



## **Carrera de Administración de Empresas**

# **“Incidencia económica y social de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil”**

Autor: Sandra Isabel Moreno Quito

smorenoq@est.ups.edu.ec

Director: Juan Emilio Balás León

jbalas@ups.edu.ec

### **Resumen**

En diferentes partes del mundo y en particular en nuestro país, las personas “especiales” han sido tratadas con indiferencia pues tienen algún tipo de discapacidad que conlleva a la discriminación, por lo que el gobierno actual ha impulsado por medio de la Vicepresidencia de la República y el Plan Nacional del Buen Vivir la inserción laboral de las personas con discapacidad.

El presente trabajo tiene como objetivo fundamental identificar la incidencia que ha tenido la inserción laboral de las personas con discapacidades, tanto en el aspecto social como en el económico.

Es una investigación de tipo descriptiva, la técnica de investigación utilizada para la recopilación de datos fue la encuesta que se aplicó a personas con discapacidades en diferentes hospitales de Guayaquil, en base a los resultados obtenidos se determinó que la inclusión laboral ha mejorado su capacidad adquisitiva y ha permitido mejorar en el ámbito social ya que día a día se desenvuelven junto con profesionales que les brindan su apoyo en el trabajo.

**Palabras Claves:**

Incidencia, inserción laboral, inserción social, discapacidad.



## **Business Administration Career**

# **“Economic and social incident of the labor incorporation of the persons with disability in the city of Guayaquil”**

Author: Sandra Isabel Moreno Quito

smorenoq@est.ups.edu.ec

Director: Juan Emilio Balás León

jbalas@ups.edu.ec

### **Abstract**

In different parts of the world and especially in our country, the "special" persons have been treated listlessly so they have some type of disability that he carries to the discrimination, for what the current government has stimulated by means of the Vicepresidency of the Republic and the National Plan of the Good one To live through the labor insertion of the persons with disability.

The present work has as fundamental aim identify the incidents that the labor insertion of the persons has had with disabilities, both in the social aspect and in the economic one.

It is a descriptive and exploratory investigation of type, the tool used for the summary of information was the survey that was applied to persons by disabilities in different hospitals of Guayaquil, on the basis of the obtained results one determined that the labor incorporation has improved his acquisitive capacity, simultaneously they have allowed them to improve in the social area since day after day they are unrolled together with professionals who offer to them his support in the work.

**Key words:**

Incidence, employment, social inclusion, disability

## **I. Introducción**

El Ecuador ha tenido una población activa conformada por los discapacitados, su situación económica nunca fue totalmente favorable debido a la discriminación, siendo así que en la década de los 60 se registra la primera ejecución estatal por cubrir esta necesidad y comienza a dar marcha movimientos en algunas entidades estatales conformándose las primera escuela de educación especial las cuales otorgan derecho a las personas discapacitadas para ser consideradas en los ámbitos educativo, salud e inclusión laboral.

Con la creación de la nueva constitución de Montecristi se refuerza la situación debido a que se hizo una reforma en el código de trabajo específicamente en el artículo 42 sección 33 que manifiesta “El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar al menos a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial, en el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.”(**Art.42 sección 33**).

El gobierno nacional ha impulsado un conjunto de parámetros para promover la producción llamado Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017, donde el segundo objetivo consiste en auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad, gracias a estas medidas adaptadas se ha visto un gran cambio

cuyo desafío es avanzar hacia la igualdad plena en la diversidad sin exclusión alguna, logrando que los discapacitados tengan una vida digna y protección social.

En la actualidad diferentes empresas e industrias poseen personas trabajando y que padecen diferentes tipos de discapacidades (físicas, visuales, auditivas, intelectuales) desempeñándose en distintos lugares de trabajo como: bancos, centros comerciales, colegios, ministerios, juzgados, etc.

## **2. Objetivos**

### **General**

Analizar el impacto económico y social de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil.

### **Específicos**

- Identificar la realidad económica y social de los discapacitados antes de ser incluidos en el mercado laboral.
- Determinar las barreras existentes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Incrementar el nivel de conocimiento disponible de la situación laboral de las personas con discapacidad.
- Establecer la incidencia económica y social de la inclusión laboral en las personas que presentan discapacidad.

### **3. Fundamentación Teórica**

#### **3.1. Definición y tipos de discapacidad**

La discapacidad es aquella condición que presenta problemas en ciertas personas en diversas actividades rutinarias cuanto al uso de alguna función corporal sensorial o intelectual y que toman desventajas para su desenvolvimiento en el medio social y en relación con otras personas. Es importante citar las deficiencias que originan la discapacidad “Genéticas son transmitidas de padres a hijos, congénitas se refiere a aquellas con las que nace un individuo y que no dependen de factores hereditarios, sino que se presentan por alteraciones durante la gestación, adquiridas ocasionadas por una gran cantidad de enfermedades producidas después del nacimiento, o por accidentes.” (Dr. Ramiro Cazar F., 2014).

“Discapacidad Física se refiere a las deficiencias corporales o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras, en la inclusión laboral este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento.” (Ministerio, 2013).

“Discapacidad Visual se refiere a personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación.” (Ministerio, 2013). En la inclusión laboral este tipo de discapacidad, se necesita de apoyo tecnológico como el sistema llamado Jaws facilitando a la persona a la lectura de la pantalla.

