



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE GUAYAQUIL

CARRERA

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS

Previa a la obtención del Título de INGENIERÍA COMERCIAL

Mención Finanzas

TEMA

Incidencia de la Inserción Laboral en la Calidad de Vida de las Personas con Capacidades Especiales que Laboran en el Sector Empresarial del Norte de la Ciudad de Guayaquil.

AUTORES

Freddy Andrés Celi Díaz

José Adrián Domínguez Salvatierra

DIRECTORA

Psic. Ind. Ruth Calle Cabezas

Guayaquil, Septiembre del 2014

AGRADECIMIENTO

“Vive como si fueras a morir mañana, aprende como si fueras a vivir para siempre.”

James Dean.

A mi madre, que constantemente me ha apoyado en toda actividad que he emprendido, brindándome sus sabios consejos y deseando siempre lo mejor para mí.

A mi padre, una persona trabajadora, luchadora, que con su ejemplo de vida me ha ayudado a superar cualquier adversidad y me ha enseñado a nunca acomplejarme ante ninguna situación y siempre saber que todas las personas somos iguales ante los ojos de Dios.

A la Universidad Politécnica Salesiana que se encargó de formarme como un excelente profesional y más aún como un buen ser humano inculcándome siempre buenos valores y teniendo siempre presente la responsabilidad social.

Y por último, agradecerle a mi tutora la Psic. Ind. Ruth Calle cuyas correcciones y consejos hicieron posible la elaboración del presente trabajo.

Freddy Andrés Celi Díaz

AGRADECIMIENTO

“El agradecimiento es la parte esencial del hombre de bien.”

Francisco De Quevedo.

Son muchas las personas e instituciones que han formado parte de mi vida profesional por lo que agradezco su apoyo, consejos, compañía, amistad y ánimo en los momentos difíciles de mi vida.

Agradezco a la Universidad Politécnica Salesiana por abrirnos las puertas a un grupo de jóvenes deseosos de un mejor futuro y por habernos formado como personas de bien.

A mis profesores a quienes debo mis conocimientos y preparación para los retos de la vida, que influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como un hombre capaz de enfrentar cualquier obstáculo que se presente en el camino.

A mi tutora Psic. Ruth Calle por su valiosa guía en la realización de la presente tesis.

A todos mis compañeros de aula que compartieron sus ganas y anhelos por llegar a lograr nuestros objetivos de convertirnos en buenos profesionales para colaborar en la construcción de una sociedad más justa.

Con todo mi sincero agradecimiento a las personas presentes y ausentes físicamente, las llevo en mi corazón y en mis recuerdos.

José Adrián Domínguez Salvatierra

DEDICATORIA

A Dios, por la sabiduría que me brinda todos los días para tomar las decisiones correctas y la paciencia que me otorga día a día para esperar el momento adecuado, también por la fortaleza que me brindó para realizar el presente trabajo en el cuál hubo días en que el agotamiento opacaba mi capacidad para reflexionar y ahí estuvo Dios para darme la energía y sensatez necesaria para aplicar cada palabra y así finalizar el presente trabajo.

A mis padres, quienes siempre han sido mi motivación para realizar cualquier actividad, siendo ellos un ejemplo de superación personal y lucha constante, brindándome su amor y cariño todos los días, además de su apoyo incondicional en las noches de excesivo trabajo.

Y por último a todas las personas que participaron directa o indirectamente en el desarrollo de mi tesis.

Freddy Andrés Celi Díaz

DEDICATORIA

A Dios, porque me ha acompañado toda mi vida, dándome la fortaleza para culminar mis metas.

A mi querida madre, Ing. Gioconda Salvatierra, por todo su amor, dedicación y apoyo incondicional en las etapas de mi vida estudiantil.

A mi padre, Ing. Enrique Domínguez, por su apoyo y preocupación por mi bienestar.
A mi hermano Jean Carlos, el cual sigue con amor mis pasos y es el compañero de toda mi vida.

A mi abuelito, Ab. Efraín Domínguez, al cual siempre he visto como un padre, gracias por toda su sabiduría que ha influido en mí para obtener la madurez con la que alcanzo mis objetivos.

A mi abuelita, Lcda. María Barragán de Domínguez, por su inmenso amor, por ayudarme a alcanzar esta meta, porque ella es el pilar fundamental de nuestra familia. Gracias Abuelita, con la culminación de mi carrera universitaria hemos alcanzado parte de nuestros sueños.

José Adrián Domínguez Salvatierra

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD.

Los pensamientos, ideas, opiniones, citas, análisis e ideas contrapuestas así como; la información obtenida a través de este trabajo de investigación, y las conclusiones y recomendaciones son de exclusiva responsabilidad de los autores.

Guayaquil, 15 de Septiembre del 2014

f
Freddy Andrés Celi Díaz
C.I. 0930281845

f
José Domínguez Salvatierra
C.I. 0930528112

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD.....	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS	xv
RESUMEN.....	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1. Presentación.....	4
1.2. Antecedentes	5
1.3. Planteamiento del problema	6
1.4. Objetivos	6
1.5. Marco Metodológico.....	6
1.6. Justificación	7
CAPÍTULO 2.....	9
MARCO REFERENCIAL	9
2.1. Marco Conceptual	9
2.1.1. Concepto de incidencia.....	9
2.1.1.1.Tipos de incidencia.....	10
2.1.2. Concepto de Ética.....	11
2.1.3. Concepto de Moral	12
2.1.4. Concepto de calidad de vida.....	12

2.1.5.	Concepto de Economía.....	14
a)	Descripción de la Población Económicamente Activa (PEA).....	15
b)	¿Qué mide el PEA?	15
c)	¿Qué no mide el PEA?	15
d)	Ingresos Per cápita.....	16
2.1.6.	Concepto de Salud.....	17
2.1.7.	Concepto de Discapacidad	17
2.1.8.	Diferencia entre discapacidad, deficiencia, enfermedad y minusvalía.....	18
2.1.9.	Tipos de discapacidades:	19
a)	Discapacidad Física.....	19
b)	Discapacidad Cognitiva.....	19
c)	Discapacidad Sensorial.....	19
d)	Problemas de Aprendizaje	19
e)	Discapacidad psíquica	19
2.1.10.	Concepto de responsabilidad social.....	19
2.1.11.	Concepto de inserción laboral	20
2.1.12.	Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS).....	21
2.2.	Marco Teórico	23
2.2.1.	El hombre como un ser biopsicosocial, espiritual	23
2.2.2.	Áreas para evaluar la calidad de vida	24
2.2.3.	Medidas de calidad de vida	25
2.2.4.	Generalidad de la Responsabilidad social empresarial.....	26
a)	Principios y valores básicos de la responsabilidad social empresarial	27
2.2.5.	Inconvenientes en las empresas para contratar personas con capacidades especiales.....	27
2.2.6.	Prejuicios Sociales.....	28
2.2.7.	Barreras que enfrentan las personas con capacidades especiales	29
2.2.8.	Inserción laboral de personas con capacidades especiales en el Ecuador	30
2.2.9.	Organizaciones que fomentan la inserción laboral de las personas con capacidades especiales.....	31
2.3.	Marco Legal.....	33
2.3.1.	Leyes con relación a la inserción laboral	33
2.3.2.	Aplicación del Art. 42 Num 33 del código de trabajo.....	35
2.3.3.	Plan Nacional Del Buen Vivir	36
2.4.	Hipótesis.....	39

CAPÍTULO 3.....	41
METODOLOGÍA	41
3.1. Diseño de la Investigación.....	41
3.2. Métodos de Investigación.....	41
3.3. Modalidad de la Investigación	41
3.4. Tipos de Investigación	41
3.5. Población y muestras	41
3.6. Técnica e instrumento de investigación.....	42
3.7. Análisis dimensional.....	43
CAPÍTULO 4.....	47
ANÁLISIS DE INCIDENCIA DE INSERCIÓN LABORAL.....	47
4.1. Personas con capacidades especiales en las empresas	47
4.2. Mejoramiento de la condición de vida de personas con capacidades especiales que ingresaron al sector laboral.....	47
4.3. Personas con capacidades especiales en el Ecuador	49
4.4. Análisis e interpretación de los resultados	50
4.5. Análisis y verificación de la hipótesis	80
CONCLUSIONES.....	82
RECOMENDACIONES.....	84
BIBLIOGRAFÍA.....	86
ANEXOS	89
Anexo 1	89
Anexo 2	90
Anexo 3	91
Anexo 4.....	93
Anexo 5	94
Anexo 6	95
Anexo 7	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1: Género.....	50
Tabla 4.2: Edad.....	51
Tabla 4.3: Estado civil.....	52
Tabla 4.4: Tipos de discapacidades.....	53
Tabla 4.5: Grado de discapacidad.....	54
Tabla 4.6 Origen de la discapacidad.....	55
Tabla 4.7: Medios para encontrar trabajo.....	56
Tabla 4.8: Tipo de empresa en la que trabaja.....	57
Tabla 4.9: Preparación académica.....	58
Tabla 4.10: Preparación académica.....	59
Tabla 4.11: Nivel jerárquico que ocupan en las empresas	60
Tabla 4.12: Continuidad de estudios con los ingresos que percibe.....	61
Tabla 4.13: Nivel de ingresos.....	62
Tabla 4.14: Nivel de gastos mensuales.....	63
Tabla 4.15: Aumento del poder adquisitivo con la inserción laboral.....	64
Tabla 4.16: Situación económica mejorada.....	65
Tabla 4.17: Adquisición de medicamentos para tratar la discapacidad.....	66
Tabla 4.18: Cargas familiares, parentesco de cargas familiares.....	67
Tabla 4.19: Generar emprendimiento con el sueldo que percibe.....	68
Tabla 4.20: Traslado al puesto de trabajo.....	69
Tabla 4.21: Mejoras en situación habitacional.....	70
Tabla 4.22: Tipo de mejora habitacional.....	71
Tabla 4.23: Establecimiento de nuevas relaciones sociales.....	72
Tabla 4.24: Forma de relacionarse con los compañeros de trabajo.....	73

Tabla 4.25: Percepción de los empresarios sobre personas con capacidades especiales.....	74
Tabla 4.26: Nivel de aceptación de capacidad especial en relación al grupo de trabajo.....	75
Tabla 4.27: Grado de satisfacción con actividades realizadas.....	76
Tabla 4.28: Adecuada infraestructura en la empresa.....	77
Tabla 4.29: Trabajo en relación a formación académica.....	78
Tabla 4.30: Posibilidad de ascensos dentro de la organización.....	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1: Género.....	50
Gráfico 4.2: Edad.....	51
Gráfico 4.3: Estado civil.....	52
Gráfico 4.4: Tipos de discapacidades.....	53
Gráfico 4.5: Grado de discapacidad.....	54
Gráfico 4.6: Origen de la discapacidad.....	55
Gráfico 4.7: Medios para encontrar trabajo.....	56
Gráfico 4.8: Tipo de empresa en la que trabaja.....	57
Gráfico 4.9: Preparación académica.....	58
Gráfico 4.10: Preparación académica.....	59
Gráfico 4.11: Nivel jerárquico que ocupan en las empresas.....	60
Gráfico 4.12: Continuidad de estudios con los ingresos que percibe.....	61
Gráfico 4.13: Nivel de ingresos.....	62
Gráfico 4.14: Nivel de gastos mensuales.....	63
Gráfico 4.15: Aumento del poder adquisitivo con la inserción laboral.....	64
Gráfico 4.16: Situación económica mejorada.....	65
Gráfico 4.17: Adquisición de medicamentos para tratar la discapacidad.....	66
Gráfico 4.18: Cargas familiares, parentesco de cargas familiares.....	67
Gráfico 4.19: Generar emprendimiento con el sueldo que percibe.....	68
Gráfico 4.20: Traslado al puesto de trabajo.....	69
Gráfico 4.21: Mejoras en situación habitacional.....	70
Gráfico 4.22: Tipo de mejora habitacional.....	71
Gráfico 4.23: Establecimiento de nuevas relaciones sociales.....	72

Gráfico 4.24: Forma de relacionarse con los compañeros de trabajo.....	73
Gráfico 4.25: Percepción de los empresarios sobre personas con capacidades especiales.....	74
Gráfico 4.26: Nivel de aceptación de capacidad especial en relación al grupo de trabajo.....	75
Gráfico 4.27: Grado de satisfacción con actividades realizadas.....	76
Gráfico 4.28: Adecuada infraestructura en la empresa.....	77
Gráfico 4.29: Trabajo en relación a formación académica.....	78
Gráfico 4.30: Posibilidad de ascensos dentro de la organización.....	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1: Portal del Consejo Nacional De Igualdad De Discapacidades.....	50
Figura 1.2: Portal de Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad del Ecuador.....	51
Figura 1.3: Portal de Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física.....	52

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.....	89
Anexo 2.....	90
Anexo 3.....	92
Anexo 4.....	94
Anexo 5.....	95
Anexo 6.....	96
Anexo 7.....	99



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Incidencia de la inserción laboral en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales que laboran en el sector empresarial del norte de la ciudad de Guayaquil.

Autores: Freddy Andrés Celi Díaz

fceli@est.ups.edu.ec

José Adrián Domínguez Salvatierra

jdominguezs@est.ups.edu.ec

Directora: Psic. Ruth Calle Cabezas

RESUMEN

El presente trabajo de investigación brindará una valiosa ayuda al gobierno del Econ. Rafael Correa, ya que mediante este estudio se busca analizar la incidencia de la inserción laboral en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales que laboran en el sector empresarial del norte de la ciudad de Guayaquil, una vez aplicada la reforma en el código de trabajo según el Art. 42 Num. 33 y así el gobierno podrá determinar si dicha reforma tuvo el impacto esperado y tomar o no las medidas necesarias.

En esta investigación se tratará temas tales como, la incidencia, inserción laboral, calidad de vida, responsabilidad social y diversos factores por los que han tenido que pasar las personas con capacidades especiales para encontrar un puesto de trabajo.

Es una investigación de tipo descriptiva o también llamada investigación estadística, puesto que, se utilizó la herramienta de la encuesta para recopilar información y así poder realizar un análisis de cómo afectó en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales, la reforma al código de trabajo.

Las encuestas se realizaron únicamente a personas con capacidades especiales que actualmente estén laborando en el sector norte de Guayaquil. Se estableció una muestra de 72 personas a las cuales se les brindó un formulario de preguntas que ayudó a demostrar si la inserción laboral mejoró o no la calidad de vida de las personas con capacidades especiales. Para esto, se tomó en cuenta variables como: la calidad de vida y la inserción laboral. También se utilizó indicadores como: los rangos de sueldos y los principales puestos de trabajo que ocupan los mismos.

