



SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ARTÍCULO ACADÉMICO PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO EN:

INGENIERÍA COMERCIAL

TÍTULO:

“INCIDENCIA SOCIOECONÓMICA DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO DE GUAYAQUIL”

“SOCIO-ECONOMIC INCIDENT OF THE LABOR INSERTION OF THE PERSONS WITH DISABILITY IN THE PUBLIC SECTOR OF GUAYAQUIL”.

AUTORA:

MARÍA LORENA MÁRQUEZ AMAYA

TUTORA:

ECON. KARINA ROXANA VALLEJO LEÓN

GUAYAQUIL- ECUADOR

MARZO - 2018

“Incidencia socioeconómica de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público de Guayaquil”.

“Socio-economic incident of the labor insertion of the persons with disability in the public sector of Guayaquil”.

María Lorena Márquez Amaya

Universidad Politécnica Salesiana
mmarqueza1@est.ups.edu.ec

Karina Roxana Vallejo León

Universidad Politécnica Salesiana
kvallejo@ups.edu.ec

Resumen

En relación a las personas que presentan discapacidad en el Ecuador, se ha determinado que uno de los principales problemas sociales es la deficiencia de atención referente a lo laboral.

Las acciones gubernamentales no representan un respaldo. Aunque la CONADIS haya fomentado la creación del Ministerio de Trabajo para que se genere una dependencia técnico-administrativa con la función de implantar la formación ocupacional e inserción laboral, como lo establece la ley, esto no se incorporó antes del Gobierno del Ex Presidente, Econ. Rafael Correa Delgado.

La inserción laboral de las personas con discapacidad carecía mucho, puesto que, no existían reglamentos que regularan o controlaran las unidades de formación que se establecerían tanto en el sector público como en el sector privado.

A partir de la Ley Orgánica de Discapacidades insertadas por la Asamblea Nacional Año IV N° 796 en Quito, martes 25 de septiembre del 2012, que dio un giro en las dependencias públicas, ya que no priorizaban la contratación de los mismos, impidiendo dar a estas personas oportunidad dentro de su institución entre otros factores, siendo su realidad, las auténticas capacidades que son únicas de admirar y valorar.

En este artículo se dará a conocer los aspectos sociales, éticos y económicos que abarcan las empresas del sector público como la inclusión laboral de las personas con discapacidad, aunque el beneficio que se pretende obtener de la investigación, es determinar en qué medida se está cumpliendo la ley en la ciudad de Guayaquil y la incidencia en la calidad de vida de estas personas cuando son insertados en el ámbito laboral.

Abstract

In relation to the persons who present disabilities in Ecuador, it has been determined that one of the principal social problems is the lack of attention by our society to this group specially at a labor level. The governmental actions do not represent a support. Although the CONADIS has promoted the creation of a technical and administrative department in the Ministry of Labor in order to implement occupational formation and labor insertion policies as established by the law, this did not entered into office until the Government of the Ex-president, Econ. Rafael Correa Delgado.

The labor insertion of the persons with disability was lacking in several aspects, since, there were not regulations to control the professional training units that were established both in the public as well as in the private sector.

The Organic Law of Disabilities inserted by the National Assembly, 4th Year N° 796 in Quito, on Tuesday, September 25th of 2012, marked a turning point in the public offices, which were not prioritizing the contracting of this group, preventing from giving opportunity inside these public institutions to these persons among other factors, being his reality, the authentic aptitudes that are only ones that need to be admired and valued.

This article will unveil the social, ethical and economic aspects of the public sector enterprises, such as labor inclusion of people with disability, though the pretended benefit of the investigation, is to determine the compliance of the law in the city of Guayaquil and the effect in the quality of life of these persons when they are inserted in the work environment.

Palabras claves / Keywords

Discapacidad, inserción, formación, sector público, sector privado, Asamblea Nacional, inclusión laboral, ley, incidencia, calidad de vida.

Disability, insertion, training, public sector, private sector, National Assembly, labor inclusion, law, effect, quality of life.

1. Introducción

En la actualidad, las metas de inclusión laboral en las entidades públicas han sido realizadas, esto se debe a varios factores, siendo como principales la actividad de la empresa, el desempeño y el cargo asignado. La calidad de vida de las personas con discapacidad en las empresas públicas sigue siendo un ciclo en desarrollo, puesto que, es un proceso minucioso que se ha llevado a lo largo de estos tiempos, pensando siempre en su bienestar y conformidad con la sociedad que lo involucra día a día.

Remonta en el año de 1991, pionero el I Plan Nacional de Discapacidades siendo el autor la Comisión Interinstitucional de Análisis de la situación de las Discapacidades del Ecuador. (Torres Correa, 2013-2017)

La calidad de vida en el ámbito laboral procura que, la institución pública proyecte el respeto y consideración de sus empleadores, en especial los derechos como sociedad. Los indicadores fundados para la evaluación en cuanto al comportamiento de las personas discapacitadas son: respeto de la pluralidad, su participación en las respectivas áreas de la institución, trabajo en grupo, repartimiento de los beneficios, desempeño empresarial, resguardo de seguridad, condiciones de vida laboral y despidos.

En diversas conversaciones se comenta sobre situaciones de discriminación hacia el personal con discapacidad, aquellos que ocupan diversos círculos de la calidad de vida laboral. En algunos términos, las empresas privilegian economías de reducción de costos y por efecto, sus estatutos de personal desatienden esta área.

El Ministerio de Trabajo fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo, teniendo como participación la unidad de discapacidades, con el objetivo de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad tramitando su inserción laboral en las empresas según el porcentaje que estipula la ley.

Por ello, ha firmado un convenio de Cooperación Interinstitucional para la inserción laboral de personas con discapacidad en los sectores públicos y privados suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador donde su objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores. Según el artículo 6 (Ecuador R. O., 2012) de la Ley Orgánica de Discapacidades indica que:

“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 lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria”.

La Autoridad Sanitaria Nacional, es la entidad encargada del proceso de calificación y certificación de discapacidad y del Registro Nacional de Discapacidades. En la actualidad, el carnet de discapacidad, es el documento indispensable para el reconocimiento legal de las personas con discapacidad; de tal manera, que esta información debidamente registrada en la cédula de ciudadanía otorgada por el Registro Civil.

Este, es un tema de importante relevancia; en cuanto al reclutamiento de personal, debe ser acorde a las normativas y leyes que se imponen para la motivación e inclusión socioeconómica de forma transparente y veraz, considerando desde su salario, bonificación, utilidades y horas extras impartidas dentro de la Institución. El Ministerio de Trabajo los avala según el Código del Trabajo para personas con discapacidad, **(Agregado por el art. 2, Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006)** (Trabajo C. d., Del trabajo para las personas con discapacidad, 2015) que menciona:

“El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades, realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras (...). De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional”.

Quiere decir que, tanto para las empresas públicas como privadas debe de ejercerse la correcta inspección que se encuentra vigente dentro de la Constitución, leyes o normativas inscritas y aprobadas por las instituciones de alto nivel jerárquico.

1.1. Situación problemática

Bajo índice de empleo en las empresas públicas y desconocimiento de la incidencia socio-económica de la inserción laboral de las personas con capacidades especiales.

1.2. Problema

¿Cómo incide la inserción laboral en el aspecto socioeconómico de las personas con capacidades especiales?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la incidencia socio-económica de la inserción laboral de las personas con discapacidad, que han sido contratadas en instituciones del sector público en la ciudad de Guayaquil.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar cuáles son los limitantes al momento de la contratación de las personas con discapacidad en las instituciones del sector público en la ciudad de Guayaquil.
- Diagnosticar la calidad de vida de las personas con discapacidad antes de su inclusión laboral y social.
- Establecer la calidad de vida de las personas con discapacidad después de su inclusión laboral.

2. Fundamentación teórica

2.1. Marco conceptual

2.1.1. Definición de discapacidad y su clasificación

Se define como la aquella condición que demuestra un impedimento o limite a la persona en su diario vivir. Actualmente para referirse a ellos, existen términos como: diversidad funcional, personas con capacidades especiales, personas con discapacidad. Más de mil millones de personas, alrededor de un 15% de la población mundial, posee algún tipo de discapacidad y puede ir en aumento, ya que la población envejece a corta edad y el riesgo de padecer es superior en adultos y aquellos con enfermedades crónicas como, por ejemplo: insuficiencia renal, diabetes, presión arterial, trombosis, entre otros. (Acera, 2015)

Discapacidad física es la limitación de la movilidad que puede ser afectado por distintos aspectos como la coordinación, agilidad y equilibrio. A su vez es definida como la diversa forma de desplazarse, leer, coger algún objeto, ir al baño, comunicarse, relacionarse con alguna persona. (Duaigües, 2013).