“Discapacidad Auditiva se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que

dificulta la comunicación con su entorno.” (Ministerio, 2013). Las personas con discapacidad auditiva necesitan especial ayuda al momento de comunicarse, sus compañeros de trabajo, deben hablarles claramente, pausado y utilizando palabras sencillas para que puedan leer con facilidad los labios y así tener una comunicación clara.

“Discapacidad del Lenguaje se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación, en la inclusión laboral este tipo de discapacidad requiere de la paciencia y colaboración por parte de sus compañeros de trabajo para poder establecer alternativas de comunicación.” (Ministerio, 2013).

### **3.2. Concepto de inclusión laboral**

“Acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro un grupo cuando este por alguna razón aún no ha logrado ingresar en él” (Definición\_abc, 2015).

De acuerdo al concepto mencionado se define a la inclusión una acción importante, puesto que el ser humano desde que nace necesita ser identificado con algún grupo social pero en la actualidad existen ocasiones en las que cierto grupo sociales excluyen a personas ya sea por su religión, clase social o discapacidad que posee, causando a las personas especiales se vean obligadas a depender de su familia para su cuidado y existencia.

Según Carmen Ordoñez (2012). “Al hablar de inclusión laboral de personas con discapacidad, necesariamente nos referimos al tema de los derechos humanos. Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria. Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos

económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo”. La inclusión laboral favorece a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

### **3.3. Manejo de la población discapacitada desde la década de los 70 hasta la actualidad**

En la década de los 70 se creó el Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional (CONAREP) la cual se encargaba de la formación ocupacional e inserción de las personas con discapacidad, posteriormente en 1977 este sector tuvo un gran avance en la ley general de educación en referencia a este sector olvidado. En 1979 se crea la Unidad de Educación Especial la cual otorga más beneficio a los discapacitados, en los años 80 se expide la Ley de Protección a los Minusválidos y la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido la que asigna la coordinación y dirección nacional del trabajo sobre las discapacidades en el país originando la desaparición del CONAREP.

“Así mismo en el sector privado se crearon varios centros de rehabilitación y escuelas de educación especial dependientes como el Instituto Nacional de la Niñez y la Familia y otras que se destacan por su trabajo en el ámbito son: Asociación de Niños con Retardo (ASENIR), Fundación Ecuatoriana de Asistencia Psicopedagógica para personas con Retardo Mental (FASINARM), Fundación Hermano Miguel, Centro de Desarrollo Humano en Cultura y Economía Solidaria (CEBYCAM), Federación Nacional de Parálisis Cerebral (FUNAPACE), Olimpiadas Especiales, entre otras.” (Narváez, 2013).

En 1989 se crea la Comisión Internacional de Análisis de la Situación de las Discapacidades del Ecuador (CIASDE) respaldada por el Instituto Nacional del Niño y la

Familia INNFA y los Ministerios de Salud, Educación y Bienestar Social, donde inicia el Plan Nacional de Discapacidades el cual rigió desde 1992 creando el proyecto de la ley 180 sobre discapacidades, que permitió la creación del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) siendo la unidad autónoma y rectora del país con el mandato legal de dictar políticas, coordinar las acciones públicas y privadas, e impulsar investigaciones para defender jurídicamente los derechos de las persona con discapacidad.

En la constitución de 1998 se reconoce a los discapacitados como un grupo vulnerable que requiere la atención del gobierno especialmente en aquella época donde existían los problemas de inestabilidad política y monetaria, en donde todos los sectores fueron afectados. Al no existir una ley que los ampare para que las empresas públicas y privadas los contraten, muchos incapacitados y minusválidos se dedicaban a vender en cada esquina de la Avenida 9 de octubre de la Ciudad de Guayaquil caramelos, periódicos, lotería, inciensos, etc. haciendo de esta manera su forma de subsistencia.

### **Políticas y lineamientos estratégicos del Plan Nacional del Buen Vivir**

**“Generar condiciones y capacidades para la inclusión económica, la promoción social y la erradicación progresiva de la pobreza.”** en la inclusión participativa se ha logrado un gran avance en diferentes áreas, se ha logrado junto el CONADIS la carnetización, que especifica el grado de discapacidad, también se han hecho centros para la rehabilitación, terapias y diferentes servicios que requieren, en lo educativo se ha logrado incluirlos satisfactoriamente en centros educativos a aquellas personas que no tengan un alto grado de discapacidad y en centros especializados que puedan abordar la complejidad de los otros casos, pero aún falta en el área de vivienda, urbano en la construcción de las mismas donde hayan facilidades para su movilidad, en la inclusión

productiva el gobierno ha desarrollado un plan para integración laboral por medio de las contrataciones en empresas públicas, empresas privadas y de préstamos a emprendedores con discapacidades con el objetivo de incluirlos a la vida productiva del país.