PALABRAS CLAVES

INCIDENCIA, INSERCIÓN LABORAL, CALIDAD DE VIDA, PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES, SECTOR EMPRESARIAL.



BUSINESS ADMINISTRATION CAREER

Incidence of the Labour Insertion in Handicapped People's Life Quality who Work at the North of the City of Guayaquil's in the Entrepreneur Sector.

Authors: Freddy Andrés Celi Díaz

fceli@est.ups.edu.ec

José Adrián Domínguez Salvatierra

jdominguezs@est.ups.edu.ec

Director: Psic. Ruth Calle Cabezas

ABSTRACT

The thesis that is presented below, will provide a valuable aid to government of Econ. Rafael Correa and through this study, we seek to analyze the impact of employment on quality of life of people with special skills who work in the business sector of the north of the city of Guayaquil, once applied the reform in the code work according to Article 42 No. 33 and in this way, the government can determine whether the reform had the expected impact and take the necessary measures.

In this present study, it is discussed issues such as advocacy, employment, quality of life, social responsibility and various factors that have been through the features to find a job. It is a descriptive research, also called statistical research since it will use the survey tool to gather information in order to conduct an analysis of how the labor code affected the quality of life of people with special needs. Surveys will make only to people with special skills who work in the business sector

of the northern city of Guayaquil. We have established a sample of 72 persons to whom we will offer a form of questions that help us to prove whether or not the insertion labor improved the quality of life.

For this we will take into account variables such as quality of life and employment as well as the range of salaries and the main jobs posts that the same people occupy.

KEY WORDS

IMPACT, OCCUPATIONAL, QUALITY OF LIFE, FEATURES, BUSINESS SECTOR.

INTRODUCCIÓN

“El éxito en la vida consiste en seguir siempre adelante”.

Samuel Jhonson.

En la República del Ecuador el trabajo para la mayoría de personas es la fuente de ingresos con las que pueden proveer para sus familias en el ámbito temporal y a lo largo de los años de la historia republicana se ha demostrado que el ecuatoriano es un trabajador responsable, creativo y con pujante corazón que busca oportunidades de crecer en su vida personal y profesional.

La práctica diaria de esta doctrina de vida se visualiza como la característica particular que distingue al empleado ecuatoriano, pero en el pasado no todos gozaban de las mismas oportunidades laborales de las que se tienen hoy en día. En el pasado la pobreza y una condición de discapacidad física o psicológica eran factores de discriminación total en el campo del trabajo equitativo para que una persona este condenada a no poder ejercer un cargo dentro de cualquier compañía del medio tanto público como privado.

Luego de años de trabajo se puede decir que en la actualidad existen verdaderas políticas inclusivas y laborales dentro del marco de gobierno que ofrecen oportunidades reales y alcanzables para las personas que sufren de alguna discapacidad.

Hoy en día las personas con capacidades especiales se desempeñan en puestos de trabajo que años atrás no podrían debido a que la mayoría de empresas no aceptaban a una persona con discapacidad. En la actualidad es normal observar a personas con capacidades especiales trabajar en puestos tanto del sector público como privado. La percepción de los empleadores ha cambiado al comprobar que un empleado con discapacidad puede realizar las mismas tareas que cualquier otro empleado siempre que cuente con las condiciones de infraestructura necesaria para desempeñarse normalmente. El gasto en infraestructura y en herramientas de trabajo para empleados con discapacidades en el pasado era considerado por los empleadores como un gasto innecesario, ya que a sus criterios al contratar personas con discapacidades representaría retrasos en el desarrollo de producción y de tareas administrativas, más esto está cambiando y junto a las reformas al código de trabajo

impulsadas por el gobierno, las personas con capacidades especiales pueden obtener los ingresos que necesitan sus familias y de esta manera aportar con su trabajo al progreso del país.

En este trabajo investigativo se demostró que las reformas aplicadas al código de trabajo han podido romper las barreras de la discriminación y así las personas con capacidades especiales han tenido más acceso a una oportunidad laboral. Además de verificar si con el ingreso percibido por su trabajo les ha permitido mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

A medida que el trabajo sea conocido se podrá corroborar que las personas con capacidades especiales han pasado de ser problemas y gastos para convertirse en agentes del progreso de sus organizaciones.

A pesar de que por cuestiones de salarios no han realizado mejoras sustanciales en sus economías familiares, esto debido a su falta de estudios, motivo por el cual no han sido promovidos a cargos de mayor jerarquía dentro de las organizaciones, se puede decir que están gozando de una relativa estabilidad económica y de una mejor aceptación social que en épocas pasadas.

Las relaciones interpersonales han sido el fuerte de esta “revolución” de trabajo que ha permitido que personas que anteriormente se habían sentido discriminadas, recuperen su confianza y su autoestima personal para afrontar los obstáculos y problemas que se presentan en sus puestos de trabajo o con las personas que no se han adaptado de forma positiva al cambio.

La meta de estas reformas es lograr un cambio de perspectiva de las personas con discapacidad, es lograr que toda la sociedad haga conciencia social y se pueda vivir en comunidad de forma positiva aceptando las limitaciones y condicionamientos físicos o psicológicos de los demás pero manteniendo algo que no puede nunca faltar dentro de las relaciones sociales y profesionales llamado respeto mutuo entre individuos.

A continuación en este trabajo se tratará temas como la incidencia y su clasificación, la inserción laboral, todos los aspectos relacionados a la calidad de vida, todo lo concerniente a las personas con capacidades especiales, las diferentes discapacidades que existen y a su vez las barreras que han tenido que pasar para conseguir un puesto

de trabajo y por último se hablará también acerca de la responsabilidad social, el cual, es un término que en los últimos años ha generado una tendencia en la mayoría de empresas del Ecuador.

La presente tesis está estructurada de la siguiente forma:

- En el capítulo 1 se encontrará la presentación, antecedentes, planteamiento del problema, objetivos, marco metodológico, hipótesis y la justificación de la tesis.
- El capítulo 2 abarca los conceptos necesarios para poder comprender la presente tesis así como también todos los aspectos relacionados a las personas con capacidades especiales, los tipos de discapacidades, las leyes que respaldan su inserción en el sector laboral y las diferentes barreras y prejuicios sociales que existen.
- El capítulo 3 corresponde a la metodología, diseño, modalidad de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de investigación.
- En el capítulo 4 se procede a realizar el análisis de la información obtenida, luego se finaliza con las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía utilizada.

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Presentación

El presente trabajo de investigación busca analizar la incidencia de la inserción laboral en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales que laboran en el sector empresarial del norte de la ciudad de Guayaquil, lo cual, se va a lograr utilizando la herramienta de la encuesta para recolectar los datos los cuales se basan en preguntas que vayan de acuerdo a la naturaleza de la investigación. Estas encuestas se realizarán en el presente año 2014, únicamente a personas con capacidades especiales que actualmente se encuentren trabajando en el sector escogido para el estudio.

Los métodos de investigación que se va a utilizar son: ex post facto, analítico e inductivo – deductivo, puesto que se analizará el impacto que tuvo la aplicación del Art. 42 Num. 33 del código de trabajo, en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales.

Mediante esta investigación lo que se pretende es demostrar que las personas con capacidades especiales han mejorado su calidad de vida luego de la inserción laboral promulgada por el Gobierno Nacional a través de la reforma al artículo antes mencionado mediante normativa publicada en el Registro Oficial No. 198 del 30 de enero del 2006.

Según la normativa establecida en el código de trabajo se determina que en el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercero del 2%, en el cuarto del 3%, hasta llegar al quinto año en el que el número de los contratados deberá ser el 4% del total de los trabajadores.

Cabe recalcar que este tema no ha sido tratado anteriormente en otros trabajos de investigación de la ciudad, he ahí la importancia de demostrar a la sociedad, cómo ha mejorado la calidad de vida de las personas con capacidades especiales luego de su inserción en el ámbito laboral.

1.2. Antecedentes

Antes de lo establecido en la Ley Reformatoria al Código de Trabajo que dispone la obligatoriedad de contratar a personas con capacidades especiales, la mayoría de ellos se caracterizaban por ser personas tímidas, inseguras de sí mismas, con poca autoestima debido a su discapacidad y a su vez vivían dependiendo de sus familiares, esto originado por no contar con una plaza de trabajo para que puedan solventar sus múltiples gastos puesto que la mayoría de las empresas en el Ecuador no daban la oportunidad a personas con capacidades especiales para que se desenvuelvan en un oficio determinado

Por tal motivo estas personas, muy a parte de los problemas físicos o psicológicos que los aquejaban, tenían que enfrentar políticas y normas insuficientes, con problemas en la prestación de servicios y con falta de accesibilidad y de participación. A su vez también tenían que luchar contra la discriminación propiciada por personas con una visión distinta a la que proponía el Gobierno Nacional del año 2006, es decir pensaban que las personas con algún tipo de discapacidad ya no serían útiles para la sociedad.

Tomando en cuenta todos estos factores, el Gobierno Nacional tomó la decisión de realizar una reforma al código de trabajo a través de la ley publicada en el Registro Oficial No. 198 del 30 de enero del 2006, determinando que el empleador, público o privado que cuente con un mínimo de 25 trabajadores, está obligado a contratar a una persona con discapacidad en labores permanentes apropiadas a sus condiciones.

Por tal motivo las personas con capacidades especiales se vieron beneficiadas puesto que el gobierno les está brindando la oportunidad de generar sus propios ingresos desarrollando una actividad apropiada a sus condiciones.

De este punto parte la investigación, mediante la técnica de la encuesta se logrará recolectar información y por medio de los métodos de investigación, analítico, descriptivo y ex post facto, realizar un análisis de cómo ha sido el impacto de dicha ley en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales, así se logrará determinar si esta ley ha mejorado su economía personal, si le ha permitido continuar con sus estudios, si mediante estos nuevos ingresos han generado su propio negocio, mejorado su vivienda y lo más importante, como está su autoestima actualmente.

1.3. Planteamiento del problema

¿Cuál es la incidencia de la inserción laboral en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales que laboran en el sector empresarial del norte de la ciudad de Guayaquil?

1.4. Objetivos

Objetivo General

- Analizar la incidencia de la inserción laboral en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales que laboran en el sector empresarial del norte de la ciudad de Guayaquil.

Objetivos Específicos

- Determinar la situación económica, social y psicológica de las personas con capacidades especiales que actualmente poseen un empleo.
- Considerar el impacto en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales luego de su inserción laboral.
- Evaluar si la reforma laboral ha sido incluyente y si es beneficioso para esta población.

1.5. Marco Metodológico

Para el marco metodológico se tendrá en consideración que la investigación que se realizará será de tipo descriptiva y causal, ya que se darán a conocer las principales características de un fenómeno no muy estudiado como lo es la inclusión de las personas con capacidades especiales en la fuerza laboral de las empresas del sector norte de Guayaquil y a su vez se investigará de qué manera afectó a su calidad de vida. Los métodos de investigación que se van a utilizar son: ex post facto, analítico e inductivo – deductivo.

Se espera utilizar la técnica de la encuesta, la cual deberá ser resuelta únicamente por personas que tengan alguna capacidad especial y que se encuentren laborando en el sector norte de la ciudad de Guayaquil.

Delimitación

La investigación busca analizar la calidad de vida de las personas con capacidades especiales que laboran en el sector norte de la ciudad de Guayaquil, una vez puesta en vigencia la reforma al Art 42 Num 33 del código de trabajo.

1.6. Justificación

La presente investigación es importante para la sociedad puesto que dará a conocer los aspectos relevantes sobre la calidad de vida de las personas con capacidades especiales luego de su inserción laboral en el sector empresarial del norte de la ciudad de Guayaquil.

Mediante esta investigación la sociedad obtendrá una visión clara acerca de las principales discapacidades que poseen estas personas que actualmente están trabajando, como también que puestos ocupan en dichas empresas, sus principales ingresos, sus gastos, cómo es su relación con sus compañeros de trabajo y lo más importante, como se sienten consigo mismo realizando sus labores diarias.

El Gobierno Nacional actual también podrá verse favorecido con esta investigación debido a que tendrá un claro conocimiento si en el sector empresarial del norte de la ciudad de Guayaquil se está prestando el trato correcto a estas personas con capacidades especiales, a su vez si cuentan con la infraestructura necesaria para que se puedan desenvolver libremente y lo más importante aún, si la política establecida beneficia a estas personas o si es necesario aplicar ciertos cambios a la misma.

También esta investigación indicará que nivel jerárquico ocupan principalmente estas personas en sus trabajos, si sus conocimientos van de acuerdo a la actividad que están desempeñando o si simplemente las empresas contratan a estas personas para cualquier puesto solo para cumplir con la ley mencionada anteriormente que como se verá en la presente investigación, la empresa que no cumpla con dicha ley se verá obligada a enfrentarse a multas establecidas por el gobierno nacional.

Con esta investigación se puede sentar un precedente para que en futuros proyectos se realice una medición acerca de la autoestima de las personas con capacidades especiales, cuáles son sus aspiraciones en sus puestos de trabajo y el gobierno así pueda analizar si es necesario o no aumentar el porcentaje de exigencia de discapacitados en las empresas.

Cabe recalcar que la idea principal de esta tesis parte del punto que antes del año 2006 en la mayoría de empresas era difícil encontrar a alguna persona con una capacidad especial, desempeñándose en un puesto de trabajo. Debido a que los empresarios no confiaban en las cualidades que poseen estas personas, motivo por el cual no le brindaban una oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

En la actualidad la aplicación de esta ley aparentemente ha beneficiado a muchas personas con discapacidades en el sector norte de la ciudad de Guayaquil debido a que se les están brindando nuevas oportunidades a personas muy valiosas para que se puedan desempeñar profesionalmente en cualquier empresa.

Al visitar una determinada empresa en la actualidad es normal encontrar en cualquier departamento una persona con discapacidad que está realizando un oficio asignado. La mayoría de las personas con discapacidad que actualmente están laborando se sienten agradecidas por el puesto que se les han brindado ya que así pueden conseguir por sus propios medios los ingresos que los van ayudar a mantener a sus familias, mejorar su calidad de vida y a su vez permitirles ser útiles para la sociedad.