Discapacidad auditiva es el déficit total o parcial de la audición. Se puede clasificar según la edad, la zona afectada, o lo grados el cual haya perdido el audio.

Discapacidad visual consiste en la afectación sea en mayor o menor grado o la carencia de visión. No constituye una enfermedad, sino que es consecuencia de un variado tipo de enfermedades. También tiene consecuencias sobre el desarrollo ya que es necesario aportar por medios alternativos, la información que no se puede obtener a través del sentido de la vista. (Castejón Costa & Navas Martínez, 2013)

Discapacidad intelectual como evolución de retraso mental, no tiene que basarse explícitamente en el coeficiente intelectual según el aspecto cuantitativo, sino que se refiere a un conjunto de condiciones que tienen como características comunes la limitación de la inteligencia que dificulta su entorno laboral, social o familiar. (Sergi Aldave, Montserrat López, & Varela Guerrero, 2014)

Discapacidad psicosocial se caracterizan como una enfermedad mental crónica el cual se requiere de tratamientos psiquiátricos que resultan escasos. No es precisamente una serie de técnicas sino más bien un enfoque innovador hacia las personas mentalmente enfermas es de conseguir su integración social y laboral, así como la participación en todos los ámbitos comunitarios. (Rejas Cuenca, Andreu Gil , & Jurado Rújula , 2009)

Discapacidad lingüística se refiere a las personas que presentan problemas de expresión verbal y dificulta tanto la comunicación como la interrelación. En la inclusión laboral se enfatiza la colaboración y paciencia por parte de los compañeros de trabajo y fundar nuevas alternativas de comunicación. (discapacidad, 2013)

2.1.2. Concepto de inserción laboral

Llevando un enfoque actual, la inserción laboral no se trabaja con la discapacidad sino con las personas con discapacidad; su potencial, habilidades, destrezas, capacidades, intereses y sus necesidades ofrecen apoyos para la realización y facilitar su desarrollo tanto personal como laboral. Tener participación activa y responsable en la toma de decisiones para compensar las desventajas que se puede tener para su integración sociolaboral. (Montero Gómez, 2005)

2.1.3. Concepto de calidad de vida

Es un concepto que refleja las condiciones de vida deseada por un individuo, con relación a ocho necesidades fundamentales que representan las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos. (Amate & Vásquez, 2006)

2.2. Marco teórico

La calidad de vida en el trabajo es un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada, objetiva y subjetivamente en sus aspectos operativos relacionales a fin de contribuir al más completo desarrollo del ser humano. (Pérez, 2017)

Esto quiere decir que es basado en la experiencia del trabajador y aquellos objetivos integrados como el entorno y la experiencia psicológica de los trabajadores son esenciales en el aspecto laboral.

Tener una discapacidad actualmente en España implica una mayor probabilidad de poseer una identidad social débil. Las personas con discapacidad ocupan puestos inferiores de la pirámide social que no está suficientemente ilustrada con información empírica; esto contribuiría de modo significativo a hacer explícita una situación que tiende a permanecer oculta, de modo que las medidas para su solución no atienden lo suficiente a aquellos factores decisivos que la propician. (V. Ferreira & Díaz Velásquez)

Gracias al apoyo continuo y persistente de la Asamblea Nacional y la aprobación de la Ley Orgánica de Personas con Discapacidad, se dio a conocer la gran tendencia en cuanto la inserción laboral; esta ley promueve la participación única de las personas con discapacidad para la toma de decisiones, planificación y gestión de interés público, para lo cual el Estado ha determinado programas estatales y privados coordinando con medidas necesarias para su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad. En sentido económico y social, se puede decir que el impulso de la vicepresidencia de la República del Ecuador, ha sido de vital importancia siendo una herramienta que ha permitido que el país se relacione a nivel internacional. (Tapia Solórzano, 2012)

Los derechos humanos y la realidad social de la discapacidad están siendo partícipes poco a poco en nuestra sociedad y todos los espacios necesarios asumen sus compromisos sociales con responsabilidad. Esto no implica que todo esté resuelto; por el contrario, aunque existen enormes avances, también se mantienen barreras y tanto el enfoque como la conducta son llamados a lograr el gran objetivo de la inclusión social de las personas con discapacidad en todo el ciclo de su vida, en su desarrollo personal y su vida en sociedad. (Chile, 2005)

La población con discapacidad en México se derivan necesidades diversas por las condiciones de vida en las cuales se encuentran, el tipo de discapacidad que presentan y el grado de la misma. Tomando en cuenta que, a nivel nacional, existen leyes como la ley de inclusión de las personas con discapacidad, las estrategias y los programas que incluyen para crear o reforzar mecanismos que los beneficien bajo un enfoque de derechos humanos e igualdad de oportunidades laborales. En un enfoque internacional, sobre los derechos de las personas con discapacidad promueve y garantiza que aquellos que viven con esta condición sean partícipes de forma plena en cualquier ámbito. (Geografía, 2015)

2.3. Marco legal

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo (Trabajo C. d., Capítulo IV, De las obligaciones del empleador y del trabajador, 2015) determina que, el empleador público o privado, sí:

Cuenta con menos de veinticinco empleados: Una persona con discapacidad, en labores permanentes, considerando sus conocimientos, condición física, aptitudes, equidad de género y diversidad innata.

A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de sus trabajadores, así como lo indica el artículo 64 de la Ley

Orgánica de Servicio Público (LOSEP) (Público, 2010) sin dejar en consideración el artículo 3 de la misma ley antes mencionada.

La Unidad de Discapacidades del Ministerio de Trabajo coordina, planifica y organiza actividades relacionadas con este sector, el cual, es un agradable ambiente donde trabajadores con discapacidad y empresarios pueden acudir para cumplir sus expectativas laborales.

Para facilitar y enfatizar las plazas y fuentes de trabajo, se ha creado un área virtual donde personas con discapacidad pueden acceder a la bolsa de empleo a través de la página web o directamente en las oficinas del Ministerio del Trabajo.

En Ecuador se ha incorporado y modificado las concepciones acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención. Paulatinamente se han concretado acciones orientadas a equiparar oportunidades, para las personas con discapacidad procurando una verdadera inclusión donde puedan ejercer sus derechos.

Nuestra legislación define en el artículo 3 del Reglamento de la Ley Reformatoria de Discapacidades (Discapacidades R. a., Capítulo II, Del proceso de calificación, 2013) a la persona con discapacidad que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un 30% de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales. (derechoecuador.com, 2011)

Las medidas de Acción Afirmativa, se establecen con base en la Ley Orgánica de discapacidades quienes demuestran los descuentos progresivos. A mayor porcentaje de discapacidad, mayores beneficios y descuentos obtendrán.

Tabla 1. Porcentaje para aplicación del beneficio

Grado de Discapacidad	Porcentaje de descuento
Del 40% al 49%	60%
Del 50% al 74%	70%
Del 75% al 84%	80%
Del 85% al 100%	100%

Fuente: Artículo 6. Beneficios Tributarios. Ley Orgánica de Discapacidades

En la década de las discapacidades, las medidas de Acción Afirmativa¹, conforme a los artículos 1 y 8 del Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) se acredita acorde al porcentaje de discapacidad:

- Inclusión Laboral: Del 30% al 39%.
- Inclusión Laboral más otros beneficios señalados en la ley: Del 40% en adelante.

En el sector público, con base en el número de los funcionarios y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, conforme a la norma que emitirá la autoridad nacional encargada en el área de las relaciones laborales. (Discapacidades R. a., Capítulo III, De los derechos de las personas con discapacidad, Inclusión laboral, 2013)

Según el CONADIS (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades), las personas legalmente registradas según el tipo de discapacidad actual son las siguientes:

- **Discapacidad Física:** 202.216 personas representando a nivel nacional un 46,68% de la población.
- **Discapacidad Intelectual:** 97.634 personas representando a nivel nacional un 22,54% de la población.
- **Discapacidad Auditiva:** 55.813 personas representando a nivel nacional un 12,88% de la población.
- **Discapacidad Visual:** 51.495 personas representando a nivel nacional un 11,89% de la población.