**Tabla 1**

*Registro Nacional De Discapacidades (2016)*

**Discapacitados en la Ciudad de Guayaquil**

<b>Tipo de discapacidad</b>	<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Personas con Discapacidad</b>
Física	12.813	17.752	30.565
Visual	2.541	4.371	6.912
Auditiva	3.758	4.327	8.085
Lenguaje	197	415	612
Intelectual	6.366	8.368	14.734
Psicológica	615	777	1.392
Psicosocial	923	1.209	2.132
<b>TOTAL</b>	<b>27.213</b>	<b>37.219</b>	<b>64.432</b>

*Fuente: Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2016).*

El primer registro nacional sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad señala que en el 2009 lograron emplearse 3.709 personas con discapacidad en empresas públicas y privadas, en el 2010 fueron insertadas 6.200, en el 2011 la cifra asciende a 9.800, en el 2012 se registró un total de 29.000, en el 2015 se registró 21.345 personas en entidades públicas como en privadas. De acuerdo a datos entregados por la Vicepresidencia de la República de 1.532 empresas visitadas sólo el 34,7% cumple con la ley de contratación de personas discapacitadas, con lo que más del 65% no cumple con el código de la inclusión laboral, estos estudios también determinaron que un 7,3 % de personas con

discapacidad son contratadas por el sector primario de las empresas, el sector comercial contrata a un 25,5 % y el sector de servicios es el que más contrata, con un 67,2 %.

Se debe considerar que gracias a las instituciones que respaldan a estas personas y con la ayuda del gobierno del Econ. Rafael Correa, el país cuenta con políticas que identifican a los discapacitados como un grupo prioritario que requieren toda la atención especial, y brindándoles recursos económicos con el fin de defender los derechos a la educación, salud, y empleo para que tengan una mejor calidad de vida.

En la situación económica las personas con discapacidad se han visto beneficiadas gracias a la ayuda que reciben obteniendo la oportunidad de poner su propio negocio y tener nuevos ingresos para mejorar su economía personal, mantener a su familia, su vivienda, aumentando su autoestima, y sobre todo apoyando al país a través de trabajo productivo.

El Ecuador es uno de los países de América Latina que más avances ha alcanzado en los últimos años favoreciendo a las personas con discapacidad en la inclusión laboral, el Ex Vicepresidente Lenin Moreno modificó concepciones y creencias sobre la inserción laboral a las personas con discapacidad, mejorando sus condiciones de vida. El propósito de esta ley es favorable pero no es sencillo lograr la inserción deseada dentro del ámbito laboral. Las empresas a la hora de contratar a las personas con alguna discapacidad deberán presentar cambios en la ambientación en el área de trabajo para lograr una adecuada inclusión laboral.

### **3.4. Realidad económica y social de los discapacitados antes de ser incluidos en el mercado laboral.**

Según datos de la Organización Mundial de la Salud, 15% de la población mundial padece algún tipo de discapacidad, lo que en cifras es aproximadamente mil millones de personas, de las cuales- un 80% se encuentra en edad para trabajar, y las tasas de este grupo van en aumento a causa del envejecimiento y enfermedades crónicas.

“Hace unos años atrás, las personas con discapacidad no tenían una relación laboral, sino que realizaban una actividad dentro del ámbito de una asociación de minusválidos o de un centro específicamente creado, partiendo de la concepción que no era posible que estas personas desarrollaran un trabajo normal” (Rodríguez, 2010).

Al no existir una ley que los ampare, muchos discapacitados se dedicaban a la venta informal como: caramelos, periódicos, lotería, etc., siendo esta manera su forma de sustento, en el año 2008 se logró tomar medidas de apoyo para este grupo, con la nueva reforma en el código de trabajo según el art. 42 sección 33, ministerio de la inclusión social y el plan nacional del vivir, exigiendo a toda empresa pública y privada contratar al 1% de su nómina a persona con discapacidad, y deberá ir aumentando de manera anual hasta llegar al 4% de la nómina de la empresa.

El problema es que el mayor porcentaje de personas con discapacidad son contratadas como recepcionista, personal de limpieza, auxiliar de archivo etc., no se puedan desempeñar como un gerente, contador, o supervisor, ya que su niveles educativos son muy bajos, apenas el 22% tienen un título universitario.

### **3.5. Barreras existentes para la inclusión laboral de las personas con discapacidad**

Unas de las Barrera existente que afectan a estas personas viven un momento de recesión económica, debido al bajo precio del petróleo causando el cierre de empresas o que disminuya el personal de trabajo.

Otra barrera existente es que las personas con discapacidad no tienen el apoyo necesario de sus familiares creando una sobreproteccion hacia ellos y no permitiendoles tener un desenvolvimiento normal en la sociedad, También hay que observar la falta de adecuaciones de infraestructuras en las empresas.

### **3.6. Nivel de conocimiento disponible de la situación laboral de las personas con discapacidad**

Existe un porcentaje mínimo de población que aún no tiene conocimiento sobre la discapacidad y se burlan de estas personas tanto que optan por aislarlo, marginarlos, sin brindarles la ayuda necesaria.

El gobierno del Eco. Correa busca diferentes formas como implementar la equidad e igualdad de oportunidades en las personas con discapacidad para darle a cada uno lo que le corresponde por ley es así como se menciona en el artículo 340 de la constitución que el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social asegura el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos establecidos en el régimen de desarrollo.