Los métodos de investigación que se van a utilizar son: ex post facto, analítico e inductivo – deductivo, puesto que se va analizar la incidencia en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales que laboran en el sector empresarial del norte de la ciudad de Guayaquil.

Y se utilizará la técnica de la encuesta para así recolectar información y dichas encuestas se realizarán únicamente a personas con capacidades especiales que laboren en el sector norte de la ciudad de Guayaquil.

CAPÍTULO 2

MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Concepto de incidencia

(Farlex, Inc., 2013) *“Influencia o efecto que tiene una cosa sobre otra” (párr.1).*

Partiendo de este análisis se puede deducir que la incidencia se refiere al impacto que puede causar la toma de una decisión sobre el funcionamiento de un determinado proceso. También la incidencia ayudará a verificar el número de casos en un determinado periodo de tiempo y a su vez se podrá analizar si dicho impacto fue positivo o negativo.

En un informe del Hospital Universitario Ramón Carvajal (HURC, 2014), se concluye que la incidencia refleja el número de nuevos “casos” en un periodo de tiempo.

En referencia a lo expuesto anteriormente se puede decir que la incidencia mide la frecuencia de casos ocurridos, ocasionados por la toma de una decisión que tuvo un efecto en la sociedad en general.

La incidencia se refiere al porcentaje de personas con capacidades especiales que fueron favorecidas cuando el Gobierno Nacional tomó la decisión de realizar la reforma al código de trabajo incentivando la inserción de estas personas en el ámbito laboral.

(Gestión-Calidad Consulting, 2014) *“La incidencia es cualquier anomalía que afecte o pudiera afectar a la seguridad de los datos”. (p.30)*

De acuerdo a lo citado anteriormente, se puede definir a la incidencia como las consecuencias y resultados de la inserción laboral. Es decir la incidencia ayudará a determinar si la inserción laboral mejoró la vida de las personas con capacidades especiales o no tuvo el efecto que el Gobierno Nacional esperaba.

En conclusión a la incidencia se la puede determinar como el impacto que pueda causar la toma de una decisión sobre un determinado proceso, a su vez la incidencia mide la frecuencia de casos ocurridos, ocasionados por la toma de decisiones.

2.1.1.1. Tipos de incidencia

Incidencia Acumulada

El informe del HURC (2014) determina que la incidencia acumulada es la proporción de individuos que desarrollan el evento durante el periodo de seguimiento.

La incidencia acumulada se refiere al porcentaje de personas que fueron favorecidas una vez realizada la inserción laboral del total de personas discapacitadas dentro de una población determinada y este análisis se realizará durante un periodo de tiempo determinado.

De acuerdo a la última publicación de la Universidad Católica de Chile (UCCH, 2014), se refiere a la incidencia acumulada como el número observado de sujetos que presentan la condición estudiada en un periodo de tiempo de observación.

Se define a la incidencia acumulada como el estudio de los sucesos relacionados a nuestro tema de investigación. En la presente tesis se utilizará la incidencia acumulada para estudiar únicamente a las personas con capacidades especiales que fueron favorecidas, con la inserción laboral fomentada por el Gobierno Nacional del 2006.

Densidad o Tasa de incidencia

El informe del HURC (2014) indica que la tasa de incidencia es la relación entre el número de casos nuevos ocurridos durante el periodo de seguimiento y la suma de todos los tiempos de observación.

Si se toma en cuenta este concepto, hace referencia a todas las personas favorecidas por la inserción laboral en relación a todo el tiempo que ha transcurrido desde la aplicación a la nueva reforma laboral.

Según la publicación de la UCCH (2014) se define a la densidad de incidencia como la dinámica de la población estudiada, tomando en cuenta el tiempo de seguimiento de cada persona estudiada.

De acuerdo al concepto antes mencionado, la tasa de incidencia se refiere a todas las situaciones y vivencias que han tenido que pasar las personas con capacidades especiales desde su inserción laboral hasta la actualidad.

En conclusión tanto la incidencia acumulada como la tasa de incidencia ayudarán a determinar a todas las personas favorecidas por la inserción laboral y todas las situaciones ya sean positivas o negativas que tuvieron que pasar hasta encontrar una plaza de trabajo.

2.1.2. Concepto de Ética

Es la parte de la filosofía que se dedica al estudio de lo moral, a su análisis y reflexión.

La ética de Platón, al igual que la socrática, identificaba el bien con el conocimiento. Es decir el hombre por naturaleza tiende a buscar el bien, el problema es que no lo conoce exactamente y tiende a denominar bien a lo que él le parezca, porque siempre que se toma una decisión una parte sale favorecida y en muchos casos la otra parte sale perjudicada por no haber un mutuo acuerdo. Por lo tanto, según Platón lo que busca la ética es darle un concepto claro al bien y que ese bien sea conocido por todos los hombres para que persigan un bien en común y así lograr un bienestar general donde cada uno respete el espacio del otro, actuando de acuerdo a las normas de ética establecidas por la sociedad.

La ética de Aristóteles es una ética de bienes porque él supone que cada vez que el hombre actúa lo hace en búsqueda de un bien. Este bien supremo es la felicidad, la cual es apetecida por todos. He ahí que la ética según Aristóteles enseña que el hombre feliz es el que vive y obra bien porque eso es la felicidad, una vida próspera y una actitud correcta.

La ética pretende definir los conceptos que permitan comprender el aspecto moral de la persona humana.

La ética, se dedica al análisis de las distintas morales que existen; ya que, dependiendo de cada cultura se va a encontrar una moral diferente, por eso es que la ética emite juicios críticos y con esto define ciertos lineamientos con el fin de mejorar nuestro comportamiento.¹

Como se mencionó anteriormente, la ética es el estudio de la moral, por tal motivo en esta tesis lo que se busca es observar mediante las encuestas como los empleadores y trabajadores tratan a sus nuevos compañeros de trabajo que en este caso son personas con capacidades especiales. A través de esto se verificará que calidad de personas son aquellas que trabajan en estas instituciones, si tal vez son personas que desde el primer día brindaron su apoyo, comprensión y ayuda a estas personas con capacidades especiales o si son aquellas que mostraron oposición y cierto recelo hacia la contratación de estas personas que fueron insertadas al ámbito laboral gracias al apoyo del Gobierno Nacional desde el año 2006.

2.1.3. Concepto de Moral

La moral se refiere al conjunto de creencias, principios, costumbres que las personas reciben desde pequeñas, desde sus hogares, sus colegios, es decir su entorno el cuál va a regir en su comportamiento a lo largo de su vida para así lograr una estabilidad social.

2.1.4. Concepto de calidad de vida

Es el objetivo final de todas las políticas gubernamentales que se implementan en un estado, como por ejemplo reducción de la pobreza, estabilización de los precios de la canasta básica, mejora de los salarios básicos y toda política que se centre en el bienestar de la sociedad.

La calidad de vida según S. Choren enseña:

La calidad de vida es el objetivo al que debería tender el estilo de desarrollo de un país que se preocupe por el ser humano integral. Este concepto alude al bienestar en todas las facetas del hombre, atendiendo a la creación de condiciones para satisfacer sus necesidades materiales, psicológicas, sociales y ecológicas.

¹Cortina, A., & Martínez, E. (2008). Ética. Madrid: Ediciones Akal.

En la última publicación de La Enciclopedia Libre Universal (ELU, 2014) se dice lo siguiente:

“La calidad de vida es el bienestar, felicidad, satisfacción de la persona que le permite una capacidad de actuación o de funcionar en un momento dado de la vida.”(párr. 1)

De acuerdo a este concepto la calidad de vida se mide en función de la felicidad, estilo de vida, satisfacción personal, las cuales van a regir el comportamiento del individuo en la sociedad. Es decir la calidad de vida hace alusión a varios niveles como lo son la sociedad, comunidad, el aspecto físico y mental.

Según la OMS, la calidad de vida es:

La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno.

La calidad de vida es la idea en general de cada individuo con relación al entorno que lo rodea, es decir de acuerdo a su cultura, entorno, trabajo, religión, alimentación. A estas características también se puede incluir la salud tanto física como psicológica. Al relacionar todas estas características con los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional, se logra dar una definición si la calidad de vida de un determinado individuo es satisfactoria o si está por debajo de los parámetros establecidos.

Según (Palomba, 2014) la calidad de vida representa:

“Un término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida ‘objetivas’ y un alto grado de bienestar ‘subjetivo’, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales”. (p.3).

Según esta percepción, se dice que la calidad de vida se refiere a poseer buenas condiciones de vida y que el individuo esté contento con aquellas condiciones de vida.

Por tal motivo el Gobierno Nacional deberá enfocarse en establecer políticas sociales de tal forma que se pueda lograr la satisfacción colectiva.

2.1.5. Concepto de Economía

Según el Diccionario de la Real Academia Española, la economía se define desde tres puntos de vista que son:

- “1. Administración eficaz y razonable de los bienes.*
- 2. Conjunto de bienes y actividades que integran la riqueza de una colectividad o un individuo.*
- 3. Ciencia que estudia los métodos más eficaces para satisfacer las necesidades humanas materiales, mediante el empleo de bienes escasos.”²*

Robbins dice que: *“La economía es la ciencia que se encarga del estudio de la satisfacción de las necesidades humanas mediante bienes que siendo escasos tienen usos alternativos entre los cuales hay que optar.”*

Según Shumpeter: *“Relación entre fines y medios que son escasos y aplicables a fines diversos.”*

(Serrano, 2007) Indica:

La economía es una ciencia social. Para conocer e interpretar la realidad, formula teorías, modelos que para ser aceptados, deben ser contrastados con la realidad. La economía estudia el comportamiento de la sociedad y de los individuos. Suponiendo que estos últimos la racionalidad, es decir, una coherencia entre los fines perseguidos y los medios utilizados para la consecución de estos fines. (p.248).³

²Sitio web de la Real Academia Española

³Méndez, J. S. (2003). *Fundamentos de Economía*. Mc Graw Hill 3era Edición.

Se puede definir a la economía como una ciencia social que se encarga de la administración de los recursos escasos con el fin de satisfacer las necesidades de la sociedad, las cuales son ilimitadas. Al contrario de lo que todo el mundo piensa, la economía no es solo el crecimiento, la oferta y la demanda sino también el bienestar de la sociedad, como se sienten de acuerdo a las políticas del estado, si satisfacen o no sus necesidades, es decir como el gobierno administra los recursos excedentes con el fin de alcanzar un bienestar para toda la nación.

a) Descripción de la Población Económicamente Activa (PEA)

PEA corresponde a la fuerza laboral de un país, al estar constituida por las personas en edad para trabajar (en Ecuador, la edad a partir de la cual se puede trabajar es a partir de los 18 años) que están trabajando o están en búsqueda de un trabajo. Es decir PEA se refiere al conjunto de individuos que están participando en el mercado laboral ya sea que cuenten con un trabajo o se encuentren en la búsqueda de uno.

Según la última versión del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN): *“La población económicamente activa abarca todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos comprendidos dentro de la frontera de producción.”*

b) ¿Qué mide el PEA?

El conjunto de personas que participan o están interesadas en participar en el mercado laboral.

c) ¿Qué no mide el PEA?

La PEA está compuesta por ocupados y desempleados, por lo tanto no debe de tomarse como una tasa de empleo o desempleo, a su vez tampoco muestra información acerca de la calidad de trabajo, ni la capacidad que tiene el estado de generar puestos de trabajo.⁴

⁴Universidad Icesi. (19 de Mayo de 2014). <http://www.icesi.edu.co>. Obtenido de <http://www.icesi.edu.co/cienfi/images/stories/pdf/glosario/poblacion-economicamente-activa.pdf>

d) Ingresos Per cápita

El ingreso per cápita es el valor total generado por todos los participantes en la producción a través de sus aportaciones productivas o por medio de sus propiedades, durante un tiempo determinado. Para obtener el ingreso per capital se divide el total del ingreso de un país entre todos sus habitantes.

El ingreso per cápita está muy relacionado al ingreso total del país y al ingreso individual de sus habitantes, también se puede decir que el ingreso per cápita ayuda a determinar la capacidad adquisitiva de las personas de un determinado país.

Cuando se observa que un país tiene un ingreso per cápita alto, se dice que los habitantes de dicho país poseen buena capacidad adquisitiva, que existe un bienestar social y que el gobierno está aplicando políticas que fortalecen la economía de dicho país.

En el caso de Ecuador, con la inserción laboral de las personas con capacidades especiales se está mejorando el ingreso per cápita del país, ya que este porcentaje de personas, años atrás no podían ser consideradas dentro de esta medida puesto que no poseían ninguna fuente de ingresos.⁵

(Arango, 2010) Enseña lo siguiente:

El ingreso per cápita tiene una estrecha relación con el ingreso nacional. El ingreso hace referencia a todas las entradas económicas que recibe una persona, una familia, una empresa, una organización, etc. El ingreso nacional corresponde a la suma de todos los ingresos individuales de los nacionales de un país.

El ingreso per cápita es un cálculo que se realiza para determinar el ingreso que recibe, en promedio, cada uno de los habitantes de un país; es decir, en promedio, cuánto es el ingreso que recibe una persona para subsistir. Este cálculo se obtiene dividiendo el ingreso nacional entre la población total de un país. (p.354)

De acuerdo al texto anterior se puede decir que el ingreso per cápita se refiere a todos

⁵Berghe, E. V. (2010). *Gestión y Gerencia Empresariales*. Bogota: Ecoe Ediciones.

los ingresos económicos provenientes de actividades productivas que realizan estas personas en el sector público-privado de la economía nacional.

2.1.6. Concepto de Salud

Según la definición de la OMS en 1947 señala: Es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia. (**Ver más en Anexo 1**)

De acuerdo al concepto anteriormente mencionado se puede deducir que la salud no solo se refiere a que una persona esté sana, también abarcan otros factores como lo son el factor social y psicológico. Es decir cuando se considera que una persona tiene una buena salud, se dice que existe un equilibrio en su bienestar tanto a nivel físico, social y psicológico.

El estilo de vida de la persona influye mucho en su salud, por tal motivo una persona que no tiene buenos hábitos alimenticios y que lleva una vida desordenada, llena de vicios, sedentaria, no puede ser considerado como una persona con buena salud.

Para llevar un equilibrio tanto en el aspecto físico como mental, las personas tienen que dedicarle cierto tiempo para practicar algún tipo de deporte y así mejorar su estado físico y en algunos casos recuperar su autoestima. Con respecto a la salud mental, la persona tiene que poseer un control absoluto de sus sentimientos, para estar en paz consigo mismo.