¹ Son acciones o beneficios permanentes o transitorios para lograr la equiparación de oportunidades y la plena inclusión de las personas con discapacidad establecidas en la LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES (2013).

- **Discapacidad Psicosocial:** 20.398 personas representando a nivel nacional un 4,71% de la población.
- **Discapacidad Lingüística:** 5.613 personas representando a nivel nacional un 1,30% de la población.

En resumen, el Ecuador tiene un total de 433.169 personas con discapacidad oficialmente registradas.

En cuanto a lo legal, las instituciones que conforman la protección de las personas con discapacidad (Discapacidades A. N., 2013-2017) nombraremos algunas con mayor relevancia:

- CONADIS: Institución madre que se enfoca en la prevención de las discapacidades.
- FENASEC: Federación Nacional de Sordos del Ecuador.
- FENEDIF: Federación Nacional de Ecuatorianos con Limitación Física.
- ANID: Agencia Nacional para la igualdad en discapacidades.
- CIASDE: Comisión Interinstitucional de Análisis de la situación de la Discapacidad en el Ecuador.
- CDPD: Convención de los Derechos de las personas con discapacidad.
- CNCF: Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional.
- SECAP: Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.
- SENRES: Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos.
- Ministerio de Trabajo y Empleo.
- Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Del Capítulo II, De los derechos de las personas con discapacidad, Sección Quinta del Trabajo y Capacitación, Artículo 45 – Derecho al Trabajo (Discapacidades L. O., Capítulo II, De los derechos de las personas con discapacidad, Sección Quinta, Del trabajo y capacitación, Derecho al trabajo, 2012) dice:

“Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado”.

En el artículo 46 de la presente ley, Sección Quinta, Políticas laborales (Discapacidades L. O., Capítulo II, De los derechos de las personas con discapacidad, Sección Quinta, Del trabajo y capacitación, Políticas laborales, 2012) expresa:

“El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, aplicando criterios de equidad de género”.

En el artículo 47 sobre la Inclusión laboral (Discapacidades L. O., Capítulo II, De los derechos de las personas con discapacidad, Sección Quinta, Del trabajo y capacitación, Inclusión laboral , 2012) define:

“...El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales...”.

En el artículo 51 sobre la Estabilidad Laboral (Discapacidades L. O., Capítulo II, De los derechos de las personas con discapacidad, Sección Quinta, Del trabajo y capacitación, Estabilidad laboral, 2012) de los servidores:

“Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo...Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral,

por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la ley...”

Partiendo de esto, se ha recopilado las variantes teorías que aportan algunos autores con el desarrollo de la inserción laboral:

“Es un concepto amplio que incluye programas, técnicas, teorías y estilos de gestión a través de los cuales se proporciona a los trabajadores mayor autonomía, responsabilidad y autoridad en el trabajo”. (Tulasi & Vijayalakshmi, 2013)

“Es un refuerzo de los organizadores por mejorar la vida en el trabajo y la vida fuera del empleo proporcionando los recursos para proveer adecuados niveles de recompensas, beneficios, seguridad, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y un significado intrínseco del trabajo en la vida de los miembros de una organización”. (Jayakumar & Kalaiselvi, 2012)

“Es un conjunto de componentes objetivos, como las condiciones del trabajo y subjetivos, como satisfacción con el trabajo, los cuales son valorados por el empleado de acuerdo con sus escalas de valores, aspiraciones y expectativas”. (Alvarado, 2012)

2.4. Normativa aplicable

La Constitución en su capítulo tercero en cuanto a los derechos de las personas insertando también a las personas con discapacidad en sus artículos 47, 48 y 49 (Ecuador C. d., Capítulo Tercero, Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, Sección Sexta, Personas con discapacidad, 2008) indica que: el Estado garantizará estas políticas de prevención de las diversas discapacidades, en conjunto a la familia y la sociedad procurando la equidad de oportunidades para las personas con discapacidad e integración social.

En su artículo 47 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador (Ecuador C. d., Capítulo Tercero, Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, Sección Sexta, Personas con discapacidad, 2008) indica que, reconoce el derecho al trabajo como igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades por medio de políticas que aprueben su incorporación tanto en entidades públicas como privadas. Incluso se promueve la inserción e igualdad en cuanto a la remuneración laboral de las personas con discapacidad.

Según el artículo 330 de la Constitución de la República del Ecuador (Ecuador C. d., Capítulo Sexto, Trabajo y Producción, Sección tercera, Formas de trabajo y su retribución , 2008), se deberá de implementar servicios sociales y ayuda especial para el fácil uso de su actividad. Se prohíbe la disminución de sueldo a las personas con discapacidad cual sea el caso que lo amerite. Los cuerpos normativos que resguardan los derechos de las personas con discapacidad son la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” y el “Protocolo Facultativo”, que fueron suscritos el 30 de marzo del 2007 por el Vicepresidente de la República.

En el área jurídica en cuanto a la Ley sobre Discapacidades como obligación del Estado de proteger a la persona con discapacidad en varios ambientes es especial en lo laboral. En el artículo 45 indica:

“Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas, por su condición, en todas las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación, despido e indemnización de personal y en cuanto a todos los demás términos, condiciones y privilegios de los trabajadores.”

Quiere decir que, las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades y derechos que cualquier empleado sea este del sector público o privado de gozar aquel ambiente laboral. (Discapacidades L. O., 2012)

El CONADIS referente a las personas con discapacidad defiende los derechos ya que todas las instituciones que insertan de forma laboral a estos funcionarios, son responsables de la prevención de las discapacidades y de la atención e integración de las personas con discapacidad. En el artículo 18 de la Ley sobre Discapacidades, el carnet o registro de discapacidad será aquel documento único para la acreditación de la discapacidad que presente.

2.5. Las obligaciones de los empleadores

En el Código del Trabajo en su artículo 42 numeral 33 indica que, a partir del 2010, deberán contratar al menos el 4% del total de los trabajadores de la empresa, siendo el porcentaje fijo que se aplicará en los años sucesivos.

En el artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo (Trabajo C. d., 2012) sobre el contrato laboral deberá ser tanto escrito como inscrito conforme lo establecido en la ley. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carnet expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

En el artículo 42, numeral 2 y 35 del Código de Trabajo (Trabajo C. d., 2012), también se obliga a los empleadores a realizar las medidas adecuadas y necesarias para el desempeño laboral de las personas con discapacidad afianzándose a las medidas de prevención y facilitar la inclusión laboral de conformidad con las normas INEN y demás imposiciones establecidas por la Ley de Discapacidades. Se sancionará por incumplimiento de estas imposiciones.

2.6. Disposiciones relevantes

En el Código de Trabajo en su artículo 42, numeral 33 (Trabajo C. d., 2012) indica que, el empleador que incumpla con las obligaciones que se les encomienda, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; hasta que cumpla la obligación. Del precio de la multa, el 50% se destinará a las cuentas del Ministerio de Trabajo para fortalecimiento de los sistemas de supervisión y control a través de su Unidad de Discapacidades y el otro 50 % se destina al CONADIS para el cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

Los empleadores que no observen las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en el Código del Trabajo y otros cuerpos legales vigentes.

2.7. Incentivos tributarios

En cuanto a las deducciones de la Ley de Régimen Tributario Interno (LORTI), en su artículo 10 (Interno, 2015) estipula que, para determinar la base imponible sujeta al impuesto a la renta se aplicarán las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al IESS, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional.

2.8. Ubicación laboral

Se requiere evaluación del perfil (actitudes y aptitudes laborales) y valoración médica y funcional de la persona previa a su ubicación laboral; por lo que se recomienda tomar contacto con la Vicepresidencia de la República, Ministerio de Relaciones Laborales o el CONADIS. El Consejo Nacional de Discapacidades ha implementado los Servicios de Integración Laboral (SIL) que brinda asesoramiento a las empresas, apoyo a las personas con discapacidad, charlas de sensibilización a las empresas y capacitación a los usuarios en base a la demanda laboral. (Producción, 2011).

