relación de los puestos de trabajo con los estudios o habilidades.

Análisis:

En cuanto al si el trabajo guarda relación con la profesión o las habilidades, poco menos de la mitad de la muestra señala que están a gusto con las tareas que realizan, ya que se encuentran en puestos acorde a los conocimientos o habilidades desarrolladas, lo que les permite desempeñarse correctamente en sus actividades. Seguido por medianamente y a veces que representan más de la mitad conjuntamente. Situación que contrasta en no estar de acuerdo en menos del diez por ciento.

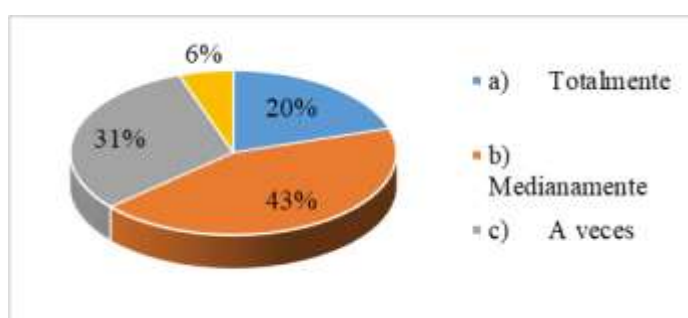


Figura 7. Apoyo a las emergencias en el lugar de trabajo

Análisis:

Casi la mitad de la muestra manifiesta que la empresa donde labora si estaría dispuesta a auxiliarlo en caso de sufrir una emergencia, sin embargo, más de la mitad considera que no lo harían inmediatamente, ya que primero analizarían las circunstancias de como ocurrió el percance y según eso tomaría la responsabilidad de ayudarles o no en aquella situación.

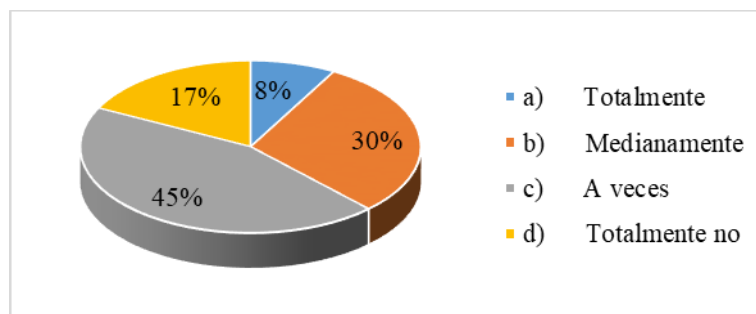


Figura 8. Afectación de salud por el trabajo

Análisis:

De las encuestas realizadas más de la mitad considera que a veces o mediamente las actividades que realizan en sus trabajos les afectan en su salud, ya que en muchas ocasiones los someten a un trabajo excesivo físico o mental. Por el contrario, menos de la cuarta parte mencionan que sus trabajos no les representan ningún problema para la salud, y sostienen que se sienten favorecidos en ejecutar una actividad diaria que les permite tener ingresos para el bienestar de ellos y sus familias. En contraste con menos del diez por ciento que considera que totalmente las actividades laborales le aquejan a la salud.

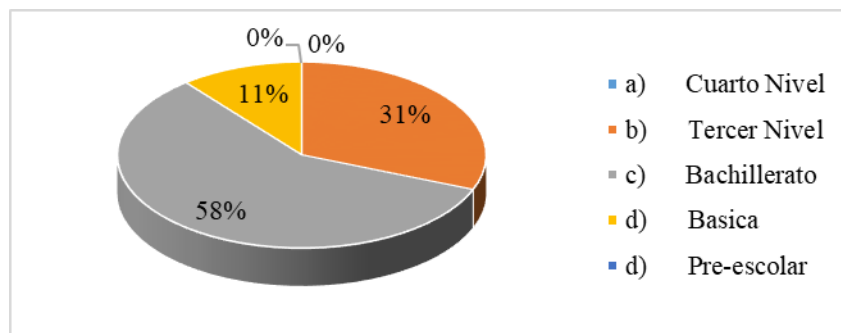


Figura 9. Nivel de Educación

Análisis:

Menos del sesenta por ciento de la muestra comentó que el nivel de educación alcanzado fue el bachillerato, esta situación se relaciona con los esfuerzos que los Gobiernos de turno han creado como programas de inclusión y han hecho asequible por lo menos alcanzar un mejor nivel de escolaridad para las personas con capacidades especiales, en tanto que el tercer nivel ha sido alcanzado por más de la cuarta parte y una minoría solo concluyeron la educación básica. Es importante destacar que no se encontró en la muestra personas que hayan alcanzado el cuarto nivel, pero si existen en porcentajes reducidos y por causas adquiridas se encuentran en el grupo de discapacidad (accidentes en general, enfermedad).