2.1.7. Concepto de Discapacidad

Según la Dirección Nacional de Discapacidades, *“La discapacidad es un término que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación”*.

Se dice deficiencia porque afecta a una función corporal, limitaciones de la actividad porque presenta dificultad para realizar acciones y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones cotidianas.

Por consiguiente, según la OMS la discapacidad es *“Un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”*.

2.1.8. Diferencia entre discapacidad, deficiencia, enfermedad y minusvalía

(García & Sarabia Sanchez, 2001) , ha determinado los siguientes conceptos:

Una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

La deficiencia es la exteriorización directa de las consecuencias de la enfermedad y se manifiesta tanto en los órganos del cuerpo como en sus funciones (incluidas las psicológicas).

La enfermedad es una situación intrínseca que abarca cualquier tipo de enfermedad, trastorno o accidente. La enfermedad está clasificada por la OMS en su Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Relacionados (CIE).

Una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales). (p.16)

De acuerdo a lo expuesto anteriormente se puede determinar lo siguiente:

Discapacidad: Se caracteriza por la restricción de la capacidad del ser humano para realizar una actividad considerada dentro de lo normal.

Deficiencia: Es el resultado del deterioro de las características consideradas normales, a causa de una enfermedad que puede ser congénita o adquirida.

Enfermedad: Se refiere al momento en el que el ser humano nota cierta deficiencia en su salud.

Minusvalía: Consecuencia de una enfermedad o deficiencia que limita su capacidad para realizar una actividad que la ejercía con total normalidad.

2.1.9. Tipos de discapacidades:

a) Discapacidad Física

La discapacidad física hace referencia a la restricción física de una persona que no le permite realizar una determinada actividad considerada dentro de lo normal. Esta discapacidad puede generarse por factores hereditarios, cromosómicos o congénitos.

b) Discapacidad Cognitiva

En este tipo de discapacidad, la persona posee deficiencias cognitivas e intelectuales. Las más comunes de estas discapacidades son el Síndrome Down, Síndrome de Asperger, el autismo y el retraso mental.

c) Discapacidad Sensorial

En la discapacidad sensorial la persona posee deficiencias en el funcionamiento de algunos de sus sentidos.

d) Problemas de Aprendizaje

Las personas que poseen problemas de aprendizaje tienen ciertas deficiencias al momento de captar conocimientos comparados con una persona normal.

e) Discapacidad psíquica

Las personas con discapacidad psíquica son atacadas por trastornos mentales como la depresión, esquizofrenia, bipolaridad, pánico, entre otros.⁶

2.1.10. Concepto de responsabilidad social

Se refiere al compromiso u obligación que tienen las organizaciones o los grupos en relación al bienestar de los diferentes círculos que comprenden la sociedad. El Gobierno Nacional actual ha fomentado la responsabilidad social en las empresas es por eso que en la actualidad se puede presenciar como en las empresas existen departamentos encargados netamente de este tema. Con respecto a la inserción de las

⁶Simple Organization. (2013). <http://www.tiposde.org/>. Recuperado el 4 de Agosto de 2013, de <http://www.tiposde.org/salud/240-tipos-de-discapacidad/>

personas con capacidades especiales también entran en el marco de la responsabilidad social puesto que durante muchos años este pequeño sector ha sido desfavorecido y en un cierto punto marginado. La responsabilidad social enseña que todas las actividades que se realicen deben estar orientadas al beneficio de la sociedad y no a su prejuicio.

2.1.11. Concepto de inserción laboral

En la página web de Definición ABC (2014), se define a la inserción como:

“La acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro de un grupo cuando este por alguna razón aún no ha logrado ingresar en él.” (párr. 1)

De acuerdo al concepto anteriormente mencionado se puede definir a la inserción como el proceso mediante el cual se incluye a cierto grupo de personas que por diversos motivos, ya sean sociales, políticos, económicos, religiosos, se han excluido de un grupo muy importante para la sociedad.

La inserción es una acción muy importante puesto que desde que el ser humano nació es un ser sociable por ende necesita estar identificado con algún grupo social. Pero en la actualidad existen ocasiones en la que ciertos grupos sociales excluyen a otras personas ya sea por su religión, clase social, creencia política y esto causa un gran impacto negativo en la sociedad ya que se está marginando a ciertos grupos sociales por características que no deberían tener ningún peso al momento de conformar los grupos.

De aquí parte la inserción laboral, la mayoría de puestos de trabajo eran ocupados por personas sin ningún tipo de discapacidad, es decir consideradas personas normales, mientras tanto las personas con capacidades especiales se veían obligadas a esconderse y a depender de otras personas para su cuidado y existencia.

Por tal motivo el Gobierno Nacional propuso la inserción laboral, la cual consiste en establecer políticas y a su vez dar el apoyo necesario a este tipo de personas con el fin de lograr incorporarlos en el mercado laboral. El trabajo le permite a la persona ingresar en el sector económico de la sociedad.

Una vez logrado esto, las personas con capacidades especiales gozarán de ingresos y también el acceso a recursos que le ayudarán a tener una mejor calidad de vida, una

mejor autoestima y así sentirse útiles para la sociedad ya que un trabajo es importante no solo por la obtención de una remuneración sino también por ser en primer lugar un medio de distracción, un lugar donde se puede entablar relaciones sociales y además el lugar preciso para alcanzar sus objetivos personales.

La inserción laboral va de la mano de asesorías para lograr crear un hábito laboral, social y de relación en la persona que tal vez con el tiempo lo ha perdido. A su vez también concientizar a los empleadores de tal forma que ubiquen correctamente a personas con discapacidades en los puestos de trabajo como también adecuar correctamente sus instalaciones de tal forma que no resulten un impedimento para estas personas al momento de ir a trabajar.

En eso consiste la inserción laboral, de incluir en los diferentes sectores laborales a grupos desfavorecidos como en este caso son las personas con capacidades especiales, que a pesar de las diferentes discapacidades que posean, aún son útiles para la sociedad y por ende no deben de ser excluidos de tan importante grupo social como lo es el ámbito laboral.

El Gobierno Nacional con la reforma al Art.42 Num 33 buscar insertar en el ámbito laboral a las personas con capacidades especiales, por tal motivo el Ministerio de Relaciones laborales firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Públicos y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador con el fin de determinar actividades que apoyen y garanticen el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público como a nivel privado.⁷

2.1.12. Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS)

Es el organismo encargado de: *“Coordinar, normatizar, asesorar, promover y difundir con carácter nacional, todas aquellas acciones que contribuyan directa o indirectamente a la integración de las personas con discapacidad, sin distinción de*

⁷Ministerio de Relaciones Laborales. (23 de Enero de 2014).

edad, sexo, raza, religión o nivel socio-económico, asegurando una equitativa distribución y acceso a los beneficios que se instituyan.”⁸

Es un organismo de apoyo al discapacitado que se encargará de realizar programas con el fin de integrar a la sociedad a las personas con discapacidad. A su vez también se encargará de dar charlas constantes de concientización y motivación a la sociedad en general acerca de los problemas de la discapacidad.

Es una institución estatal que busca colaborar en la inserción social de personas que son afectadas por algún tipo de discapacidad a través del desarrollo de múltiples ejes de apoyo por medio de los cuales se canaliza la ayuda sea en forma de capacitaciones, charlas de motivación y brindando conocimiento sobre cómo hacerle frente a su discapacidad y a su vez tener una buena calidad de vida.

La función principal de este organismo es el de identificar casos de personas vulnerables o que están siendo afectados por una mala convivencia en su entorno para actuar como mediador y generar soluciones y oportunidades para este sector sensible de la población.

El CONADIS cuenta con el respaldo del gobierno central el cual luego de haber identificado esta problemática social ha puesto en acción a varias entidades de ayuda que dan un soporte muy importante a la labor realizada.

El compromiso y la labor realizada por esta entidad tiene un gran impacto en la vida de las personas que se benefician de su accionar puesto que se ha convertido en un ente de respaldo de los derechos de las personas con discapacidad, una fuente de empleo, un lugar de aprendizaje y en un refugio para hacer escuchar sus peticiones, las cuales han sido acatadas a su medida.

⁸CONADIS. (2010). <http://www.conadis.gov.ar/>. Recuperado el 04 de Agosto de 2013, de <http://www.conadis.gov.ar/responsabilidades.html>

2.2. Marco Teórico

2.2.1. El hombre como un ser biopsicosocial, espiritual

El hombre desde sus orígenes se ha dejado llevar por sus instintos para satisfacer sus necesidades de supervivencia, esto comprende sus necesidades de alimentación, de vestimenta, por tal motivo se dice que es un ser que tiene vida o como decía Aristóteles “El hombre es un animal racional”. Esto se refiere a que el hombre es un ser racional, es decir su principal diferencia con los animales es que piensa, se pregunta así mismo cuál es la razón de su existencia y a su vez ese pensamiento es lo que lo ha llevado a superarse, a evolucionar y atender sus necesidades de alimentación, reproducción, vestimenta, etc.

Se define al hombre como un ser espiritual puesto que tiene alma ya que fue creado a imagen y semejanza de Dios y a su vez para su correcto desenvolvimiento necesita relacionarse con la sociedad, saber que pertenece a un grupo, que es aceptado y útil para la sociedad y que desea estar rodeado de personas que lo quieren y lo estiman.

Para definir al hombre como un ser biopsicosocial se tiene que describir el significado de cada uno de los términos que se reflejan en esta afirmación. Se dice que es bio porque significa vida, psico hace referencia al alma, mente y social es relativo a sociedad y compañeros. En base a esta información se dice que el hombre es un ser vivo, que tiene capacidad para razonar con una mente muy compleja, recibirá críticas favorables o desfavorables por su roce constante con la sociedad y su búsqueda implacable de la felicidad.

Por consiguiente las personas con capacidades especiales también necesitan relacionarse con los demás, como lo decía Abraham Maslow en su pirámide de necesidades, las personas necesitan sentirse queridas por otras, sentirse valiosas, generar amistad, sentirse aceptado por la sociedad y más aún con respecto a las personas con capacidades especiales ya que con esto lograrán sobrellevar su discapacidad de una mejor manera y ver el mundo de una manera distinta, es decir que aún son útiles para la sociedad.

A su vez con la inclusión laboral promulgada por el Gobierno Nacional en el año 2006, no solo ayuda a este tipo de personas en el aspecto económico, sino en el

aspecto psicológico también, ya que le ofrece una forma de generar sus propios ingresos, de crecer profesionalmente y a su vez una distracción, ya que podrán contar con una ocupación diaria que les permita enfocar sus ideas y conocimientos hacia el correcto desempeño de su puesto de trabajo y así aliviar un poco su preocupación por su capacidad especial.

Y por último también se dice que ayuda en el aspecto social ya que le permite a las personas con capacidades especiales de relacionarse y aumentar su círculo de amistades.

2.2.2. Áreas para evaluar la calidad de vida

Las áreas para evaluar la calidad de vida son diversas, partiendo del bienestar físico (todos los aspectos relacionados a la salud), el bienestar material (bienes materiales que posee la persona), bienestar social (relaciones personales, afecto, amor) y al desarrollo (superación personal, crecimiento, reconocimiento, sentirse útil para la sociedad).

Según Diener, Suh y Oishi: *“La Satisfacción con la calidad de vida es básicamente una evaluación cognitiva de las experiencias propias”*.

Cummins, Eckersley, Pallant y Darven (2002) indican:

La satisfacción con la vida se estudia considerando el bienestar personal (situación económica, salud, logros, seguridad y relaciones personales) y el bienestar nacional (economía, medio ambiente, servicios de salud, condiciones sociales, distribución de la riqueza y diferencia de salarios, apoyos que el gobierno da a las familias y la confianza a los demás).

De acuerdo a lo citado anteriormente, se puede inferir que la satisfacción en la calidad de vida se debe visualizar como un conjunto de objetos de análisis que en su contexto global se puede entender como el patrón o estilo de vida que las personas tienen dentro de la sociedad a la cual pertenecen. Los diversos aspectos a considerar son primordiales para construir un esquema muy bien establecido sobre lo que se palpa en la vida cotidiana de cada persona, los parámetros sobre el bienestar personal y el bienestar nacional dan un claro panorama sobre lo que sucede en la sociedad y en la población de estudio; por tanto se debe seleccionar de manera adecuada las

consideraciones que razonablemente se apliquen para el estudio realizado. Se basa en el análisis de las experiencias de cada persona y de su percepción de lo que sucede en su entorno.

2.2.3. Medidas de calidad de vida

Uno de los índices más utilizados para medir la calidad de vida es el Índice de Desarrollo Humano (IDH) el cual es un indicador creado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) con el fin de determinar el nivel de desarrollo que tienen los países del mundo.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) define al desarrollo humano como *“El proceso de ampliar la gama de opciones de las personas, brindándoles mayores oportunidades de educación, atención médica, ingreso y empleo e incluso tiene que ver con el total de opciones humanas, desde un entorno físico en buenas condiciones hasta libertades políticas y económicas”*⁹

La idea principal de este concepto es el bienestar de la población el cual solo se logra fortaleciendo los indicadores antes mencionados como lo son el aspecto físico, material, social y de desarrollo. Este concepto también deja en claro que el nivel de desarrollo de un determinado país, no solo se base en componentes económicos sino también de otros aspectos como los son el nivel de salud representado por la esperanza, el nivel de educación y el nivel de ingresos representado por el PIB per cápita.

Regresando a las medidas de la calidad de vida, esta se ha visto influenciada por dos enfoques esenciales, el enfoque objetivo y el subjetivo.

Según Andrews y Whitney: *“El enfoque objetivo evaluaba indicadores sociales externos y objetivos, tales como niveles de vida, salud, educación, seguridad y ambiente próximo”*

Según Fanahab: *“El enfoque subjetivo se basaba en la percepción y evaluación de la persona sobre sus experiencias de vida, centrándose en factores tales como bienestar físico y material, relaciones con otras personas, actividades en la comunidad, desarrollo personal, y ocio”*

⁹(IGUNNE), Instituto de Geografía. (Mayo de 2014)

(Schalock 1994) sostiene:

“Los factores más comunes que constituyen la concepción y medida de la calidad de vida incluyen:

- Vida en el hogar y en la comunidad.*
- Empleo (incluyendo nivel económico)*
- Propiedades.*
- Integración social (familia, amigos, apoyos naturales).”*

Con estos conceptos se tiene una perspectiva más clara sobre lo que constituye el análisis de la medida de la calidad de vida, es decir lo que requiere ser analizado para emitir un criterio fundamentado en las experiencias y entorno de la persona, las conclusiones pueden ser más acertadas si el análisis que se realiza lleva como fundamento las vivencias de las personas testeadas

2.2.4. Generalidad de la Responsabilidad social empresarial

Se puede definir como la construcción de un modelo de gestión orientado al respeto tanto de nuestro entorno social y ambiental realizando actividades apegados a los valores institucionales.