En el periódico "El telégrafo" dan reseña que en el Ecuador trabajan alrededor de 80.000 personas con discapacidad tanto en empresas públicas como privadas, según la CONADIS.

Indica que "Hasta el 2005 las personas con discapacidad visual estaban relegadas, pero esto ha cambiado con el Gobierno". Ahora ellos tienen más posibilidades de trabajar y además de que se capaciten mayoritariamente. Muchos son contratados en call center". (Telégrafo, 2015). El director provincial de la Setedis², David Vásquez, asegura que:

"Toda institución, empresa pública o privada por responsabilidad social, debe asumir plenamente un compromiso con las personas con discapacidad, al definir políticas internas que garanticen la diversidad e inclusión como un valor empresarial, corporativo o institucional. Agrega que

² Secretaría Técnica de Discapacidades: impulse entre otras cosas la estrategia Gobierno Accesible; la Investigación Técnica y Científica; la Marca de productos elaborados por personas con discapacidad; la Inclusión Educativa en las Escuelas del Milenio, y la Certificación Nacional de Accesibilidad en los sectores público y privado.

para que haya una auténtica inclusión laboral se deben cuidar muchos aspectos, como proporcionar las herramientas técnicas y tecnológicas, el buen trato y las relaciones de cordialidad y estima entre el personal con y sin discapacidad para que se genere un clima favorable”.

Ilustración 1. Conquistas laborales en personas con discapacidad



Fuente: CONADIS

Otro dato, revelado en una entrevista con el vicepresidente de la CONADIS, Xavier Torres, fue que el 70% de las empresas cumple con la norma de contratación. Vásquez también asegura que el empleador debe proporcionar las herramientas técnicas y tecnológicas, debe adecuar o readecuar los entornos de trabajo donde las personas con discapacidad van a laborar para que cumplan adecuadamente sus responsabilidades. (Torres, 2015).

El Ministerio del Trabajo ejecutó acciones en cuanto a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado, en conjunto con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) y la Federación Nacional de Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades ecuatorianas con Discapacidad Física (FENEDIF).

El documento indica la organización de ferias laborales para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, inspecciones laborales, talleres de sensibilización, entre otros, como parte de los compromisos asumidos por las instituciones.

Además, para el sector público se realizará el curso virtual de “Sensibilización en Discapacidades” orientado a la correcta atención y trato a las personas con discapacidad, en todos los espacios con énfasis en el ámbito laboral.

El CONADIS realizará el asesoramiento y acompañamiento técnico en la página de la Red Socio Empleo para las personas con discapacidad.

La FENEDIF brindará apoyo al Ministerio del Trabajo en los procesos de integración laboral quienes se encuentren en búsqueda de trabajo que ofrecen dentro del Servicio de Integración Laboral (SIL).

“La firma de este convenio es una muestra más de que el diálogo propuesto por el Presidente Lenín Moreno da frutos. Vamos a proteger el empleo de los ecuatorianos y más de los sectores vulnerables y vamos a aportar para la generación de un empleo de calidad”. (Trabajo M. d., 2017).

3. Hipótesis

La inserción laboral mejora la calidad de vida en los aspectos socio-económicos de los discapacitados.

4. Metodología y diseño de la investigación

El marco metodológico proporciona una serie de herramientas teórico-prácticas para la solución de problemas mediante el método científico.

Tipo de investigación: La presente investigación tiene un enfoque explicativo. Este enfoque, representa un conjunto de procesos sistemáticos e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recogida y lograr un mayor entendimiento del proceso de planeación estratégica.

Método de investigación: Dado que en la investigación el trabajo no se manipula ni se tiene control sobre las variables dependientes y únicamente se va a evaluar el comportamiento en las instituciones públicas, el estudio, será no experimental. Además, como se va a realizar sólo una vez, se trata de un estudio transversal. Por último, como el propósito es describir o dar cuenta de lo que sucede en las instituciones públicas de la ciudad de Guayaquil, el estudio se considera descriptivo siendo este el método de investigación hipotético deductivo.

Nivel de investigación: Se da a conocer por medio de este artículo la comprensión del tema en cuanto la participación de las personas con discapacidad dentro del sector público observando la calidad de vida laboral que afronta en estos tiempos.

Técnicas de investigación: En este trabajo se utilizarán las siguientes técnicas de investigación:

- Encuesta: Es una recopilación de opiniones por medio de cuestionarios en un universo o muestras específicos en las instituciones públicas, con el propósito de diagnosticar el grado de implementación de un proceso estratégico en ellas.
- Entrevista a profundidad a expertos: Es una recopilación verbal sobre el grado de conocimiento sobre los procesos estratégicos que siguen en las instituciones públicas utilizando preguntas abiertas.

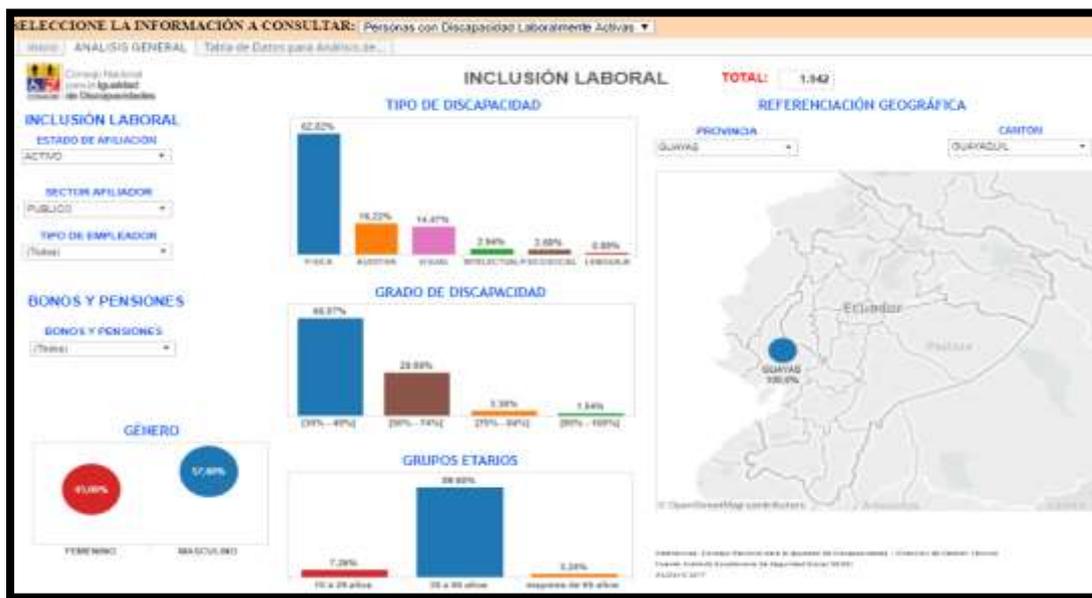
5. Muestra

Su término significa tomar una parte representativa de la población, efectuar la prueba e inferir a la población en su conjunto.

Con más frecuencia se usa la técnica de muestreo sistemático, una de las más usadas en la práctica. Utilizaremos el método estratificado para determinar la muestra que examine las directrices de la investigación y obtener la satisfacción de los participantes que incursionan en el sector público de la ciudad de Guayaquil tomando como muestra 242 personas en cuanto a la inserción laboral de las personas con discapacidad, siendo este el mercado objetivo.

N, representa a toda nuestra población a la cual enfocamos la investigación y está identificada por las características antes descritas entre ellas la variable de la inserción laboral en las zonas atendidas por las personas con discapacidad. Consideramos entonces que nuestra población es de 1.942 personas para la encuesta de posicionamiento.

Gráfico 1. Información estadística de personas con discapacidad laboralmente activas.



Fuente: CONADIS

La probabilidad de que este evento ocurra, acorde a la encuesta realizada a los servidores con discapacidad perteneciente a las instituciones participantes: Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad (CNEL EP), Ministerio del Ambiente del Ecuador (MAE), Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos (SNGR) y la Universidad Estatal de Guayaquil (UEG), según la pregunta número 7:

¿Qué tan beneficioso usted calificaría las políticas gubernamentales impuestas en las actuales Leyes para la inserción laboral en las entidades públicas?