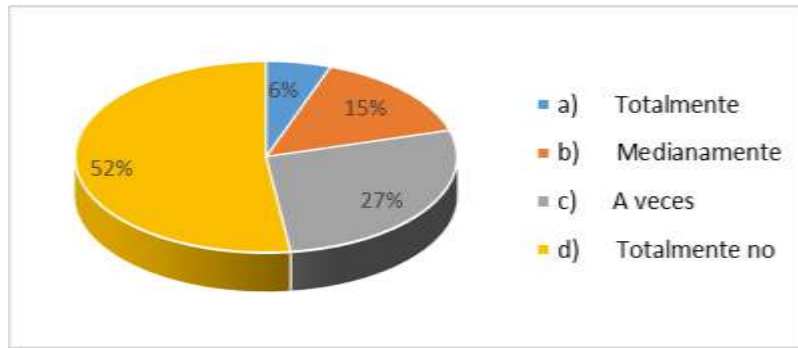


Figura 10. Discriminación en el lugar de trabajo

Análisis:

De las personas encuestada más de la mitad de la muestra indica no sufrir discriminación en sus lugares de trabajo, esto se debe sin lugar a dudas que los cambios de políticas inclusivas ha realizado un avance importante en la cultura de las personas que tiene de compañeros a discapacitados, sin embargo, menos de la mitad considera que medianamente existe discriminación. Y menos del diez por ciento manifiesta sentirse discriminado.

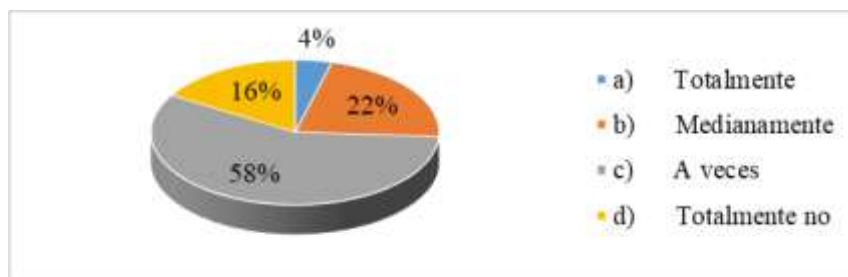


Figura 11. Oportunidades laborales para personas discapacitadas

Análisis:

Más de la tercera parte de la muestra considera que regularmente (medianamente y a veces) tienen oportunidades laborales, situación que guarda relación con la reforma del art. 47 del código laboral en donde se manifiesta que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento de personas con discapacidad. Situación que contrasta con lo mencionado por un

porcentaje menor a la cuarta parte que consideran que no hay oportunidades, de pronto porque no se encuentran conforme con su puesto de trabajo. En tanto que menos del cinco por ciento de la muestra comenta que hay suficientes actualmente.

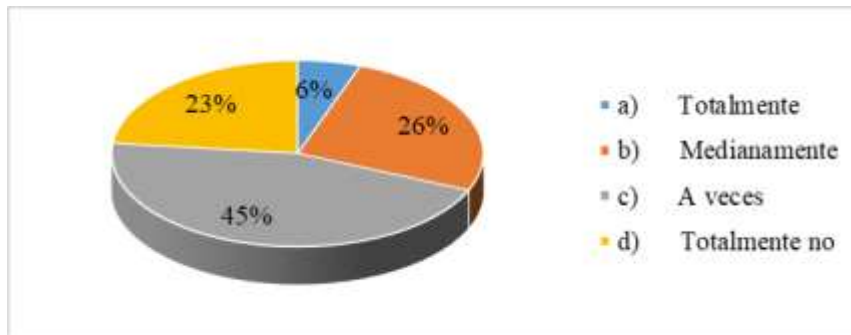


Figura 12. Capacitaciones en lugar de trabajo

Análisis:

Sólo un grupo reducido afirma que, si recibe la adecuada capacitación, un poco menos de la tercera parte de los encuestados reciben regularmente capacitación de acuerdo a la labor que realizan, en contraste con menos de la cuarta parte que considera que no se propicia la capacitación para mejorar en los puestos de trabajo.