Según (CentraRSE, 2006), La responsabilidad social ayudará a generar los siguientes factores: *“Mayor productividad, lealtad del cliente, acceso a mercados, credibilidad.” (p.1)*

La responsabilidad social ayudará a generar una mayor productividad ya que las empresas se volverán más racionales y así lograrán una mejor utilización de los recursos, también se enfocarán más en el cliente puesto que siempre se buscará su satisfacción y así se podrá ir ingresando en nuevos mercados, se diferenciará de la competencia debido a que tendrá una producción con un enfoque más social y humano, siempre cumpliendo la misión y visión de la empresa en base a una responsabilidad social.

a) Principios y valores básicos de la responsabilidad social empresarial

De acuerdo al (Instituto de Responsabilidad Social Empresarial del Ecuador, 2014) los principios y valores básicos son los siguientes:

Principios:

- *Una sociedad justa solo puede realizarse en el respeto de la dignidad de la persona.*
- *El bien común en las asociaciones permite una vida más plena y satisfactoria para cada uno de sus miembros.*
- *La solidaridad es el deseo constante de lograr el bien común*
- *La subsidiariedad es un principio que busca generar una actitud de apoyo, ayuda y generosidad hacia las personas menos favorecidas.*

Valores:

- *La verdad en la convivencia de los seres humanos logra que la sociedad sea más próspera y más organizada.*
- *La libertad hace referencia a que todos los seres humanos nacemos libres y responsables de todos los actos que realicemos a lo largo de nuestra existencia.*
- *La justicia, se refiere dar a cada persona lo que le corresponde, respetando el derecho del uno como del otro.*

2.2.5. Inconvenientes en las empresas para contratar personas con capacidades especiales

Según el Servicio de Integración Laboral (SIL) para personas con discapacidades, hasta ahora han instruido a 3.452 personas de las 5.544 candidatos que se han registrado en Pichincha, Manabí, Guayas, Los Ríos, El Oro y Azuay, consideradas las seis provincias con mayor desarrollo empresarial del país.

Xavier Torres, Director nacional del Servicio de Integración Laboral, cuenta que hasta el momento se ha insertado al mercado laboral a 2.700 personas, que han sido

enroladas en 1515 empresas del sector privado, 66 entidades públicas y 18 instituciones mixtas.

La mayoría de las empresas se sienten conforme con las personas con discapacidades que han empleado, ya que este tipo de personas se caracterizan por ser colaboradoras, responsables y a su vez muy fieles con su empresa, sin embargo en ciertas empresas no está sucediendo lo mismo. Debido a que empresas generalmente del sector financiero, se han visto en la necesidad de crear cargos a veces innecesarios para cumplir la ley, debido a que la mayoría de los cargos en los que hay vacantes requieren de una preparación profesional muy alta.¹⁰

Por otra parte, la mayoría de personas con capacidades especiales que actualmente están trabajando, lo hacen en labores de mantenimiento, limpieza, servicios generales, es decir actividades sencillas puesto que según el Censo realizado por el CONADIS en el años 2005, tan solo el 1% de las personas con capacidades especiales poseen título universitario y este resultado es lógico puesto que en la actualidad pocas son las instituciones que están correctamente acondicionadas para recibir a este tipo de personas.

Cabe recalcar que las empresas que incumplan con la aplicación del Art. 42 Num.33 del código de trabajo serán víctimas de sanciones económicas que van desde los \$2,400.00 por cada persona con capacidad especial que no haya sido contratada de acuerdo a lo que enmarca la ley.

2.2.6. Prejuicios Sociales

"El problema de la discapacidad no radica en la limitación, sino en las actitudes de la sociedad", dijo Eneida Ferrer, Directora de la Secretaría Técnica para el decenio por los derechos y la dignidad y las personas con discapacidad de la OEA.

Esto radica básicamente en que la sociedad en general, el mayor porcentaje ven a las personas con discapacidad como unas personas inútiles, que ya no pueden ejercer ninguna actividad por más sencilla que sea y esto genera un gran problema puesto

¹⁰ El Universo. (16 de Enero de 2010). <http://www.eluniverso.com/>. Recuperado el 04 de Agosto de 2013, de <http://unvrso.ec/0005FAC>

que se está marginando a personas muy valiosas que ven restringidas su capacidad para realizar cualquier actividad no solo por su discapacidad física sino también por la falta de oportunidad y de confianza por parte de la sociedad en general.

En el Gobierno Nacional del Econ. Rafael Correa se ha otorgado una prioridad alta a todo lo relacionado con las personas con capacidades especiales, ya sea con respecto a la educación, salud, vivienda y empleo. Este apoyo que el Econ. Rafael Correa ha brindado a este sector desfavorecido lo recalca en la Constitución Nacional del año 2008 a través del Art. 330 en el cual garantiza la inserción y la accesibilidad al sector laboral para las personas con capacidades especiales. Es así como el presidente Econ. Rafael Correa junto con el vicepresidente Lcdo. Lenin Moreno ponen la pauta para eliminar esos prejuicios que han estado en la mente de los ecuatorianos durante muchos años.

2.2.7. Barreras que enfrentan las personas con capacidades especiales

"El mayor obstáculo para ser integrados es la falta de concienciación y comprensión del problema que todos los días enfrenta un panameño con discapacidad para desarrollarse", dijo Manuel Campos, Director de la Secretaría de la Discapacidad de Panamá. Esto también se puede tomar como ejemplo en la ciudad de Guayaquil, debido a que ciertas personas que aún no toman conciencia acerca de la discapacidad se burlan de estas personas que poseen capacidades especiales a tales puntos de aislarlos, marginarlos y en algunos casos existen familiares que se avergüenzan e inclusive los dejan encerrados en sus viviendas para que no puedan salir.

Existen personas con capacidades especiales que no cuentan con el apoyo de su familia y adicional a esto sufren la discriminación por parte de la sociedad pero a pesar de esto luchan para salir adelante y una vez que cuentan con la oportunidad de desempeñarse dentro de una empresa lo hacen de una forma eficaz, eficiente y en algunos casos trabajan de una mejor forma en comparación a una persona calificada como normal. Por otra parte existen empresas en las cuales por cumplir con la nueva ley del código de trabajo, contratan a personas con capacidades especiales para que hagan trabajos muy básico como por ejemplo cuidar los baños, pasar papeles o simplemente que estén sentados sin hacer nada, en otros casos hacen convenios con estas personas para que inclusive no vayan a trabajar sino que cada cierto tiempo se

presenten a la empresas únicamente para cobrar su cheque que en ocasiones no es el básico, por estos motivos el Gobierno Nacional constantemente está haciendo controles con el fin de que se cumpla a cabalidad la normativa impuesta en el código de trabajo y evitar que se irrespete los derechos de las personas con capacidades especiales.

2.2.8. Inserción laboral de personas con capacidades especiales en el Ecuador

Cuando se habla de personas con capacidades especiales también se está haciendo referencia a los derechos humanos. A partir del Gobierno Nacional del año 2006 bajo el mandato del Econ. Rafael Correa, el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidades con un grupo de “atención prioritaria”

En la Constitución vigente resalta que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, todo esto con el fin de defender los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo.

La inserción laboral permite a las personas con capacidades especiales obtener una fuente de ingresos, mejorar su calidad de vida, relacionarse con otras personas y así sobrellevar de una mejor forma su capacidad especial.

El acceso al trabajo de las personas con capacidades especiales es una prioridad para el Gobierno Nacional del Econ. Rafael Correa, es por eso que mediante reformas como la que se hizo al código de trabajo en el Art. 42 Num. 33, se pretende insertar a este tipo de personas en el sector laboral y a su vez comprender y concientizar a la sociedad que las personas con capacidades especiales gozan de derechos y obligaciones al igual que el resto de la población.

Para lograr una buena inserción laboral se debe mejorar también el proceso formativo que se logra con la educación. Es por eso que el Gobierno Nacional actual está realizando una fuerte inversión en el sector de la educación, remodelando colegios, proporcionando de tecnología a los planteles, otorgando una capacitación constante a los profesores para que puedan brindar una mejor enseñanza y así los estudiantes puedan desarrollar las competencias necesarias para un correcto desempeño en el sector aboral.

Cabe recalcar que tanto las empresas públicas como privadas deben contar con todas las mejoras necesarias con la finalidad de tener la infraestructura idónea para que las personas con capacidades especiales puedan desenvolverse correctamente. Estas mejoras podrían ser rampas, adquisición de software para personas con discapacidad visual, máquinas de braille, etc.¹¹

2.2.9. Organizaciones que fomentan la inserción laboral de las personas con capacidades especiales

Consejo Nacional De Igualdad De Discapacidades

En esta página web se podrá obtener información acerca de los beneficios de estar acreditados en el CONADIS, las empresas con que se ha establecido convenios para que se pueda laborar en ellas, las fechas para los cursos de capacitación y también este organismo proporciona información estadística sobre las personas con capacidades especiales en el Ecuador.

Figura 1.1: Portal del Consejo Nacional De Igualdad De Discapacidades



Fuente: Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, recuperado de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>

¹¹ Carmen, O. (2011). Breve Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad, Revista de Educación*. 145-147.

Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad del Ecuador

Esta organización muestra información acerca de diversos proyectos que se están realizando a favor de las personas con capacidades especiales a su vez también cuenta con información acerca de leyes que favorecen a este tipo de personas.

Figura 1.2: Portal de Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad del Ecuador



Fuente: Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad del Ecuador, recuperado de <http://www.discapacidadesecuador.org>

Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física

Al igual que las otras organizaciones, ofrece información acerca del mercado de trabajo, capacitación, asesoramiento, ayuda, motivación, con el fin de que las personas con capacidades especiales puedan ser incluidas en el sector laboral y social correctamente.

En todas las organizaciones que se mencionaron anteriormente, la persona con capacidad especial podrá acercarse a solicitar ayuda sin ningún costo.

Figura 1.3: Portal de Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física



Fuente: Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física, recuperado de <http://www.fenedif.org/>

2.3. Marco Legal

2.3.1. Leyes con relación a la inserción laboral

Los siguientes artículos respaldan y garantizan la inserción de personas con capacidades especiales en las empresas del Ecuador.

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que 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. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural. (p.9) (Ver más en Anexo 2)

*El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. (p.36) **(Ver más en Anexo 3)***

En la constitución del Ecuador del 2008 se puede observar los siguientes artículos que hacen referencia al trabajo y al derecho de las personas con capacidades especiales.

Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. (p.30)

*Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. (p.40) **(Ver más en Anexo 4)***

Art. 48.-El estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

- 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica. (p.41) **(Ver más en Anexo 5)***

Art. 330. - Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. (p.99)

Tanto el Art.42 Num.33 del código de trabajo como el Art.64 de la Ley Orgánica del Servidor Público, determinan que por cada 25 trabajadores, las empresas se verán obligadas a contratar una persona con alguna capacidad especial y a su vez el porcentaje de contratación de estas personas irá aumentando cada año hasta llegar al 4% del total de los trabajadores.

En cambio el Art. 35 de la Constitución del Ecuador, detalla que el trabajo es un derecho y un deber de todos los ecuatorianos, el cuál será garantizado por el estado y será remunerado de una forma justa para que pueda cubrir las necesidades tanto de la persona como la de su familia. A su vez en los artículos 47, 48 y 330 de la Constitución del Ecuador recalca que es deber del Estado garantizar la inserción y accesibilidad laboral a las personas con capacidades especiales y también es responsabilidad de los empleadores implementar las mejoras necesarias con el fin de que estas personas se puedan desempeñar correctamente en sus funciones.

2.3.2. Aplicación del Art. 42 Num 33 del código de trabajo

El 4 de Agosto del 2013 el diario la Hora menciona lo siguiente: *“Sólo el 5% de las empresas encuestadas no tenía entre su nómina el mínimo de personal de este grupo establecido en la ley. Las que sí cumplieron, también proporcionaron capacitaciones para quienes trabajan allí, establecieron convenios con fundaciones, bolsas de empleo públicas y privadas, realizaron seguimiento al personal vulnerable para evitar accidentes y dictaron charlas de sensibilización.”*¹²

La mayoría de las empresas del Ecuador han aplicado esta ley ya sea porque es una obligación o también porque han descubierto en estas personas con discapacidades especiales, colaboradores que se han fidelizado a la compañía y a su vez han desarrollado sus labores con eficiencia y eficacia e inclusive de mejor forma en comparación a una persona sin ninguna discapacidad.

También cabe recalcar que en el inciso cuarto del Art.42 Num 33 del código de trabajo indica *“El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general”*. Por tal motivo en la actualidad la

¹² La Hora. (29 de Abril de 2013). <http://www.lahora.com.ec/>. Recuperado el 04 de Agosto de 2013, de <http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101499462#.Uf69R9I98so>

mayoría de los empresarios tratan de cumplir a cabalidad con este reglamento con el fin de evitar causar un perjuicio económico para sus empresas. A su vez cuentan con el apoyo de organismos como el SECAP, CONADIS, Vicepresidencia de la República, que pueden brindarles una base de datos verificada, con personas que posean capacidades especiales dispuestas a trabajar.

2.3.3. Plan Nacional Del Buen Vivir

El presente trabajo de investigación está relacionado con el plan nacional del buen vivir debido a que mediante dicho proyecto se busca una calidad de vida plena. La finalidad de este plan es lograr que todas las personas se sientan a gusto viviendo en el Ecuador, para esto se necesita incluir en la sociedad a todos los grupos, principalmente a los de atención prioritaria de acuerdo a la Constitución Nacional del 2008.

Las personas con capacidades especiales forman parte del grupo de atención prioritaria es por eso que a partir del año 2007 cuando empezó el Gobierno del Econ. Rafael Correa se propuso garantizar los derechos de los ecuatorianos, que todos los ciudadanos puedan tener fácil acceso a los centros hospitalarios y lo más importante aún apoyar para que las personas con capacidades especiales puedan ser reinseradas a la sociedad otorgándoles la oportunidad de ocupar una plaza de trabajo.