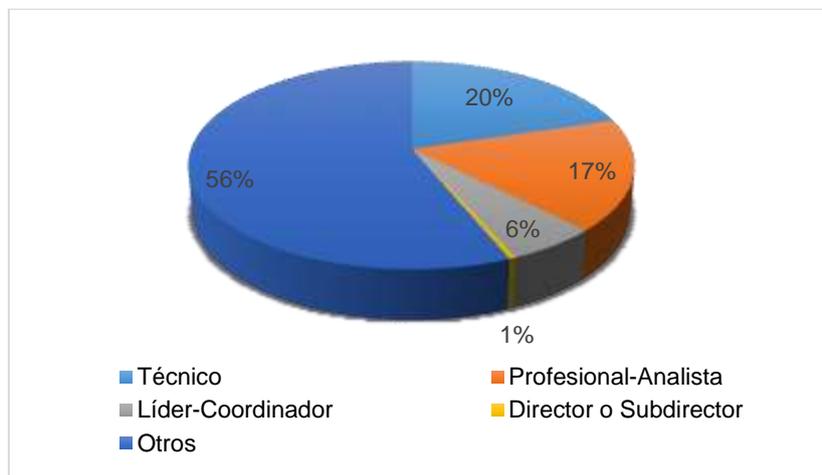
Con un total de 242 servidores correspondientes a las entidades anteriormente mencionadas, se dio por asentado que, 187 personas (p) les resulta muy beneficioso las políticas gubernamentales en las actuales leyes para la inserción laboral dando un total de 0,77 puntos porcentuales y 53 personas (q) indicaron 0,22 puntos porcentuales poco beneficioso y con el 1% poco beneficioso.

6. Resultados

6.1. Análisis de las encuestas

Las encuestas se realizaron a 242 servidores del sector público de la ciudad de Guayaquil, habiendo obtenido los siguientes resultados tanto en el área administrativa como operativa. Se analizará cada pregunta de la encuesta. (Ver Anexo 1).

Gráfico 2. ¿Qué cargo actualmente tiene en la entidad?



Elaborado por la Autora.

Análisis:

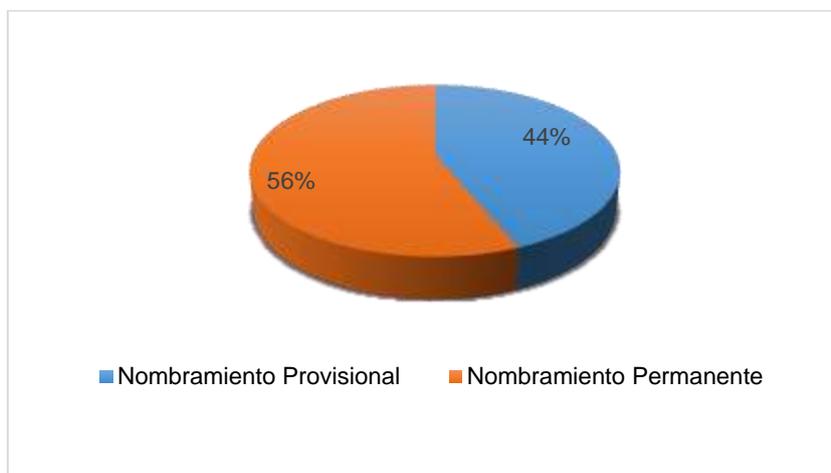
De los 242 servidores activos sean estos del área administrativa u operativa, el 20% son Técnicos; el 17% son Profesionales – Analistas; el 6% tiene cargos de Líder – Coordinador; el 1% de Director o Subdirector y de mayor porcentaje de muestra con un 56% siendo otros, ya que este sector abarca más por puestos como auxiliares, jardineros, conserjes, mensajeros, conductores, asistentes.

Gráfico 3. ¿Cuántos años tiene laborando en esta entidad?

Elaborado por la Autora.

Análisis:

En los resultados que se presentan, existe un 18% con personal menos de un año laborando; 13% laborando más de un año; 25% más de tres años en la entidad y un 44% tiene más de cuatro años, lo que quiere decir que, la mayor parte de los servidores que pertenecen a estas entidades tienen un empleo seguro y continuo.

Gráfico 4. ¿Qué tipo de contrato posee dentro de la institución?

Elaborado por la Autora.

Análisis:

Con un 44%, los servidores de los sectores públicos poseen nombramiento provisional u ocasional y el 56% tienen nombramiento permanente por lo cual, aquellos que se encuentran en este rango tienen su puesto más estable dentro de la institución a la que pertenece.

Gráfico 5. ¿Desde qué edad usted inició sus actividades laborales?

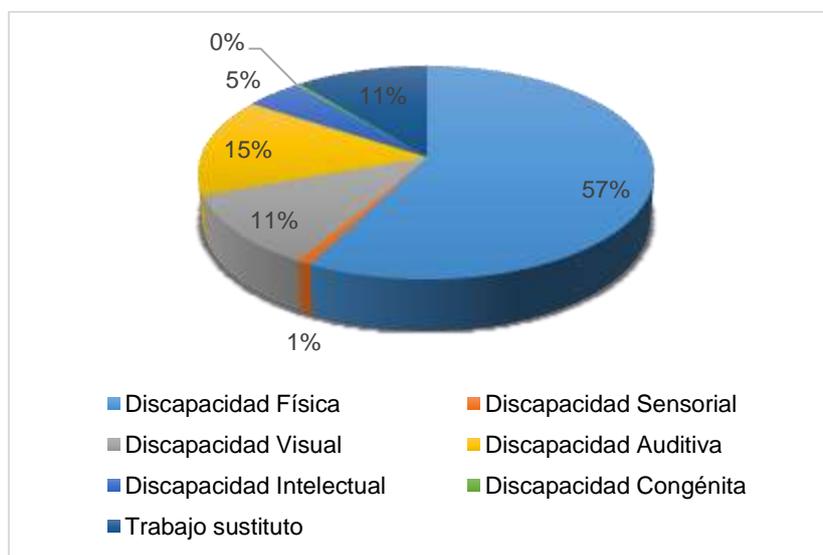


Elaborado por la Autora.

Análisis:

Según los resultados de las encuestas, el 11% ha iniciado sus actividades laborales entre los 18 a 25 años; 41% entre los 26 a 32 años; con un 33% desde los 33 a 39 años y un 15% desde los 40 años en adelante tomando en cuenta que no importa el sector al cual hayan empezado a trabajar.

Gráfico 6. ¿Qué tipo de discapacidad presenta?

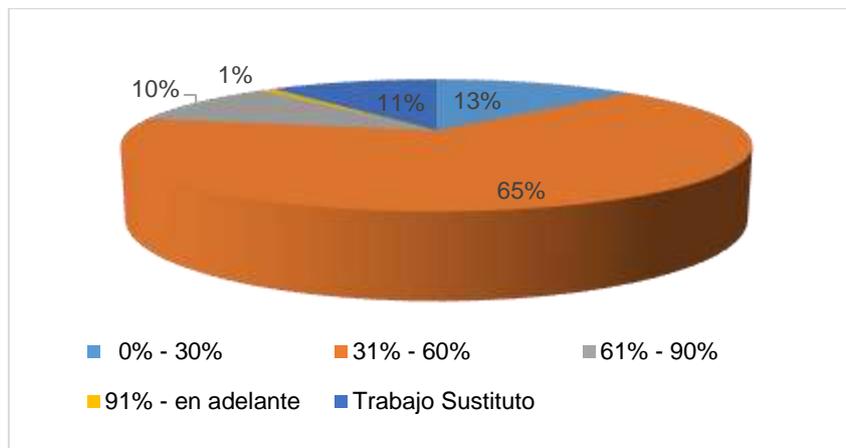


Elaborado por la Autora.

Análisis:

Acorde a los resultados se expone que, el 57% presenta discapacidad física siendo esta el dato estadístico más relevante; aquellos que se encuentran en este punto son servidores que abarcan en la mayoría de los cargos (pregunta 1) el cual no es impedimento de un contrato de personal, el 1% tiene discapacidad sensorial, el 11% tiene discapacidad visual, el 15% presenta discapacidad auditiva, el 5% tiene discapacidad intelectual, no hay servidores con discapacidad congénita y el 11% representa a las personas con trabajo sustituto.

Gráfico 7. ¿En qué rango de discapacidad se encuentra según su credencial del CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidad)?