### **3.7. Incidencia económica y social de la inclusión laboral en las personas que presentan discapacidad**

Una de las incidencias que ha generado la inclusión laboral de las personas con discapacidad es la disminución de la pobreza en el 2006 era el 42,1%, mientras que en el 2015 es de 28,2% según SETEDIS, y por ende ha aumentado el poder adquisitivo en este grupo de personas. Otra incidencia es el aumento de personas que han sido registradas en el **IESS** con esto ellos podrán acceder a cientos de beneficios y prestaciones que brinda este Instituto.

“En el Ecuador, en cuanto al apoyo a ideas de emprendimiento, se conoce que en el año 2014, 500 emprendimientos recibieron impulso a través de créditos que llegaron a los \$4'000.000; en el 2015 se llegó a 1000 emprendimientos. Luego, la Corporación Financiera Nacional (CFN), también se sumó a esta iniciativa. Dentro del grupo de beneficiarios de esta inversión, más de cien proyectos pertenecían a personas de grupos vulnerables entre los que cuentan los discapacitados” (Inmediato, 2015).

## **4. Metodología**

Para conocer la realidad en el sector de las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil se ha tomado como muestra a aquellas personas que van a los diferentes hospitales de la ciudad de Guayaquil como el hospital Luis Vernaza, hospital Militar, hospital clínica Kennedy, se consideró estos lugares por ser un punto de encuentro común, debido a los tratamientos, chequeos, rehabilitaciones y exámenes constantes que la misma Ley les exige para obtener su carnet y de esta manera integrarse a las empresas.

El cuestionario fue validado por tres expertos asignados por la Universidad Politécnica Salesiana, se realizó la encuesta de lunes a viernes en 2 jornadas de trabajo en las mañanas de 8:00 hasta 13:00 y por las tardes 16:00 hasta 18:00 durante un mes.

Los datos a tomar fueron los siguientes: 95% es el nivel de confianza que fue tomado de la tabla de la distribución normal con un valor z de 1.96, se determinó el margen de error de 5% con una probabilidad a favor del 50%.

### **Fórmula**

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot (p \cdot q)}{e^2(N-1) + Z^2(p \cdot q)} \qquad n = \frac{64.213 \cdot 1,96^2 (0,05 \cdot 0,95)}{0,05^2 (64.213 - 1) + 1,96^2 (0,05 \cdot 0,95)} = 202$$

### **Donde**

n= 64.213    total de la población

z= 1.96    nivel de confianza

p= 0.5    probabilidad a favor

q= 0.5    probabilidad en contra (1-p) = 0.5

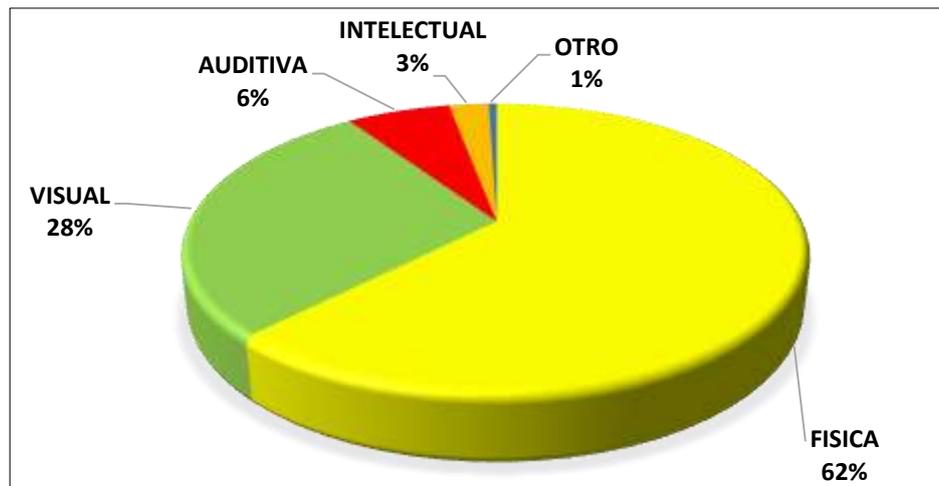
e = 5%    margen de error

La población de estudio corresponde a 64.213 personas con discapacidad que registra el Ministerio de Salud Pública del Ecuador (2015), para determinar la muestra se aplicó la fórmula de la población finita de los autores John E. Freund, y Gary A. Simón.

### **Resultados**

Las encuestas realizadas a las 202 personas con discapacidad se obtuvieron los siguientes resultados los cuales 97 personas encuestadas fueron mujeres y 105 personas encuestadas fueron hombres con un promedio de edades entre 25 a 45 años.

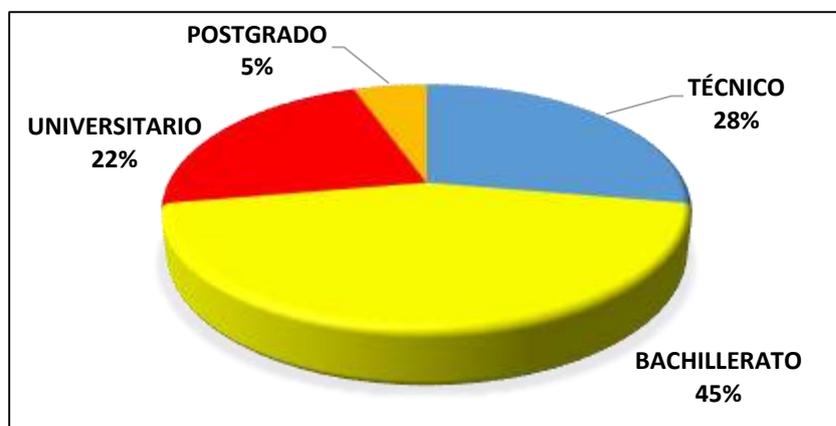
**Gráfica 1. Tipo de discapacidad que posee**



*Elaborado por: la autora, 2016.*

**Análisis:** la gráfica indica que las personas con discapacidad física corresponde al 62%, con discapacidad visual 28%, discapacidad auditiva 6%, discapacidad intelectual 3%, y los demás tipos de discapacidades con un 1%.