El plan nacional del buen vivir es una propuesta de gobierno originada por el movimiento Alianza País para su participación en la contienda electoral de los años 2006, 2007 y 2008 cuya finalidad es promover la revolución ciudadana.

El buen vivir consiste en que todas las personas lleven una calidad de vida plena, que cuenten con todos los recursos necesarios para sobrevivir día a día, que se sientan protegidos y seguros del país en que viven y que siempre cuenten con el apoyo de sus seres queridos.

Según (SENPLADES, 2009) *El Buen Vivir, más que una originalidad de la Carta Constitucional, forma parte de una larga búsqueda de modelos de vida que han impulsado particularmente los actores sociales de América Latina durante las últimas décadas, como parte de sus reivindicaciones frente al modelo económico neoliberal. En el caso ecuatoriano, dichas reivindicaciones fueron reconocidas e*

incorporadas en la Constitución, convirtiéndose entonces en los principios y orientaciones del nuevo pacto social. (párr.1).

De acuerdo a (Ramirez, 2008) establece que el Buen Vivir es:

La satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte dignas, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. El Buen Vivir supone tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno , visto como un ser humano universal y particular a la vez , valora como objetivo de vida deseable (tanto material como subjetivamente, y sin producir ningún tipo de dominación a un otro). Nuestro concepto de Buen Vivir nos obliga a reconstruir lo público para reconocernos, comprendernos y valorarnos unos a otros , entre diversos pero iguales , a fin de que prospere la posibilidad de reciprocidad y mutuo reconocimiento, y con ello posibilitar la autorrealización y la construcción de un porvenir social compartido. (p.387).

Según (SENPLADES, 2009) *El Plan Nacional Del Buen Vivir*, propone desafíos al proyecto de cambio que se pueden sintetizar en:

- *Construir una sociedad que reconozca la unidad en la diversidad.*
- *Reconocer al ser humano como ser gregario que desea vivir en sociedad.*
- *Promover la igualdad, la integración y la cohesión social como pauta de convivencia.*
- *Garantizar progresivamente los derechos universales y la potenciación de las capacidades humanas.*
- *Construir relaciones sociales y económicas en armonía con la naturaleza.*

- *Edificar una convivencia solidaria, fraterna y cooperativa.*
- *Consolidar relaciones de trabajo y de ocio liberadores.*
- *Reconstruir lo público.*
- *Profundizar la construcción de una democracia representativa, participativa y deliberativa.*
- *Consolidar un Estado democrático, pluralista y laico.*

Objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir

Según (SENPLADES, 2013) los objetivos del Plan Nacional para el Buen vivir son 12 y son los siguientes:

- *Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular.*
- *Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad.*
- *Mejorar la calidad de vida de la población.*
- *Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.*
- *Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.*
- *Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.*
- *Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global.*
- *Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible.*
- *Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.*
- *Impulsar la transformación de la matriz productiva.*

- *Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica.*
- *Garantizar la soberanía y la paz, y profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.*

2.4. Hipótesis

Las personas con capacidades especiales han mejorado su calidad de vida luego de su inserción laboral en el sector empresarial del norte de la ciudad de Guayaquil.

Variables

Variable Dependiente

Se pudo identificar como variable dependiente a:

- Calidad de vida de las personas con capacidades especiales.

Se dice que es una variable dependiente ya que la calidad de vida de estas personas va a depender de las distintas leyes que plantee el gobierno con el fin de una definitiva inclusión de las personas con capacidades especiales en la sociedad en general.

Variable Independiente

Se determinó como variable independiente:

- Inserción laboral de personas con capacidades especiales.

El gobierno nacional con la reforma al código de trabajo en el Art. 42 núm. 33 pretende incluir a las personas con capacidades especiales al sector empresarial de tal forma que puedan generar sus propios ingresos y que sean personas útiles para sí mismos, para sus familias y para la sociedad.

Indicadores

Un indicador que se determinó es el siguiente:

- Rango de sueldos y salarios que reciben las personas con capacidades especiales en retribución a su trabajo.

El salario básico actual es de \$340.00, lo que se pretende analizar con este indicador es el promedio de ingresos mensuales que tiene una persona con capacidad especial que actualmente se encuentre laborando en una empresa.

El siguiente indicador también se tomó en cuenta para el presente estudio:

- Las áreas de trabajo que principalmente ocupan las personas con capacidades especiales.

Mediante este indicador se determinará en qué áreas de trabajo, ya sean operativas o administrativas, se desenvuelven diariamente las personas con capacidades especiales que actualmente están laborando.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la Investigación

Se va a utilizar el método transversal debido a que se recolectará datos a través de la encuesta y con esto se realizará un análisis con el fin de determinar la incidencia que tuvo la reforma al Art. 42. Num. 33 del código de trabajo en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales.

3.2. Métodos de Investigación

Los métodos de investigación que se van a utilizar son:

Ex post-facto: La investigación se basa en un acontecimiento que ya sucedió.

Analítico: Se analizará las causas y efectos del fenómeno acontecido.

3.3. Modalidad de la Investigación

Se dice que esta investigación es de campo ya que se utilizará información que proviene de encuestas realizadas a personas con capacidades especiales, también es una investigación explorativa debido a que se pretende dejar precedentes con el fin de que se realicen posteriores investigaciones y por último es una investigación de carácter descriptiva ya que se analizará cada uno de los resultados obtenidos mediante las encuestas.

3.4. Tipos de Investigación

Es una investigación con estudios explorativos debido a que no se ha realizado anteriormente y también cuenta con estudios descriptivos ya que se describirá y analizará cada una de las respuestas obtenidas mediante las encuestas.

3.5. Población y muestras

Ya que la población de personas con discapacidad en Guayaquil es amplia, se optará por hacer una selección de muestra que sea representativa de la población que se obtuvo mediante la página web del Consejo Nacional de Discapacidades, la muestra fue tomada en base al número total de personas con capacidades que se encuentran

laborando en todo el Ecuador, reduciéndola a la población en la provincia del Guayas, y luego a la población de la ciudad de Guayaquil, luego se hace una sumatoria de la cantidad de personas con capacidades especiales que se encuentren laborando aproximadamente en las parroquias del sector norte, así se llegó a una población de 4592 personas, utilizando esta valoración como aproximación del valor real. Se pudo verificar esta información relacionando la cantidad de observaciones obtenidas con la cantidad de personas con discapacidad que viven en el norte, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos; existe una correlación indirecta puesto que no todos los individuos que trabajan en el norte viven en el norte por tanto se ha hecho una ponderación para lograr equiparar estas diferencias para lo cual se usará una fórmula estadística que permita la determinación más acertada de la muestra.

La muestra será obtenida en base a la utilización de la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{4592 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (4592 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$n = 72$$

Fuente: Los Autores

3.6. Técnica e instrumento de investigación

La técnica que se utilizará en esta investigación es la encuesta y el instrumento es el cuestionario el cual va a constar de preguntas de acuerdo a la naturaleza de la investigación y así comprobar la hipótesis.

3.7. Análisis dimensional

Mediante la incidencia se determinará la cantidad de personas con capacidades especiales que han sido contratadas por las empresas en un periodo de tiempo determinado.

Incidencia Absoluta

Para determinar la incidencia se utiliza la siguiente fórmula:

$$\text{incidencia absoluta} = \frac{\text{Número de eventos ocurridos}}{\text{Tiempo de observación}}$$

Tapia Granados, J. Incidencia: Concepto, terminología y análisis dimensional, 1994

Esta fórmula es aplicable siempre y cuando se mantenga la concordancia en datos y se pueda comprobar con datos históricos de alguna entidad de control la información que es obtenida de manera estadística.

La información que se va a utilizar deben ser datos recopilados por encuestas o trabajos investigativos de los cuales se pueda obtener inferencias respectivas de las observaciones realizadas durante los mismos.

En base a los datos obtenidos en la página web del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) en el mapa del sitio y en la subdivisión por territorios, la población de personas con discapacidad encontrada en base al censo realizado en 2010 y a los monitoreos de programas estatales como “Manuela Espejo”, es de 4592 personas, las cuales se encuentran inmersas en actividades productivas o profesionales. Considerando a la población como el número de eventos ocurridos y el tiempo de observación que se está usando es el del periodo de un año que transformado en horas serian 8765, se obtendrá lo siguiente:

$$\text{Incidencia Absoluta} = \frac{4592 \text{ personas con capacidades especiales estudiadas}}{8765 \text{ horas comprendidas dentro del año 2013}} = 0.5239$$

Esto quiere decir que un 52,39% de la población con capacidades especiales que fue consultada considera que ha habido cambios positivos en su calidad de vida. El

tiempo de observación de un año ha sido el factor que refleje el cambio en la manera de vivir de estas personas ya que ha beneficiado su modo de vida y de sus familias.

Incidencia Acumulada

Algo diferente se da al momento de obtener la incidencia acumulada ya que esta toma en referencia el número de personas con capacidades especiales contratadas por las empresas del total de personas con capacidades especiales que laboran en el sector empresarial del norte de la ciudad de Guayaquil.

Para hallar la incidencia acumulada, la fórmula es la siguiente:

$$\frac{\text{Número de eventos ocurridos}}{\text{Cantidad de observación}}$$

Tapia Granados, J. Incidencia: Concepto, terminología y análisis dimensional, 1994

Por tanto si se aplica la fórmula establecida arriba quedará una tasa que refleja una acumulación entre dos sectores que conforman una misma población. Se deberá tomar en consideración que el número total de personas con discapacidad según el CONADIS en el sector norte de Guayaquil bordea las 5769 personas. Y que la cantidad de observación tomada es de 4592 personas que actualmente laboran en este sector empresarial, quedaría una ecuación como la que se muestra a continuación:

$$\text{Incidencia Acum.} = \frac{4592 \text{ personas que se encuentran laborando en el sector empresarial}}{5769 \text{ personas censadas en el norte de Guayaquil con discapacidad}} = 0.795$$

Fuente: Los Autores

Para analizar este resultado se debe tener en cuenta que lo que se obtuvo es una tasa acumulada en relación del número de personas con discapacidad censada en el norte de Guayaquil y el número registrado en actividades laborales. Lo que indica que el 80% de la población se encuentra en búsqueda o ha estado inmersa en actividades productivas que involucraban generar ingresos.

Tasa de Incidencia

Otra forma de calcular la incidencia es mediante una proyección a futuro que contemple los posibles eventos nuevos que puedan suceder de acuerdo a una

tendencia en relación a la incidencia absoluta y acumulada. La tasa de incidencia marca un esquema de referencia en el estudio de análisis a futuro sobre posibles eventos que suceden en el ahora.

La fórmula de la tasa de incidencia es la siguiente:

$$D_{(t_0, t_1)} = \frac{N^{\circ} \text{ eventos nuevos}}{\sum_{i=1}^N \Delta t_i}$$

Fuente: Hospital Universitario Ramón Carvajal, 2014, recuperado de: http://www.hrc.es/bioest/Medidas_frecuencia_4.html

La fórmula contempla a la incidencia total como una resultante entre la proyección a futuro y la sumatoria de la incidencia absoluta y acumulada.

$$D_{(t_0, t_1)} = \frac{6452 \text{ peronas con capacidades especiales para finales de 2014}}{\sum \Delta 0.5239 \text{ incidencia absoluta} + 1.2563 \text{ incidencia acumulada}} = 0.5617$$

Fuente: Los Autores

Esto indica que como en el inicio un 56.17% de la población con capacidades especiales en el futuro percibirán mejoras en su calidad de vida y economía familiar, todo se encuentra correlacionado con información histórica manejada por el Consejo Nacional de Discapacidades que se vale de estas herramientas estadísticas para generar una visión clara y una ruta de trabajo para futuros periodos en base a esta tasa de incidencia.

3.8 Procesamiento

De acuerdo a la información obtenida en las encuestas realizadas a los entrevistados se puede decir que se ha trabajado en base a un cuestionario que contiene entre si preguntas cerradas, directas y de opción múltiple. De entre las cuales se puede obtener información certera que dé una visión clara y concisa de lo que se trata de comprender como la coyuntura social que se vive en estos tiempos.

Desde la pregunta número uno hasta la pregunta número ocho se detalla la información específica del encuestado en la que se obtienen datos referentes al tipo de discapacidad y a la formación académica o técnica que haya recibido para la ejecución de sus labores.

En las subsiguientes preguntas desde la nueve hasta la número veinte se puede apreciar una visión del aspecto económico que perciben las personas con capacidades especiales sujetas del estudio. Se trata de evaluar la perspectiva actual con experiencias anteriores que hayan pasado, en las cuales el factor económico fue preponderante para mantener el bienestar personal y familiar.

Desde la pregunta número veintiuno a la veintiséis se analizó el ámbito psicosocial que encierran las relaciones humanas entre personas de capacidades especiales y personas que no poseen ninguna discapacidad, se midió en nivel de aceptación social o el rechazo de cual pudieran haber sido objeto en otras situaciones. La perspectiva con la que se estudió este aspecto del entorno fue muy subjetiva de cada persona encuestada.

Las últimas interrogantes estuvieron orientadas a dar un panorama en relación a como los empleadores sean estos naturales o jurídicos han implementado medidas de seguridad laboral y de desarrollo profesional para este tipo de colaboradores, los cuales merecen una capacitación e instrucción especial al del resto de empleados.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE INCIDENCIA DE INSERCIÓN LABORAL

4.1. Personas con capacidades especiales en las empresas

Según el art. 42 Núm. 33 del código de trabajo (**Ver más en Anexo 2**) las empresas que posean una nómina de trabajadores mayor a 25 empleados , deberán contratar una persona con capacidad especial y al pasar el año deberán de estar trabajando en la empresa alrededor del 4% del total del personal. Este artículo es similar al Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (**Ver más en Anexo 3**) habla de la misma obligación pero en el sector público.

El gobierno de Ecuador muestra una postura firme acerca de su propuesta; la cual, busca como objetivo principal la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector empresarial del Ecuador. De esta manera las personas que poseen capacidades especiales contarán con más oportunidades para desarrollarse profesionalmente.

Las empresas que no cumplan con la aplicación de esta nueva ley serán sancionadas con multas cuyo porcentaje será fijado por el gobierno nacional de Ecuador y así mismo brindará beneficios a las empresas que si cumplan.