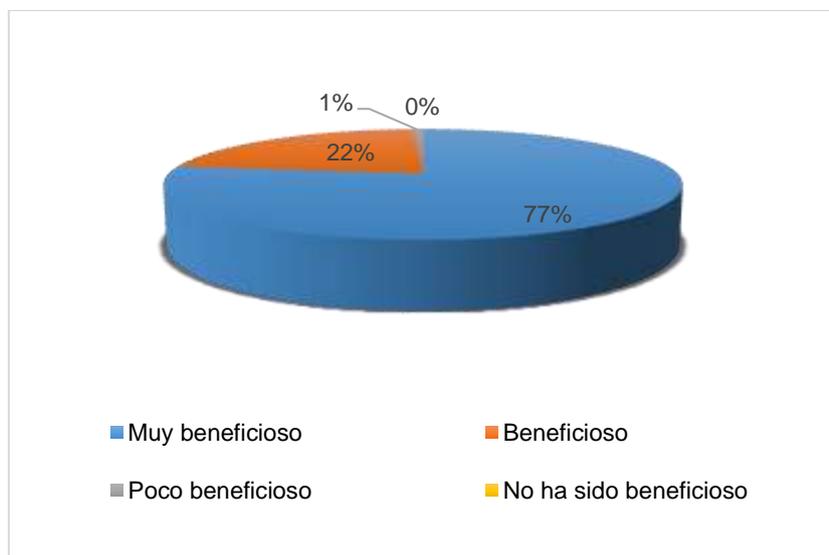


Elaborado por la Autora.

Análisis:

De las 242 personas encuestadas en las distintas instituciones del sector público, un 13% se ubica en el rango 0% al 30%; un 65% del 31% al 60%; un 10% del 61% al 90% y un 1% de servidores están en el 91% en adelante, exceptuando que el 11% tienen trabajo sustituto. En conclusión, las personas con discapacidad física se encuentran con el mayor porcentaje relevante de la encuesta.

Gráfico 8. ¿Qué tan beneficioso usted calificaría las políticas gubernamentales impuestas en las actuales leyes para la inserción laboral en las entidades públicas?

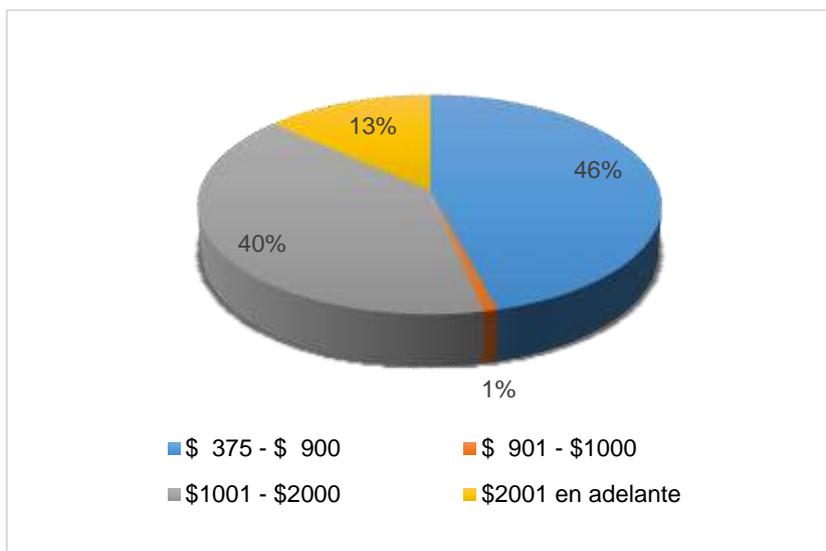


Elaborado por la Autora.

Análisis:

Los resultados que arrojan esta pregunta: un 77% ha respondido que a los servidores les ha sido muy beneficioso las políticas gubernamentales en las actuales leyes; el 22% les ha sido beneficioso y un 1% poco beneficioso.

Gráfico 9. Su remuneración fluctúa entre:

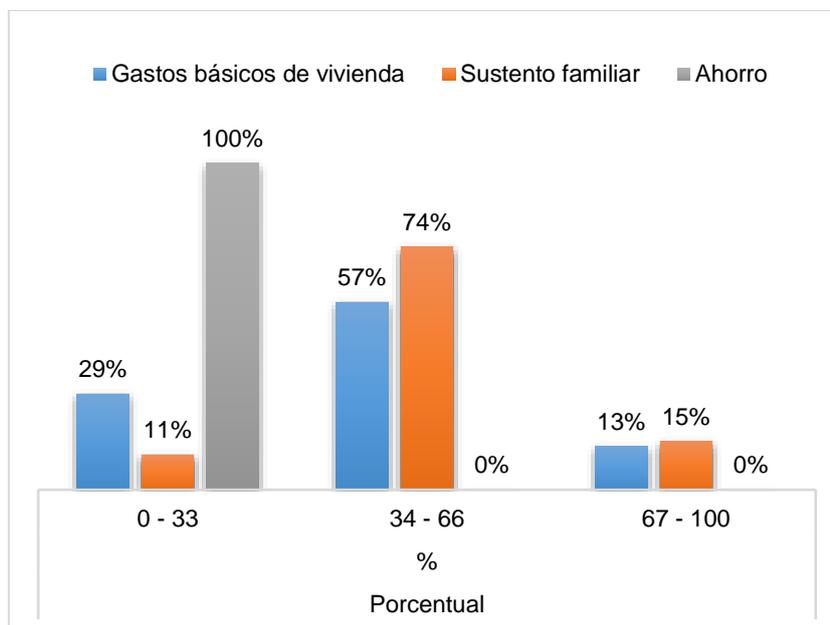


Elaborado por la Autora.

Análisis:

Según los resultados que se obtienen con esta pregunta encuestada, el 46% de los servidores indica que su sueldo fluctúa entre \$375 a \$900; el 1% está entre \$901 a \$1000; el 40% entre \$1001 a \$2000 y con un 13% de \$2001 en adelante. En conclusión, los rangos de concentración de fluctuación de sueldos se manejan entre 40% a 46%.

Gráfico 10. ¿Cómo distribuye su ingreso percibido? Indique su punto porcentual.

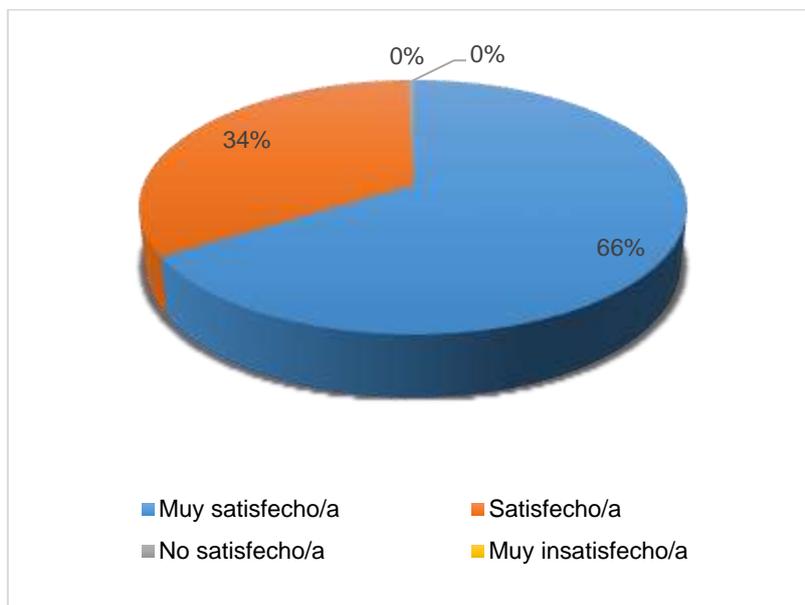


Elaborado por la Autora.

Análisis:

Acorde a los resultados que se muestran sobre el ingreso que perciben; un 57% los servidores invierten más su sueldo de 34% a 66% en gastos básicos de vivienda; un 74% invierten como sustento familiar que vendría a ser como medicina, alimentación entre otros factores y el total de su porcentaje se basa entre un 0% a 33% de ahorro lo que indica que, los empleados no tienen la iniciativa de separar y ahorrar.

Gráfico 11. ¿Usted está satisfecho/a con el clima laboral que recibe la entidad donde pertenece?



Elaborado por la Autora.