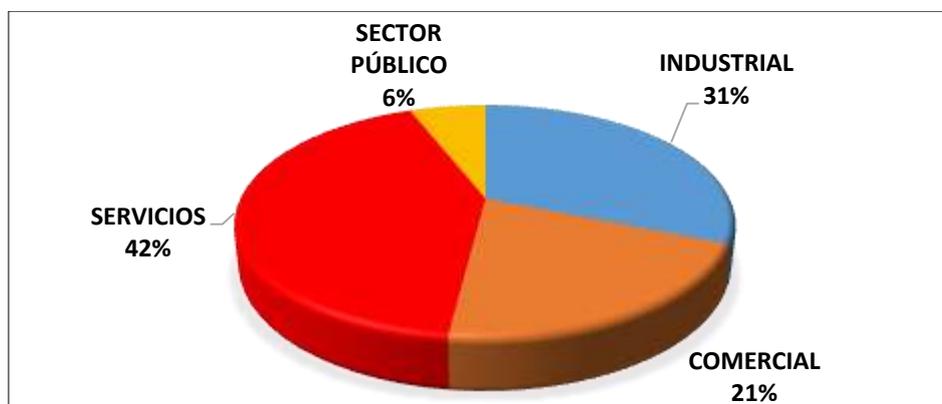
**Gráfica 2. Descripción de nivel educativo de las personas con discapacidad**



*Elaborado por: la autora, 2016.*

**Análisis:** el 28% han obtenido estudios técnicos, el 45% han obtenido estudios de bachillerato, el 22% han obtenido estudios universitarios y el 5% han estudiado un postgrado.

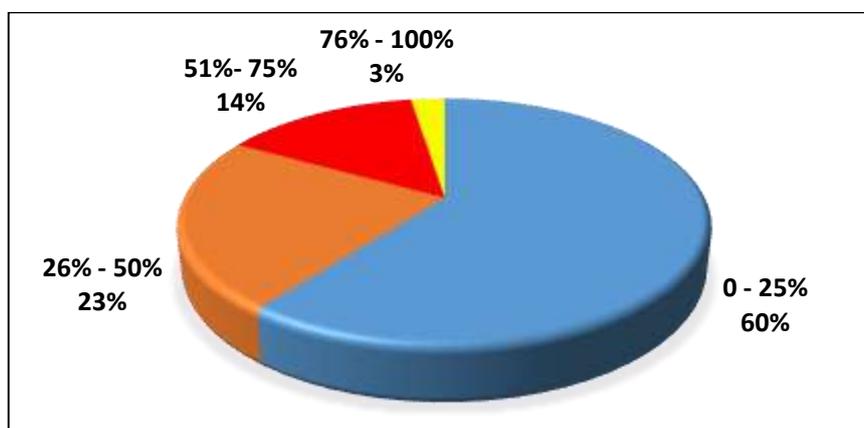
**Gráfica 3. Tipo de empresa en la cual labora**



*Elaborado por: la autora, 2016.*

**Análisis:** el 42% trabaja en una empresa servicios, el 31% trabaja en una empresa industrial, 21% trabaja en una empresa comercial y el 6% trabaja en el sector público.

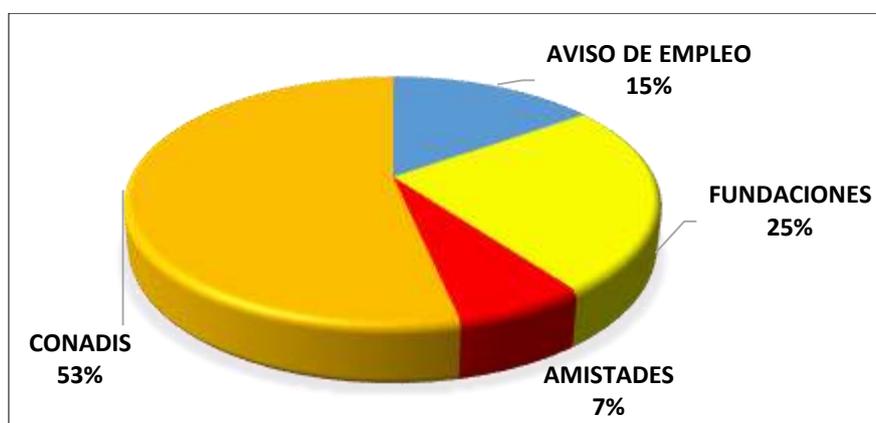
**Gráfica 4: Descripción de grado de discapacidad que usted posee**



*Elaborado por: la autora, 2016.*

**Análisis:** la gráfica indica que el grado de discapacidad entre 0 – 25% ocupa un 60%, entre 26% - 50% ocupa un 23% entre el 51% - 75% ocupa un 14% y entre 76% - 100% ocupa un 3%.