A su vez las empresas se verán obligadas a eliminar las barreras de comunicación, de infraestructura, que impidan un correcto desempeño por parte de estas personas con capacidades especiales y a su vez sus puestos de trabajo constarán con adaptaciones de conformidad con las disposiciones de la ley de discapacidades.

4.2. Mejoramiento de la condición de vida de personas con capacidades especiales que ingresaron al sector laboral

El gobierno nacional con la reforma al código de trabajo según el Art. 42 Num 33 busca reintegrar laboralmente y hacer sentir útil a las personas con capacidades especiales. El trabajo es la mejor forma para eliminar la pobreza y la exclusión social que rodea a este tipo de personas.

En empresas como INDULAC detallan que trabajar con personas que poseen capacidades especiales mejora el clima laboral. Se caracterizan por ser personas

responsables, alegres, eficientes y eficaces. Con esta actitud hace que la productividad aumente por parte de sus otros compañeros al ver que este tipo de personas a pesar de sus dificultades se desenvuelven correctamente en sus trabajos.¹³

Las personas con capacidades especiales una vez que puedan contar con una fuente de ingresos, podrán mejorar su calidad de vida, puesto que accederán a una mejor atención médica, ayudarán económicamente a sus familias, realizarán mejoras a sus viviendas, se enfocarán en una mejor preparación académica y uno de los puntos más importantes, se sentirán útiles para la sociedad. Todo esto es posible gracias a las políticas, normas y reglas que establece el Gobierno Nacional con el fin de integrar a la sociedad a sectores marginados a lo largo de los años.

Uno de los objetivos desde que empezó el Gobierno de la Revolución Ciudadana fue incluir en la sociedad a las personas con capacidades especiales. Dicho grupo había sido olvidado por los gobiernos anteriores, es por eso que mediante la gestión de la vicepresidencia a cargo del Lcdo. Lenin Moreno se puso en Marcha el proyecto “Misión Manuel Espejo” la cual consistía en recorrer el Ecuador, visitando todos esos rincones olvidados donde se encontraban personas con discapacidades. Esta misión cuenta con médicos especiales, militares y voluntarios dispuestos a ayudar a estas personas otorgándoles atención médica, suministros, medicinas, todos los implementos necesarios para que puedan mejorar su calidad de vida. A su vez en situaciones donde el grado de discapacidad es severa el gobierno implementó el Bono Joaquín Gallegos para estas personas, el cual consiste en un apoyo económico mensual para estas personas de escasos recursos.

Por otra parte también se lanzó la propuesta de incluir a las personas con capacidades especiales en los puestos de trabajo. Para esto tanto las empresas como la sociedad deben de eliminar las barreras arquitectónicas, de comunicación, la discriminación, que impiden este proceso de inserción.

Las personas con capacidades especiales una vez que entran en el ámbito laboral, mejoran sus ingresos, que les permiten afrontar sus deudas. A su vez también les permite desarrollarse profesionalmente aunque en la mayoría de los casos los

¹³ DIARIO HOY. (29 de Abril de 2013). Solo el 19% de los discapacitados está empleado.

principales puestos de trabajo que ocupan son relacionados a la limpieza, mensajería o archivo pero con un cierto grado de esfuerzo se ha demostrado que pueden ocupar cargos importantes. Por citar un ejemplo muy conocido es el caso del Lcdo. Lenin Moreno, quién quedo condenado a usar una silla de ruedas como consecuencia del impacto de una bala perdida pero esto no fue un impedimento para que él pueda cumplir sus sueños y ayudar a los demás.

Las personas con capacidades especiales que puedan contar con un trabajo podrán obtener los ingresos necesarios para lograr generar una microempresa o algún negocio, también mejorar su movilización, en esta categoría el gobierno nacional incentiva a estas personas para la compra de un vehículo ya que pueden acceder a uno de ellos libre de aranceles y con todos los beneficios.

Otra opción que tienen estas personas es la de invertir el dinero de su salario en mejoras para sus viviendas y lo más importante de la inserción laboral es que se logrará elevar el autoestima de estas personas abandonadas por muchos gobiernos a lo largo del tiempo.

4.3. Personas con capacidades especiales en el Ecuador

Según la OEA¹⁴ el Ecuador posee un 12.8% de personas con discapacidad, por debajo de Perú y Estados Unidos que poseen un 18.5% y 15% respectivamente.

La OEA dice que en el mundo de 500 a 600 millones de personas sufren alguna discapacidad, de las cuales el 85% no tiene acceso a servicios de rehabilitación y 95% no acude a la escuela.

Pero el dato más reciente lo dio la Misión Manuela Espejo. En el 2009 recorrió todo el Ecuador (de 15 millones de habitantes). Con médicos evaluadores y psicólogos registró a 293,743 personas con algún tipo de deficiencia física, mental, intelectual o sensorial.¹⁵

¹⁴Organización de Estados Americanos

¹⁵Ch, M. R. (03 de 12 de 2012). El país aún aprende sobre la discapacidad. *El Comercio*, págs. 5-7.

4.4. Análisis e interpretación de los resultados

Las encuestas se realizaron a personas con capacidades especiales que trabajen en el sector empresarial del norte de la ciudad de Guayaquil. A continuación le presentará el análisis que se obtuvo de cada pregunta.

Información general recopilada en las encuestas

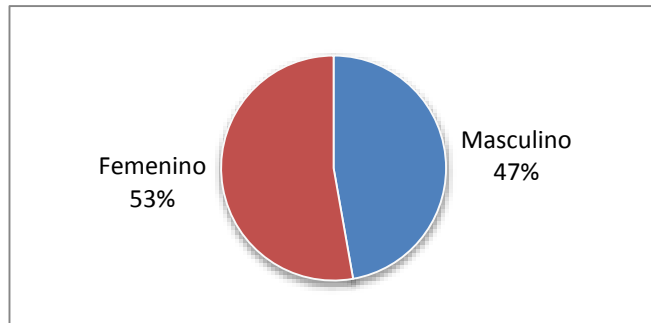
Tabla 4.1: Género

Información General		
Indicadores	Frecuencias	Porcentaje
Masculino	34	47,2%
Femenino	38	52,8%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.1: Género



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

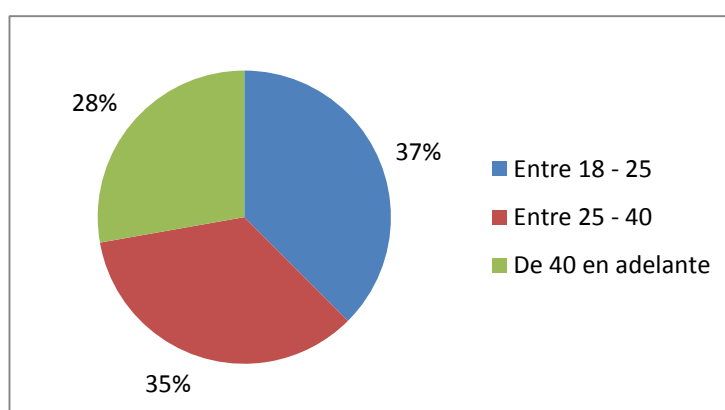
Se puede destacar en este gráfico la presencia de mayor cantidad de encuestados con género femenino con un resultado del 52.80% en comparación al género masculino que se obtuvo un porcentaje del 47.20% ya que en su mayoría las mujeres laboran en actividades administrativas lo cual hace más fácil para las compañías contratar a personas con capacidades especiales de este género pues pueden resultarles más útiles, a su criterio, que un colaborador del género masculino.

Tabla 4.2: Edad

Indicadores	Frecuencias	Porcentaje
Entre 18 - 25	27	37,5%
Entre 25 - 40	25	34,7%
De 40 en adelante	20	27,8%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.2: Edad

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014

Análisis

Las edades de los encuestados fueron analizadas en 3 grandes grupos desde los 18 años hasta los 25 años con un 37.5%, entre 25 y 40 años con un 34.7% y de 40 años en adelante con un 27.8%. El rango entre los 18 y 25 años lo comprenden personas con muchos deseos de superación, en búsqueda de una estabilidad económica que les permita colaborar con los gastos familiares y a su vez sus gastos personales. La personalidad del grupo humano comprendido en estas edades es muy decidida a lograr objetivos personales y profesionales por tanto buscan la satisfacción a través del desarrollo de actividades en un cargo dentro de las organizaciones.

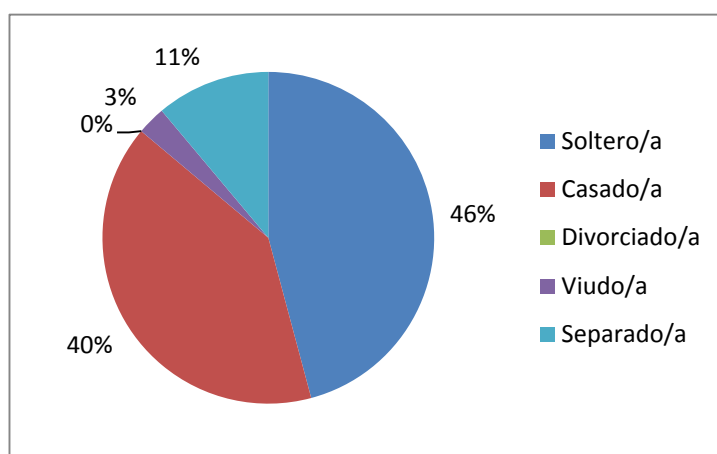
Entre los encuestados de 25 a 40 y de 40 años en adelante se evidenció una personalidad más calmada que los anteriores, son personas que han alcanzado madurez y experiencia en sus puestos de trabajos.

Tabla 4.3: Estado civil

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Soltero/a	33	45,83%
Casado/a	29	40,28%
Divorciado/a	0	0,00%
Viudo/a	2	2,78%
Separado/a	8	11,11%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014

Gráfico 4.3: Estado Civil

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014

Análisis

En base a las encuestas se obtuvo como resultado, personas solteras 45.83%, casadas 40.28 %, viudas 2.78%, separadas 11.11%.

El estado civil de las personas con capacidades especiales es muy importante para proyectar una visión sobre su situación socio-familiar ya que el estudio presentado se trata de verificar si con el ingreso percibido en sus puestos de trabajo han mejorado su situación económica familiar y personal.

La mayoría de los encuestados son personas jóvenes que aún no tienen cargas familiares fuertes ya que son solteros pero otro gran grupo de encuestados son cabezas de familia que cumplen con sus obligaciones a través de su trabajo.

Pregunta 1. ¿Qué tipo de discapacidad usted posee?

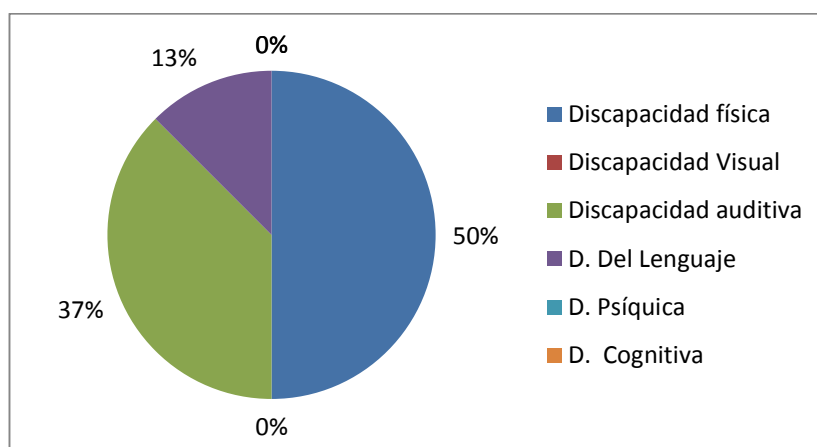
Tabla 4.4: Tipos de discapacidades

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Discapacidad física	36	50,00%
Discapacidad Visual	0	0,00%
Discapacidad auditiva	27	37,50%
D. Del Lenguaje	9	12,50%
D. Psíquica	0	0,00%
D. Cognitiva	0	0,00%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014

Gráfico 4.4 Tipos de Discapacidades



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014

Análisis

En esta pregunta se puede evidenciar que las personas con discapacidad física encuestadas corresponden al 50%, con discapacidad auditiva 37.50%, discapacidad del lenguaje 12.50 % y los demás tipos de discapacidad con un 0%.

La mayoría de las personas encuestadas poseen discapacidades físicas o discapacidades auditivas. Se dice que una persona tiene una discapacidad física cuando sufre la ausencia o disminución de una de sus actividades físicas (es decir ausencia de una mano, pierna o una debilidad excesiva en alguna de las partes antes mencionadas que le impide llevar una vida normal). También obtuvo un alto porcentaje la discapacidad auditiva la cual se refiere a la disminución del sentido auditivo.