Análisis:

Con un 66% de las personas encuestadas, optaron que están muy satisfechos con el clima laboral que presenta en la institución a la que pertenece, mientras que el 34% de los empleados manifestaron solo su satisfacción.

Gráfico 12. En un futuro, se visualiza en nuevos horizontes como:



Elaborado por la Autora.

Análisis:

Los empleados de los diversos sectores públicos, en un futuro ellos se visualizan con un 17% independizarse, el 17% opta por trabajar en una nueva institución y el 66% desean mantenerse en donde se encuentra laborando.

6.2. Análisis de la entrevista

Las entrevistas fueron realizadas a los jefes inmediatos de cada entidad pública perteneciente a la ciudad de Guayaquil (CNEL EP, UEG, SNGR y MAE), ya que ellos accedieron a responder las respectivas inquietudes acorde a las leyes y los reglamentos internos de la institución. (Ver anexo 2).

Los directores afirman que existe beneficio al insertar servidores con discapacidad, puesto que, desempeñan con responsabilidad sus actividades específicas en el área que se encuentren activos, creando una afinidad con todo el personal que lo conforma y cumpliendo con responsabilidad las funciones encomendadas como exige la ley.

Se promueve mejoramiento continuo sobre la calidad de vida destacando sus cualidades, actitudes y competencias tanto personales como laborales y su inclusión al participar en procesos para el crecimiento interno de la institución, los funcionarios cuentan con un ingreso acorde a sus necesidades, sin embargo, la política del gobierno debe promover mecanismos que ayuden a una mejor movilización para ellos.

Se debe implementar un programa de acción y seguimiento en todas las instituciones públicas que no cumplen con el requisito del porcentaje exigido en la ley; de esta manera, para de esta forma determinar en donde se insertó a aquellas personas con discapacidad; sus funciones, el buen trato, que el aporte a su desarrollo profesional sea paralelo o continuo, para posteriores logros a cargos jerárquicos dentro de la institución.

En la actualidad es más factible la inserción de las personas con discapacidad ya que existen leyes, normativas y reglamentos vigentes más rigurosos; el Gobierno debe fortalecer la provisión de herramientas e instructivos necesarios para el mejoramiento de calidad de vida dentro del ámbito laboral.

En cuanto al presupuesto de capacitación, acorde a las necesidades que presenten las entidades, todos los servidores se encuentran dentro del plan anual sin ninguna excepción independientemente de su etnia, condición o discapacidad que posea. Existen entidades que no sólo manejan el mínimo del porcentaje estimado que es el 4% sino el 6% de personas insertadas con discapacidad, sólo se presupuestan cursos de mayor relevancia y existen instituciones que absolutamente no manejan presupuesto de capacitación para todo el personal porque no existen los recursos.

Al momento de la selección del nuevo personal, se da cumplimiento con todos los requisitos establecidos en el manual de funciones y normativa legal vigente del perfil que el área requiera. Una vez que sean tomadas las pruebas técnicas, psicotécnicas, psicométricas, psicológicas, las entrevistas con los jefes inmediatos y demuestre ser el aspirante idóneo para el puesto, se procederá al contrato del mismo.

Dentro de las entidades públicas, se considera la ley como un beneficio favorable a la vinculación del personal con discapacidad, siendo este un factor positivo en el campo laboral. Se respetan los derechos del servidor, creando un ambiente confortable y seguro.

Asimismo, aplican de carácter obligatorio el porcentaje vigente, ya que constan entidades que su proceso tanto administrativo como operativo es ágil y riguroso por lo que no se puede vincular al personal con discapacidad que la ley exige.

No importa si la ley exige el porcentaje mínimo de inserción, las entidades optan por seleccionar y contratar a este segmento de personas con discapacidad por sus destrezas y habilidades que demuestran, impartiendo el ejemplo y crecimiento en el área laboral.

8. Discusión

Los resultados establecidos tanto en la encuesta como en la entrevista, se refleja que, las personas con discapacidad tienen cargos administrativos, operativos y también participes como trabajo sustituto³. Todos los funcionarios activos de aquellas entidades tienen respaldo y aprobación de las leyes y normativas.

El análisis de las encuestas indica que, desde la aprobación de la ley para las personas con discapacidad, en su mayoría, los empleados activos tienen nombramiento permanente y reconocimiento por sus años de trayectoria laboral.

Una ventaja que presentan las personas con discapacidad física es el notorio porcentaje de posicionamiento de segmentación que involucra los cargos como asistentes, jardineros, técnicos, conductores, mensajeros, entre otros.

³ Aplica para discapacidad severa.

Indican que las políticas gubernamentales son un beneficio indispensable en la inserción laboral acorde al cargo establecido por el manual de funciones de cada institución que inserta el área del Talento Humano a las diversas áreas que conforma la entidad.

9. Conclusión

- Las personas con discapacidad al momento de la inclusión laboral, mantienen sus puestos permanentes, cumpliendo con las normativas y leyes establecidas por el Gobierno que lo constituye.
- En lo social, por medio de las entrevistas de los diversos directores que representan el sector público, existe un cambio positivo de unión interpersonal con sus compañeros de trabajo.
- Actualmente las leyes y normativas que poseen las entidades públicas se cumplen conforme la inserción laboral, social y económica, solventando las necesidades que las personas con discapacidad presenten, fomentando a futuro un perfil profesional para excelentes puestos dentro de la institución.
- En el ámbito económico, de acuerdo al sueldo percibido y las necesidades que presentan, los servidores mantienen un equilibrio entre sus ingresos y sus gastos.
- Las encuestas determinan que, las personas con discapacidad que conforman las entidades, su instrucción es de tercer a cuarto nivel, quiere decir que presentan una formación académica profesional.
- Los funcionarios que oscilan entre 48 y 63 años en adelante hasta su periodo de jubilación tienen nombramiento permanente.
- Las entidades al momento de contratar, consideran más relevantes a las personas con sus estudios concluidos, experiencia laboral que sólo en los diversos puestos según la vacante que exista dentro de la entidad lo disponga y el tiempo completo para realización de actividades.
- El rango de discapacidad que considera con mayor preeminencia es de 31% al 60% ya que es un porcentaje promedio para la inserción y el puesto que le designen dentro de la entidad.
- Las personas con discapacidad poseen una remuneración considerable, solventando sus necesidades e impartiendo la institución un beneficio para ellos tanto personal como familiar.

Anexo 1

Encuesta sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad de la ciudad de Guayaquil.

Objetivo. - Enfocar y determinar los cambios que han incurrido dentro de las instituciones públicas acerca de la calidad de vida de las personas con discapacidad respecto al ámbito laboral de la ciudad de Guayaquil.

De antemano, muchas gracias por su colaboración.

1. ¿Qué cargo actualmente tiene en la entidad?

- Técnico
 Profesional - Analista
 Líder - Coordinador
 Director o Subdirector
 Otros

2. ¿Cuántos años tiene laborando en esta entidad?

- Menos de un año
 Más de un año
 Más de tres años
 Más de cuatro años

3. ¿Qué tipo de contrato posee dentro de la Institución?

- Nombramiento Provisional
 Nombramiento Permanente

4. ¿Desde qué edad usted inició sus actividades laborales?

- 18 – 25 años
 26 – 32 años
 33 – 39 años
 40 años en adelante

5. ¿Qué tipo de discapacidad presenta?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Discapacidad Física | <input type="checkbox"/> Discapacidad Auditiva |
| <input type="checkbox"/> Discapacidad Sensorial | <input type="checkbox"/> Discapacidad Intelectual |
| <input type="checkbox"/> Discapacidad Visual | <input type="checkbox"/> Discapacidad Congénita |

6. ¿En qué rango de discapacidad se encuentra según su credencial del CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidad)?

- 0% – 30%
 31% – 60%
 61% – 90%
 91% – en adelante

7. ¿Qué tan beneficioso usted calificaría las políticas gubernamentales impuestas en las actuales leyes para la inserción laboral en las entidades públicas?

- Muy beneficioso
 Beneficioso
 Poco beneficioso
 No ha sido beneficioso

8. Su remuneración fluctúa entre:

- \$ 375 - \$ 900
 \$ 901 - \$1000
 \$1001 - \$2000
 \$2001 en adelante

9. ¿Cómo distribuye su ingreso percibido? Indique su punto porcentual.