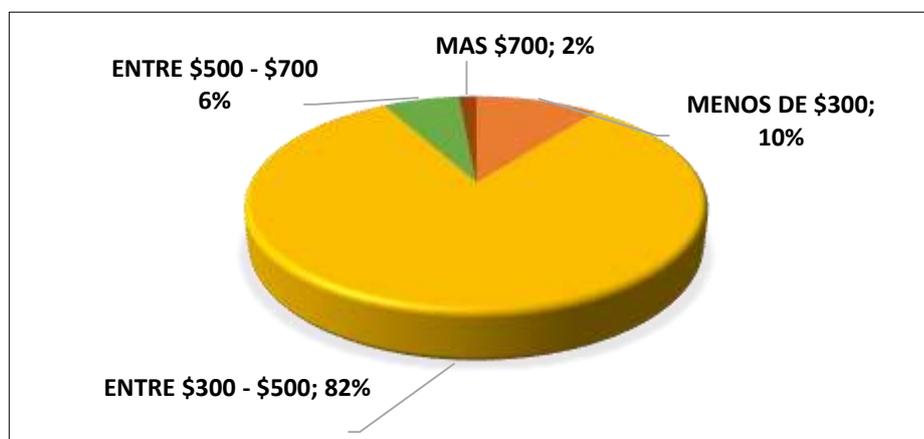
**Gráfica 5. Mecanismo que usted utilizó para encontrar trabajo**



*Elaborado por: la autora, 2016.*

**Análisis:** el 53% comenzaron a trabajar gracias a la gestión realizada por el CONADIS, 25% por medio de fundaciones, 15% por medio de aviso de empleo y un 7% por medio de amistades.

**Gráfica 6. Nivel de ingreso mensual**



*Elaborado por: la autora, 2016.*

**Análisis:** el 82% ganan entre \$300 - \$500, el 10% ganan menos de \$300, el 6% ganan entre \$500 - \$700 y que el 2% ganan \$700 y más.

**Gráfica 7. Tipo de cargo que posee en la empresa**



*Elaborado por: la autora, 2016.*

**Análisis:** el 38% tiene ocupa un cargo operativo, el 27% tiene un cargo administrativo, el 16% ocupa un puesto de ayudante, el 10% tiene un cargo de directivo, un 6% ocupa un cargo de supervisor y el 3% tienen diferentes cargos dentro de la empresa.

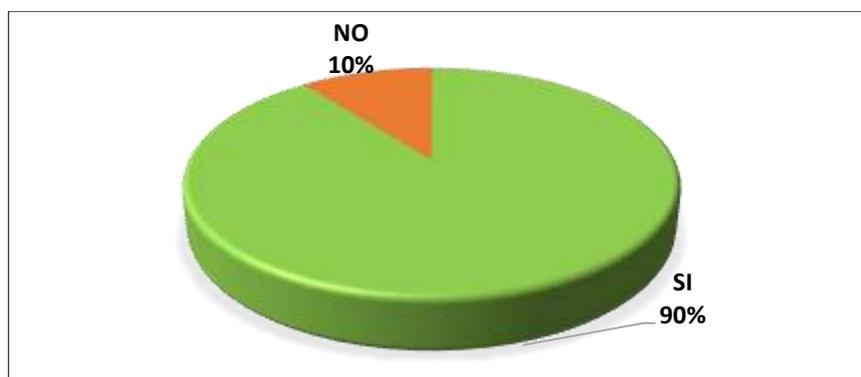
**Gráfica 8. A que se dedicaba ante de ser incluido en el mercado laboral**



*Elaborado por: la autora, 2016.*

**Análisis:** el 56% de las personas con discapacidad se dedicaba al trabajo informal, el 38% al trabajo en casa, el 4% se dedicaba trabajar en empresas y el 2% se dedicaba a la mendicidad.

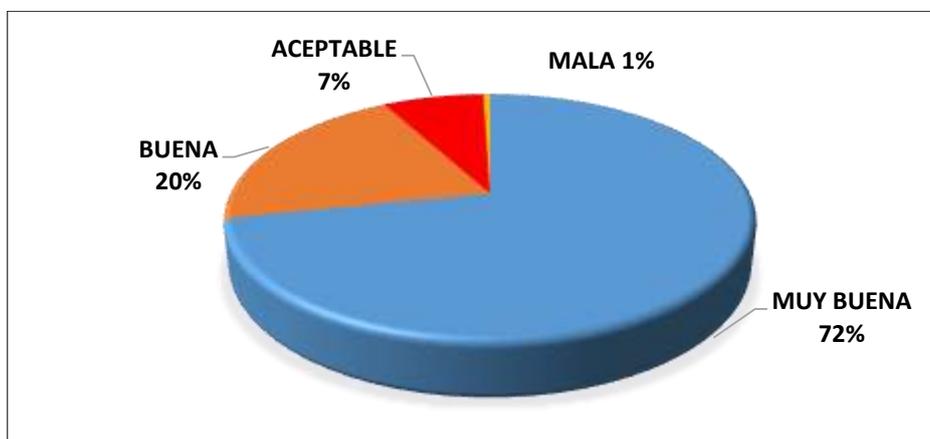
**Gráfica 9. Su situación económica ha mejorado desde la inclusión**



*Elaborado por: la autora, 2016.*

**Análisis:** el 90% de las personas con discapacidad les ha mejorado la situación económica desde que entra en vigencia el art. 42 sección 33 la cual le ha permitido una mejor calidad de vida y estabilidad económica.