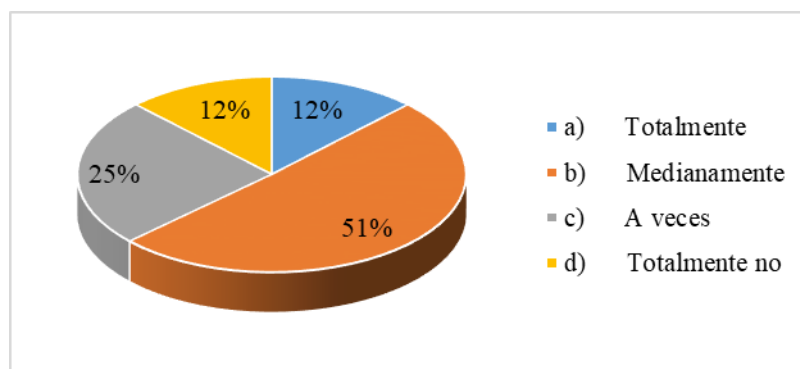


Figura 13. Conocimientos de leyes y beneficios para personas con discapacidad

Análisis:

Más de la tercera parte de los encuestados conocen medianamente las leyes y beneficios que tienen por derecho las personas con discapacidad. Pero se observa un grupo pequeño mayor al diez por ciento que si está informado, y un porcentaje similar que desconoce totalmente del tema, debido a la escasa difusión en los medios de comunicación masiva por ser una política de Estado y también en muchos casos por desinterés en temas de inclusión.

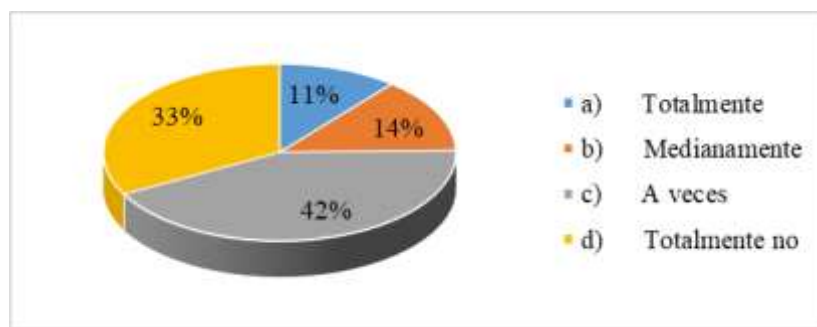


Figura 14. Existencia de Igualdad

Análisis:

Más de la mitad de la muestra consideran que regularmente o a veces hay igualdad, mientras que más de la cuarta parte manifiesta que no existe porque les resulta muy difícil ascender, en contraste con un pequeño número que sostiene que totalmente existen oportunidades de crecimiento laboral en las empresas donde trabajan.

Conclusiones

1. Los fundamentos teóricos que aportaron significativamente y abordan el tema de la incorporación laboral son las diferentes instituciones internacionales como la UNESCO y la CEPAL, OMS, OIT.
2. En referencia a la matriz FODA se evidencia que:
 - La **fortaleza** que se destaca en el tema investigación es la creación de instituciones y la legislación Vigente para el beneficio de las personas con discapacidad, el Gobierno

mediante este recurso intenta mejorar la calidad de vida de este grupo llamado vulnerable, disminuir brechas de desigualdad y discriminación que sumergen en la pobreza a las personas con algún tipo de discapacidad.

- La **oportunidad** que se enfatiza son los avances significativos que se promueven desde las instituciones internacionales UNESCO, OMS y OIT como las más importantes.
 - La **debilidad** que se comprobó es que existe una escasa difusión de la normativa de inserción laboral del discapacitado lo cual les impide conocer las ventajas que para resguardar sus derechos, adicional se percibe la poca responsabilidad social de las empresas en la contratación y permanencia de las personas con discapacidad, éstas no consideran de manera oportuna a estos seres humanos con valiosas capacidades para que se incorporen idóneamente en la productividad como sucede en países con mayor experiencia en este tema.
 - La **amenaza** más preocupante se considera el débil presupuesto económico en la región lo que no permite un desarrollo de programas y servicios que siembren oportunidades para los ciudadanos con discapacidad.
3. Las institucionales que abordan el tema de Inserción laboral a nivel nacional son: la SEMPLADES, Ministerio de trabajo, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, el CONADIS. La SENPLADES se encarga de plasmar en la constitución los derechos de las personas con discapacidad. El Ministerio de Trabajo tiene la facultad de promover y hacer cumplir las obligaciones de los empleadores registradas en el Código de Trabajo mediante las Inspecciones Laborales. En cuanto el Ministerio de Inclusión Económica y Social es responsable de realizar programas, estrategias y proyectos para alcanzar una mejor calidad de vida para los ciudadanos con discapacidad. El CONADIS por su parte tiene como propósito hacer cumplir las leyes constitucionales de las personas con discapacidad con el fin de alcanzar una vida más digna y socialmente justa para este grupo minoritario.