- Gastos básicos de vivienda _____%
 - Sustento familiar _____%
 - Ahorro _____%
- 100 %**

10. ¿Usted está satisfecho/a con el clima laboral que recibe en la entidad donde pertenece?

- Muy satisfecho/a
 Satisfecho/a
 No satisfecho/a
 Muy insatisfecho/a

11. En un futuro, se visualiza en nuevos horizontes como:

- Independizarse
 Trabajar en una nueva institución
 Mantenerse donde se encuentra laborando
 N/A

Edad: _____ años

Género: masculino _____ Femenino _____

Instrucción:

- Bachiller
- Tercer Nivel
- Cuarto Nivel

Lugar de Residencia:

- Norte
- Centro
- Sur

Anexo 2

Entrevista dirigida a los Jefes Inmediatos del Área del Talento Humano sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad de la ciudad de Guayaquil.

Objetivo. - Establecer las opiniones y comentarios que determinan los Jefes Inmediatos del Área del Talento Humano de cada Empresa Pública en cuanto a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral de la ciudad de Guayaquil.

1. ¿Usted cree que la inserción de las personas con discapacidad ha beneficiado a su institución? Si, No y Por qué.
2. ¿Cuál es su opinión sobre la calidad de vida de las personas con discapacidad y su inclusión laboral en las instituciones públicas?
3. ¿Se considera, dentro del presupuesto de capacitación a las personas con discapacidad?
4. ¿Qué característica considera Usted, debe resaltar en el momento de la contratación de un profesional con discapacidad?
5. Con base en la exigencia según Art. 17 de la Ley Orgánica de las Empresas Públicas (LOEP), que obliga a las instituciones a cumplir un porcentaje de vinculación del personal con discapacidad, ¿Cuál ha sido el beneficio o desventaja de esta ley?
6. Usted cree que, si la ley no exigiera un porcentaje de inclusión laboral de este segmento con discapacidad, ¿La institución contrataría a estas personas?

Nota: La pregunta 5 de la entrevista, varía acorde a la ley que cada empresa, corporación o institución maneje. (LOEP, LOSEP, LOES).

Bibliografía

- Acera, M. (02 de Junio de 2015). *Deusto Salud*. Obtenido de Cuáles son los tipos de discapacidad más comunes.: <https://www.deustosalud.com/blog/teleasistencia-dependencia/cuales-son-tipos-discapacidad-mas-comunes>
- Alvarado, R. (2012). Calidad de vida en el trabajo en el personal de enfermería de un HGZ. *Tesis de Especialidad. Facultad de Medicina de la UNAM*.
- Amate, E. A., & Vásquez, A. J. (2006). *Discapacidad: lo que todos debemos saber*. Washington: Organización Mundial de la Salud.
- Castejón Costa, J. L., & Navas Martínez, L. (2013). *Dificultades y trastornos del aprendizaje y del desarrollo en infantil y primaria*. San Vicente: Club Universitario.
- Chile, G. d. (2005). Seminario Internacional: Inclusión laboral, discapacidad y políticas públicas. En G. d. Chile, *Seminario Internacional: Inclusión laboral, discapacidad y políticas públicas* (pág. 26). Chile: Ministerio de Educación.
- derechoecuador.com, R. J. (2011). Inserción Laboral de Personas con discapacidad. En C. d. Producción. Ecuador.
- discapacidad, M. d. (2013). *Ministerio de Relaciones Laborales*. Obtenido de Ministerio de Relaciones Laborales: www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf
- Discapacidades, A. N. (2013-2017). *Instituciones*. Quito.
- Discapacidades, L. O. (2012). *Capítulo II, De los derechos de las personas con discapacidad, Sección Quinta, Del trabajo y capacitación*. Quito.
- Discapacidades, L. O. (2012). *Capítulo II, De los derechos de las personas con discapacidad, Sección Quinta, Del trabajo y capacitación, Derecho al trabajo*. Quito.
- Discapacidades, L. O. (2012). *Capítulo II, De los derechos de las personas con discapacidad, Sección Quinta, Del trabajo y capacitación, Estabilidad laboral*. Quito.
- Discapacidades, L. O. (2012). *Capítulo II, De los derechos de las personas con discapacidad, Sección Quinta, Del trabajo y capacitación, Inclusión laboral*. Quito.
- Discapacidades, L. O. (2012). *Capítulo II, De los derechos de las personas con discapacidad, Sección Quinta, Del trabajo y capacitación, Políticas laborales*. Quito.
- Discapacidades, R. a. (2013). *Capítulo II, Del proceso de calificación*. Quito: Editora Nacional.
- Discapacidades, R. a. (2013). *Capítulo III, De los derechos de las personas con discapacidad, Inclusión laboral*. Quito.
- Duaigües, J. C. (2013). *Actividad física para personas con discapacidades*. Sevilla: Wanceulen editorial deportiva.
- Ecuador, C. d. (2008). *Capítulo Sexto, Trabajo y Producción, Sección tercera, Formas de trabajo y su retribución*. Quito: Asamblea Constituyente.
- Ecuador, C. d. (2008). *Capítulo Tercero, Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, Sección Sexta, Personas con discapacidad*. Quito: Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente.
- Ecuador, C. d. (2008). *Capítulo Tercero, Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, Sección Sexta, Personas con discapacidad*. Quito: Asamblea Constituyente.

- Ecuador, R. O. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Nacional.
- Geografía, I. N. (2015). *Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad*. Aguascalientes.
- Interno, L. O. (2015). *Capítulo IV, Depuración de los ingresos, Sección Primera, De las deducciones*. Quito.
- Jayakumar, A., & Kalaiselvi, K. (2012). Quality of work life - an overview International Journal of marketing.
- Montero Gómez, C. (2005). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*. San José: Universidad Estatal a Distancia.
- Pérez, J. P. (2017). *Calidad de vida en el trabajo* (2016 ed.). México: Manual Moderno S.A. de C. V.
- Producción, C. d. (28 de Abril de 2011). Inserción laboral de personas con discapacidad. *Revista Judicial derechoecuador.com*, --.
- Público, L. O. (2010). *Capítulo IV, Del subsistema de selección de personal*. Quito.
- Rejas Cuenca, L., Andreu Gil, J. L., & Jurado Rújula, J. (2009). *El programa Alalba desde la mirada de sus actores*. San Vicente: Club Universitario.
- Sergi Aldave, E., Montserrat López, S., & Varela Guerrero, S. (2014). *Características y necesidades de las personas en situación de dependencia*. Madrid: Paraninfo.
- Tapia Solórzano, Y. (2012). La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador. *Universidad de Guayaquil*, 67.
- Telégrafo, E. (24 de Octubre de 2015). La incersión laboral de las personas con dicapacidad incluye un buen trato. *La incersión laboral de las personas con dicapacidad incluye un buen trato Redacción Sociedad*.
- Torres Correa, X. (2013-2017). *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades*. Ecuador: Equipo Técnico del Consejo Nacional de Discapacidades.
- Torres, X. (24 de Octubre de 2015). La incersión laboral de las personas con dicapacidad incluye un buen trato. (E. telégrafo, Entrevistador)
- Trabajo, C. d. (2012). *Título I, Del contrato individual de trabajo, Capítulo IV, De las obligaciones del empleador y del trabajador*. Quito.
- Trabajo, C. d. (2015). *Capítulo IV, De las obligaciones del empleador y del trabajador*. Ambato: Ediciones Legales.
- Trabajo, C. d. (2015). *Del trabajo para las personas con discapacidad*. Ambato: Ediciones Legales.
- Trabajo, M. d. (22 de Agosto de 2017). CONADIS Y FENEDIF juntos por la incersión socio laboral de las personas con discapacidad. *CONADIS Y FENEDIF juntos por la incersión socio laboral de las personas con discapacidad*.
- Tulasi, V. Y., & Vijayalakshmi, C. (2013). Quality of work life - a strategy for good industrial relations. *Advances In Management*. En V. Y. Tulasi, & C. Vijayalakshmi.
- V. Ferreira, M. A., & Díaz Velásquez, E. (s.f.). *Discapacidad, exclusión social y tecnologías de la información*. Obtenido de Discapacidad, exclusión social y tecnologías de la información: http://www.um.es/discatif/PROYECTO_DISCATIF/Documentos/PyS_Ferreira_Diaz.pdf