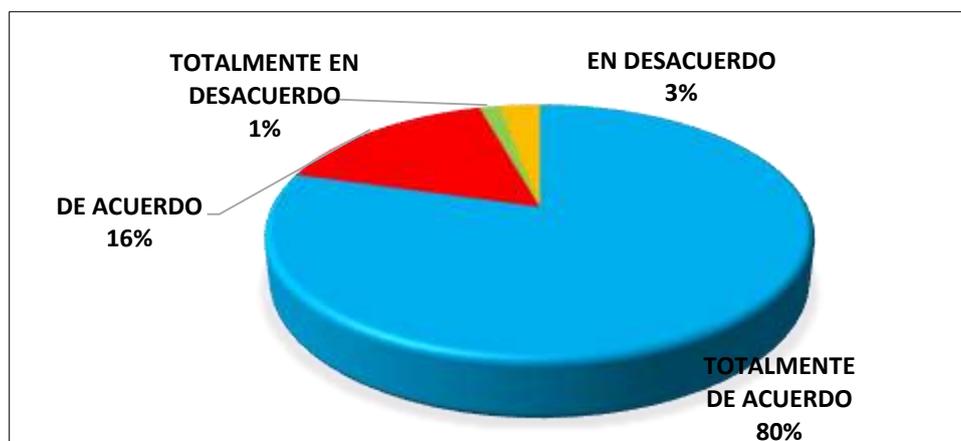
**Gráfica 10. Como es la relación con los compañeros de trabajo**



*Elaborado por: la autora, 2016.*

**Análisis:** el 72% tiene muy buena relación de trabajo, 20% tiene una buena relación de trabajo, el 7% mantienen una relación aceptable y solo un 1% tiene una mala relación.

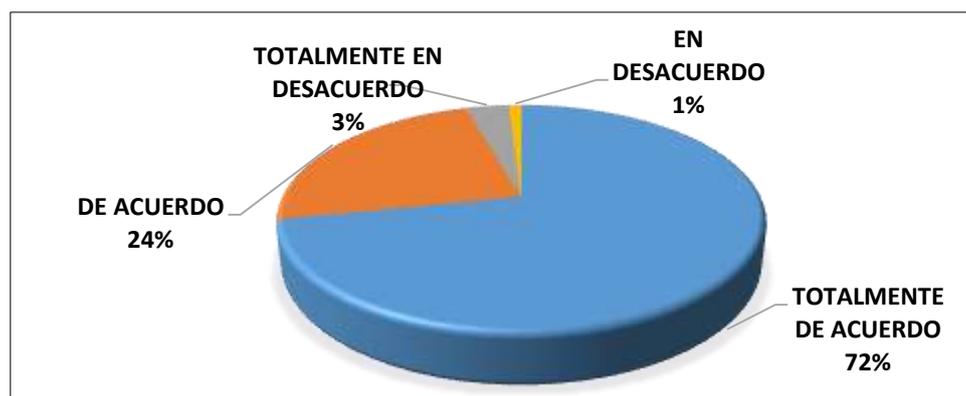
**Gráfica 11. Grado de satisfacción dentro de la empresa**



*Elaborado por: la autora, 2016.*

**Análisis:** un 80% está totalmente de acuerdo, el 16% está de acuerdo, el 3 % está en desacuerdo, y el 1% está totalmente en desacuerdo con el grado de satisfacción dentro de la empresa.

**Gráfica 12. ¿Cree usted que la empresa que labora actualmente posee la infraestructura para que pueda desenvolverse correctamente?**



*Elaborado por: la autora, 2016.*

**Análisis:** el 72% está totalmente de acuerdo, 24% está de acuerdo, 3% totalmente en desacuerdo, 1% está en desacuerdo.

## **5. Conclusión**

En la actualidad las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil enfrentan diversos problemas de inclusión, especialmente en la inserción laboral y social, tener un trabajo dignamente remunerado, poder conservarlo, estar en condiciones de progresar es muy difícil ya que se está viviendo una crisis económica debido a la baja del petróleo, cambios en reformas tributarias y laborales, etc.

En el ámbito social se ha concluido que existen cambios positivos en las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y se ha evidenciado que las empresas poseen una buena predisposición al momento de incorporar a las personas con discapacidad en su nómina, el 82% de trabajadores obtienen ingresos de \$300 - \$500 mensuales.

En base a los resultados obtenidos en las encuestas se determinó que la reforma diseñada por el gobierno es beneficiosa e incluyente, existen cambios positivos desde la implementación de las reformas en el código de trabajo específicamente en el artículo 42 sección 33 y en este sentido se han renovado los esfuerzos del Ecuador para hacer accesibles las políticas de formación laboral y empleo con las cuales se favorezca la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad que durante mucho tiempo han sido las menos favorecidas.