4. Los países referentes en inserción laboral son: España, Canadá, Portugal, Noruega y Suecia. Por su parte España cuenta Centros Especiales de Empleo (CEE), empresas conformadas por asociaciones de personas discapacitadas o sus familiares y tienen como propósito conseguir trabajo remunerado según las capacidades. Canadá por medio de políticas, programas y servicios hace participe en la sociedad a los ciudadanos con discapacidad, un ejemplo de ello es el Fondo de Oportunidades para Personas con Discapacidades, creado con el fin de ayudar a los discapacitados con escasa adscripción a la fuerza laboral. En Portugal se exige un porcentaje de participación de personal discapacitado tanto en empresas públicas (5%) y privadas (2%). Noruega realiza acuerdos entre asociaciones como fundaciones y el sector privado para resguardar los derechos de los discapacitados; Suecia por su parte con proyectos de mejoras en espacios públicos, instalaciones de las compañías e instituciones educativas optimiza la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad.

Recomendaciones

1. Sería importante que Ecuador despliegue un mayor esfuerzo por alcanzar mejores resultados en el tema de inclusión, que no solo sea un mayor número de incorporados, sino que la calidad de permanencia sea óptima.
2. Es relevante que se promueva con mayor difusión la normativa existente en favor de la inserción laboral y más que ello concienciar a las empresas la capacidad que las personas con discapacidad tienen para desarrollar su potencial si les prestan facilidades y capacitación; a fin de acogerse a las sugerencias que los organismos internacionales antes mencionados que proponen en favor de la inserción laboral; es imperioso que el presupuesto destinado para estos fines se prioricen a fin de lograr mejoras en la disminución de la pobreza ya que por lo general las personas con discapacidad son las más vulnerables en la consecución de un empleo de calidad.
3. Sería óptimo que el país mediante las instituciones que intervienen en materia de inclusión haga cumplir de manera idónea las normativas vigentes tanto en empresas públicas y privadas, adicional que inspecciones laborales sean más estrictas verificando que las personas

discapacitadas incorporadas laboralmente tengas trabajos acordes a su condición y de esta manera poder satisfacer su situación económica y la necesidad de ser útil en la sociedad.

4. Es esencial que el Gobierno de turno tome de ejemplo a países con mayor desarrollo en inclusión laboral como los antes mencionados, se debe de realizar programas que beneficien a los discapacitados y a sus familiares para propiciarles estabilidad económica y darles la oportunidad de desarrollarse en las empresas públicas y privadas con mejoras en las infraestructuras, lo cual asegurará el bienestar de las personas con capacidades especiales.

Referencias bibliográficas y digitales

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

Recuperado (25 de septiembre del 2017) <https://www.politica.gob.ec/wp-content/uploads/2017/04/CONSTITUCION.pdf>

CEPAL (2011). *Las Personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*. Recuperado (12 de febrero del 2017)

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7135/S1100074_es.pdf

CONADIS (2017). *Agenda nacional para la igualdad de discapacidades*. Recuperado (20 de septiembre del 2017)

<https://drive.google.com/file/d/1qjqDxjHUXa4G5jxAGdDqEqBx07bOBlaA/view>

De Jesús, A., Girón, I. (2009). *Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve*. Universidad Complutense de Madrid España

De la Cruz, G. (2017). *Igualdad y equidad en educación: retos para una América Latina en transición*. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación - Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado (16 septiembre del 218)

<http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v26n51/a08v26n51.pdf>

Epsocial (2017). *2007-2017: La década en la que la discapacidad salió de la sombra.*

Recuperado (24 julio del 2018) <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-2007-20017-decada-discapacidad-salio-sombra-10anosepsocial-20170321133548.html>