Para ello se ha puesto especial interés en propiciar y realizar una formación ocupacional de calidad y ajustada a las necesidades cambiantes del mundo empresarial y se ha hecho hincapié sobre las posibilidades de asesoría técnica y sobre las ayudas económicas y financieras a las empresas que contratan personas con discapacidad.

## Referencias

- Camacho, A. (29 de marzo de 2014). *El Ciudadano*. Obtenido de El Ciudadano: [www.elciudadano.gob.ec](http://www.elciudadano.gob.ec)
- Definición\_abc. (2015). *Definición de Inserción*. Obtenido de <http://www.definicionabc.com/social/insercion.php>
- Desarrollo, S. N. (2013 - 2017). *plan nacional del buen vivir* . Obtenido de plan nacional del buen vivir : <http://www.buenvivir.gob.ec/>
- Desarrollo, S. N. (2017). *Plan Nacional para el Buen Vivir* . Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/>
- Discapacidades, r. n. (abril de 2015). *Ministerio de Salud Pública*. Obtenido de Ministerio de Salud Pública: <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec>
- Dr. Ramiro Cazar F., D. E. (2014). *ANALISIS DE LA SITUACION DE LAS DISCAPACIDADES EN EL ECUADOR*. Obtenido de [http://icevi.org/latin\\_america/publications/quito\\_conference/analisis\\_de\\_la\\_situacion\\_de\\_las\\_.htm](http://icevi.org/latin_america/publications/quito_conference/analisis_de_la_situacion_de_las_.htm)
- Ecuador, A. N. (octubre de 2008). *Constitución de la Republica del Ecuador* . Obtenido de [http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- García, A. C. (21 de enero de 2013). El universal.mx. *Inclusión laboral para Personas con Discapacidad*, pág. edición digital.
- Gutiérrez, C. R. (2008). *Los procesos de inclusión social de las personas con discapacidad*. Madrid: Caritas Españolas.
- Inmediato, E. (30 de agosto de 2015). *CFN extiende línea de crédito a personas con discapacidad*. Obtenido de <http://ecuadorinmediato.com/>
- Laborable, M. d. (enero de 23 de 2014). *Ministerio de Relaciones Laborable* . Obtenido de [www.relacioneslaborales.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/](http://www.relacioneslaborales.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/)
- Ministerio, d. r. (2013). *MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Obtenido de MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS: <http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/>
- Narváez, T. E. (noviembre de 2013). *Estado ecuatoriano ante discapacidades*. Obtenido de CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACITADOS (CONADIS).com
- Ordoñez, C. (2012). *Breve análisis de la inserción laboral d*. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/8275>
- Publica, M. d. (22 de mayo de 2014). *Ministerio de Salud Publica* . Obtenido de [www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-disapacitado/](http://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-disapacitado/)
- Rodriguez, V. (2010). *Discapacidad y mercado de trabajo*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/2949>

salud, o. m. (2012). *Informe mundial sobre la discapacidad* .

Universon, E. (5 de mayo de 2013). Políticas públicas. *Metas de inclusión laboral aún están sin cumplirse*, págs.

<http://www.eluniverso.com/noticias/2013/05/04/nota/900426/met-as-inclusion-laboral-aun-estan-cumplirse>.

Anexos 1



**Esta encuesta es anónima, con fines académicos el objetivo principal es analizar el impacto económico y social en el ámbito laboral a las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil**

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Sexo:**        **Femenino** \_\_\_\_\_        **Masculino** \_\_\_\_\_

**1. ¿Indique cuál es su tipo de discapacidad?**

Física

Auditiva

Visual

Intelectual

Otro, indique \_\_\_\_\_

**2. ¿Señale nivel de estudio?**

Básico

Universitario

Bachillerato

Otro, indique \_\_\_\_\_

**3. ¿Trabaja usted en una empresa?**

Sector Público

Servicio

Industrial

Comercial

**4. ¿Cuál es el grado de discapacidad que usted tiene?**

0 – 25%  51% - 75%

26% - 50%  76% - 100%

**5. ¿Porque medio usted ingresó a trabajar a una institución?**

Avisos de empleo  Amistades

Fundaciones  CONADIS

Otro, indique \_\_\_\_\_

**6. ¿Cuál es su nivel de ingreso mensual?**

Menos \$300  Entre \$500 - \$700

Entre \$300 - \$500  Más de \$700

**7. ¿Indique cuál es su cargo actual en la empresa?**

Ayudante  Administrativo

Trabajador operativo  Directivo

Supervisor

Otro, indique \_\_\_\_\_

**8. ¿usted antes de ser incluido al mercado laboral a que se dedicaba?**

Trabajo en casa  Trabajo en empresas

Trabajo informal  Mendicidad

**9. ¿La inclusión laboral le ha generado estabilidad económica?**

Si

No

**10. ¿Cómo es la relación laboral con los compañeros de trabajo?**

Muy Buena

Regular

Buena

Mala

**11. ¿Grado de satisfacción que usted tiene en la empresa?**

Muy Satisfecho

Insatisfecho

Satisfecho

Poco satisfecho

**12. ¿Las instalaciones de la empresa le facilita al momento de realizar diferente tipo de actividades?**

Totalmente desacuerdo

Totalmente acuerdo

En desacuerdo

De acuerdo

Gracias por su tiempo