FENEDIF (2016). *Servicio de integración laboral para personas con discapacidad.*

Recuperado (10 Mayo del 2018) <http://www.discapacidadesecuador.org/sil/index.php?btnpagina=pagina-publico-mision>

Hernández, J., Millán J. (2015). *Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica.* Recuperado (13 julio del 2018)

<https://www.consaludmental.org/publicaciones/Discapacidad-insercion-laboral-crisis.pdf>

Instituto Sueco (2012). *Datos sobre Suecia - Política sobre Discapacidad.* Recuperado (20 de octubre del 2018) <https://sweden.se/wp-content/uploads/2013/11/Politica-Sueca-sobre-Discapacidad-low-resolution.pdf>

Kent, P. (2009). *Informe nacional del Canadá sobre la implementación de los compromisos de la V Cumbre de las Américas.* Recuperado (2 julio del 2018)

http://www.international.gc.ca/americas-ameriques/assets/pdfs/FINAL_WEB_Clickable_SPA.Nat.report.pdf

L, Feit. (2000). *Ética profesional de la enfermería.* PPC. Madrid. Recuperado (23Agosto del 2018). <https://pochicasta.files.wordpress.com/2009/03/concepto-de-salud.pdf>

LTPULSO (2018). *Noruega, Suecia y Portugal: líderes en inclusión.* Recuperado (15 de Agosto del 2018) <http://www.pulso.cl/hub-sostenibilidad/noruega-suecia-portugal-lideres-inclusion/>

Mercado, E., Mariano, L. (2010). *La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales.* Universidad de Huelva País. España

Ministerio de Trabajo (2015). *Inserción de personas con discapacidades*. Recuperado (6 de septiembre del 2017) <http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/#>

Montaño, C., Beltrán, P. (2013). *Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador*. Universidad San Francisco de Quito. Ecuador

OISS (2017). *Programa para el empleo de personas con discapacidad*. Recuperado (17 de agosto del 2018) <http://www.oiss.org/Programa-para-el-empleo-de.html>

OIT (2009a). *Cumbre de la OIT sobre la Crisis Mundial del Empleo*. Recuperado (18 Septiembre del 2017) <https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/events/global-jobs-summit/lang--es/index.htm>

OIT (2016b). *Empleo asalariado de personas con discapacidad*. Recuperado (5 de Octubre del 2017) <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/wage-employment/lang--es/index.htm>

OIT (2016c). *Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible*. Recuperado (13 de Noviembre del 2017) https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/theme-by-sdg-targets/WCMS_621373/lang--es/index.htm

OMS (2011a). *Discapacidad y rehabilitación*. Recuperado (20 de Julio del 2017) https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/

OMS (2011b). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Recuperado (12 de abril del 2017) http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf

OMS (2017c). *10 datos sobre la discapacidad*. Recuperado (15 de enero del 2018) <http://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>

OMS (2018d). *Discapacidad y trabajo*. Recuperado (20 de marzo del 2018) <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

- ONU (2015a). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado (30 de agosto del 2017)
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/cities/>
- ONU (2006b). *Convención de los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado
(15 de noviembre del 2017)
<http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Parra, C. (2010). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: antecedentes y sus nuevos enfoques*. Recuperado (22 de enero del 2017)
<http://www.scielo.org.co/pdf/ilrdi/n16/n16a11.pdf>
- Parra, M., García, K. (2015). *Las deducciones en el sector privado y su incidencia en la recaudación tributaria. caso: empleados con discapacidad (2011-2013)*. Universidad de Guayaquil. Ecuador
- Quijano, G. (2008). *La inclusión: un reto para el sistema educativo costarricense*. Recuperado
(9 de diciembre del 2017) <http://www.redalyc.org/pdf/440/44032110.pdf>
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la Real Academia*. (15 de diciembre del 2017).
Recuperado (8 de septiembre del 2018) <http://dle.rae.es/?w=diccionario>
- SENPLADES (2017). *Plan Nacional de Desarrollo Toda una vida (2017-2021)*. Recuperado (28
de octubre del 2017) <https://www.politica.gob.ec/wp-content/uploads/2017/04/CONSTITUCION.pdf>
- Tapia, Y. (2012). *La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador*. Período 2009-2011. Universidad de Guayaquil. Ecuador
- UNESCO (2017). *Servicio de prensa*. Recuperado (17 de Noviembre del 2017)
http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/empowering_people_with_disabilities/