Pregunta 2. Indique cuál es su grado de discapacidad en rangos

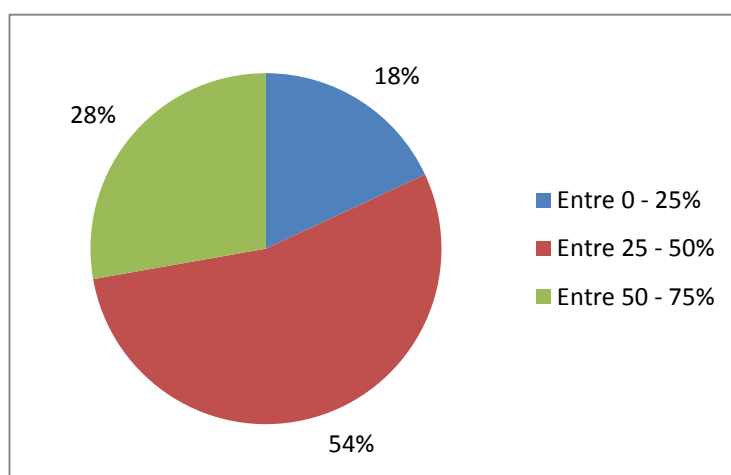
Tabla 4.5: Grado de discapacidad

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Entre 0 - 25%	13	18,06%
Entre 25 - 50%	39	54,17%
Entre 50 - 75%	20	27,78%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.5: Grado de discapacidad



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

Con respecto a los resultados obtenidos se dice que el grado de discapacidad entre 0-25% ocupa un 18.06%, entre 25-50% ocupa un 54.17 % y entre 50-75% ocupa un 27.78%

Cabe recalcar que en el Ecuador existe el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS que se encarga de velar por los derechos y la inserción de las personas con discapacidades en el Ecuador. El CONADIS otorga a las personas con capacidades especiales un carnet en el cuál se detalla su nivel de discapacidad. Ver más en Anexo 6

Pregunta 3. Su discapacidad se presentó por:

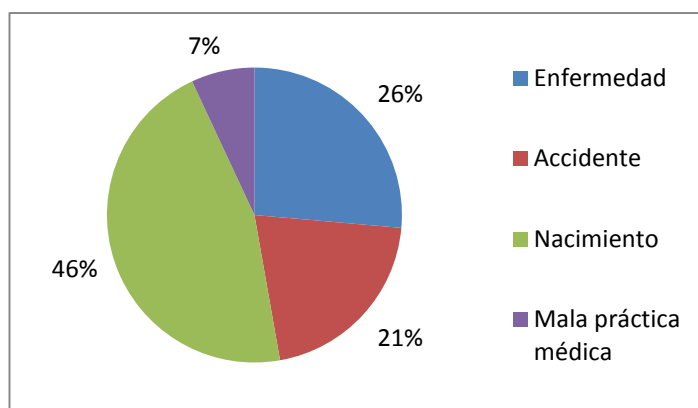
Tabla 4.6 Origen de la discapacidad

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Enfermedad	19	26,39%
Accidente	15	20,83%
Nacimiento	33	45,83%
Mala práctica médica	5	6,94%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.6 Origen de la discapacidad



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

En esta pregunta se obtuvieron los siguientes resultados: discapacidad originada por enfermedad 26.39%, accidente 20.83%, nacimiento 45.83% y mala práctica médica 6.94%

La tercera pregunta consistía en determinar cuáles eran los motivos por los cuales se había presentado la discapacidad que padecía la persona encuestada. Los principales resultados que se obtuvieron fueron por motivos de enfermedad, accidente, y por nacimiento. Es importante recalcar que la mayor causa de discapacidad presentada en la realización de las encuestas viene desde el nacimiento de las personas las mismas que son derivadas por cuestiones genéticas.

Pregunta 4: ¿Cuál fue el mecanismo que usted utilizó para encontrar trabajo?

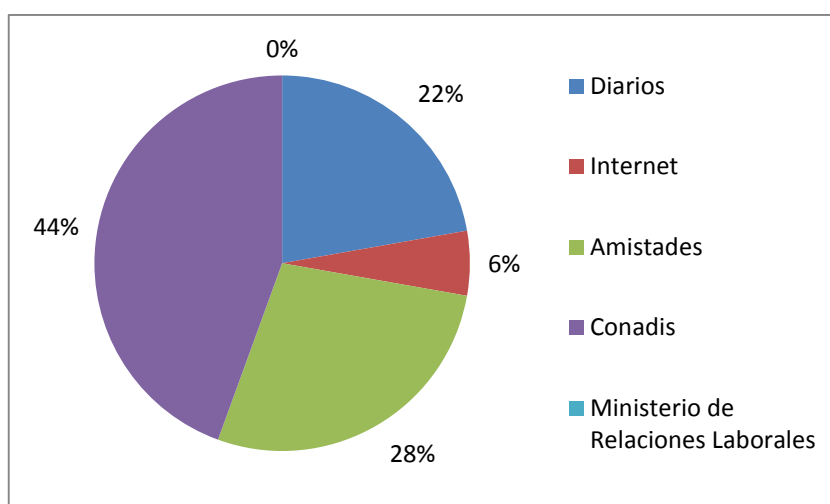
Tabla 4.7: Medios para encontrar trabajo

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Diarios	16	22,22%
Internet	4	5,56%
Amistades	20	27,78%
Conadis	32	44,44%
Ministerio de Relaciones Laborales	0	0,00%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.7: Medios para encontrar trabajo



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

En base a los resultados obtenidos en la encuesta se dice que los medios para encontrar trabajo son: diarios 22.22%; internet 5.56%, amistades 27.78% y el CONADIS con 44.44%

La cuarta pregunta era la siguiente: ¿Cuál fue el mecanismo que usted utilizó para encontrar trabajo? Los diversos mecanismos que existen en la actualidad para encontrar trabajo son: buscando anuncios en el diario, mediante amistades. Actualmente con los avances tecnológicos también se puede encontrar trabajo en distintas páginas de internet y a su vez las personas con capacidades especiales tienen la ayuda del CONADIS y también del Ministerio De Relaciones Laborales.

Pregunta 5: ¿En qué tipo de empresa está trabajando actualmente?

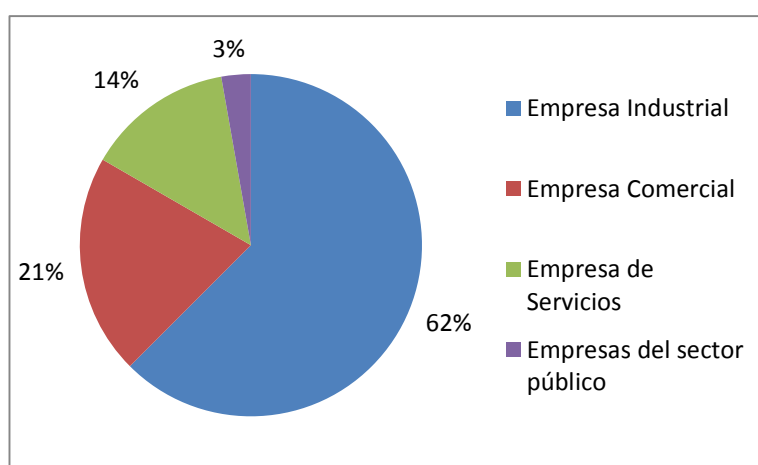
Tabla 4.8: Tipo de empresa en la que trabaja

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Empresa Industrial	45	62,50%
Empresa Comercial	15	20,83%
Empresa de Servicios	10	13,89%
Empresas del sector público	2	2,78%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.8: Tipo de empresa en la que trabaja



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

De acuerdo a estos resultados se dice que el CONADIS es el principal medio para que las personas con capacidades especiales puedan encontrar un trabajo ya que constantemente está realizando campañas con el fin de incluir a todos los discapacitados del Ecuador en el sector laboral.

Según los resultados de las encuestas se dice que los tipos de empresa donde trabajan las personas con capacidades especiales son: Empresa comercial 20.83%; Empresa de servicio 13.89%; empresa pública 2.78%; Empresa industrial 62.50%.

Pregunta 6: ¿Cuál es su grado de preparación académica?

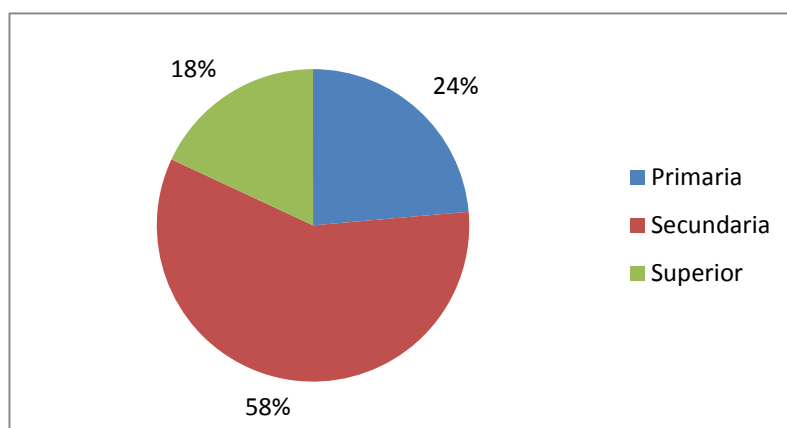
Tabla 4.9: Preparación académica

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Primaria	17	23,61%
Secundaria	42	58,33%
Superior	13	18,06%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.9: Preparación académica



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

En base a las encuestas se obtuvieron los siguientes resultados: primaria 23.61%, secundaria 58.33% y superior 18.06%

En la sexta pregunta lo que se deseaba investigar era acerca del grado de preparación académica de las personas con capacidades especiales que laboran en el sector norte de la ciudad de Guayaquil. Lo que se logró determinar es que la mayoría de estas personas terminaron sus estudios de secundaria pero con respecto a una educación superior, es muy bajo el porcentaje, es decir muy pocas son las personas con capacidades especiales que obtuvieron un título de educación superior.

Esto deja la incertidumbre de que la falta de preparación académica muchas veces afecta la aspiración de un mejor ingreso económico o de un mejor cargo dentro de la organización.

Pregunta 7: ¿Está estudiando actualmente?

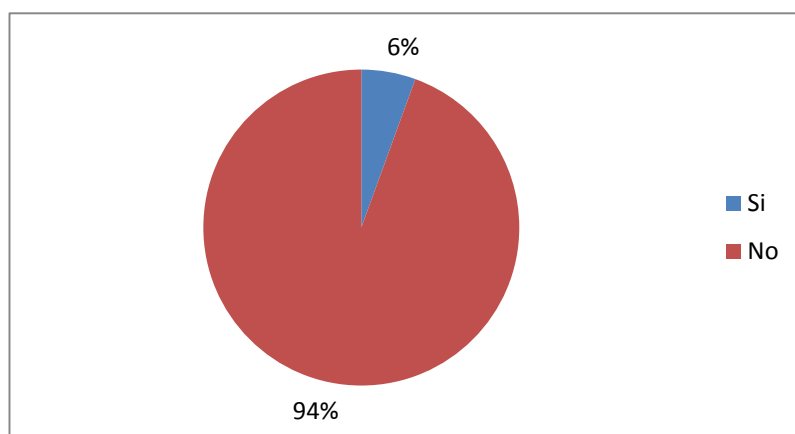
Tabla 4.10: Preparación académica

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Si	4	5,56%
No	68	94,44%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.10: Preparación académica



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

Los resultados que se obtuvieron de la encuesta son los siguientes: Si 5.56%, No 94.44%.

En la séptima interrogante se analizó la porción de personas encuestadas que están actualmente estudiando, se pudo evidenciar que la mayoría de personas encuestadas no se encuentra estudiando ninguna carrera, tampoco se capacitan por su propia cuenta, solo se mantienen con los conocimientos y la experiencia que tienen realizando sus actividades laborales, sin embargo una menor porción de encuestados sí se encuentran estudiando y entre las principales carreras profesionales que siguen son: Contabilidad y Auditoría, Administración de Empresas, Ingeniería en Sistemas. También en estas preguntas se buscaba determinar si estaban estudiando actualmente y la mayoría contestó que no puesto que ese dinero lo ocupan en otras actividades que no están relacionadas con el estudio.

Pregunta 8: ¿Cuál es el nivel jerárquico que posee actualmente en la empresa donde labora?

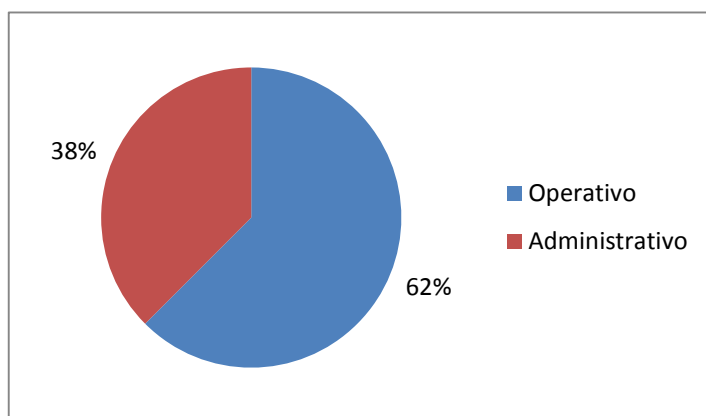
Tabla 4.11: Nivel jerárquico que ocupan en las empresas

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Operativo	45	62.50%
Administrativo	27	37.50%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.11: Nivel jerárquico que ocupan en las empresas



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

De acuerdo a las encuestas se obtuvo la siguiente información: Operativo 62.50%, Administrativo 37.50%.

Mediante esta pregunta se llegó a la conclusión que generalmente las personas con capacidades especiales que trabajan en el norte de la ciudad de Guayaquil ocupan tanto cargos operativos como administrativos y a su vez en la mayoría de empresas están contentos con su desempeño. Cabe recalcar que ninguna de las personas a las que se le realizaron las encuestas ocupan un cargo gerencial sin embargo esto no significa que no sean capaces puesto que el Lcdo. Lenin Moreno Garcés a pesar de su discapacidad logró ser Vicepresidente del Ecuador.

Los puestos administrativos son más buscados por las personas con capacidades especiales que les impidan realizar trabajo físico.

Economía Personal

Pregunta 9 y 10: Con los ingresos económicos que percibe actualmente en la empresa. ¿Se ha matriculado en alguna institución para continuar con sus estudios?

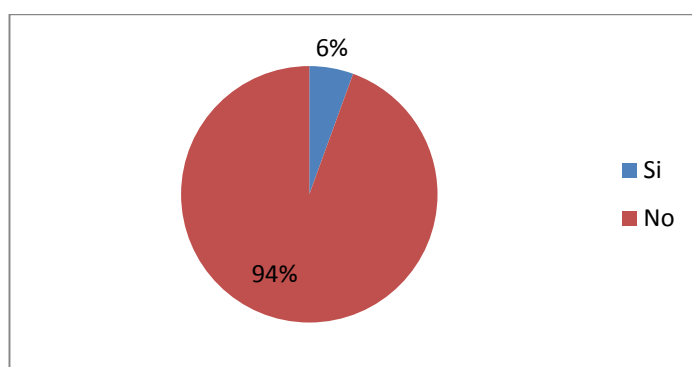
Tabla 4.12: Continuidad de estudios con los ingresos que percibe

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Si	4	5,56%
No	68	94,44%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.12: Continuidad de estudios con los ingresos que percibe



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

Mediante las encuestas se obtuvieron los siguientes datos: No 94.44%, Si 5.56%.

Con respecto a la pregunta 9 lo que se buscaba saber era que si con los ingresos actuales que reciben las personas con capacidades especiales, se habían matriculado en alguna institución para continuar con sus estudios.

Los datos recopilados dejan saber que no ha sido posible para los encuestados continuar con sus estudios, algunos por tener otras responsabilidades que son de mayor importancia que esto y las pocas personas que lo han hecho han decidido estudiar entre Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría o enfermería hospitalaria.

Pregunta 11: ¿Cuál es el nivel aproximado de ingresos que usted posee actualmente?

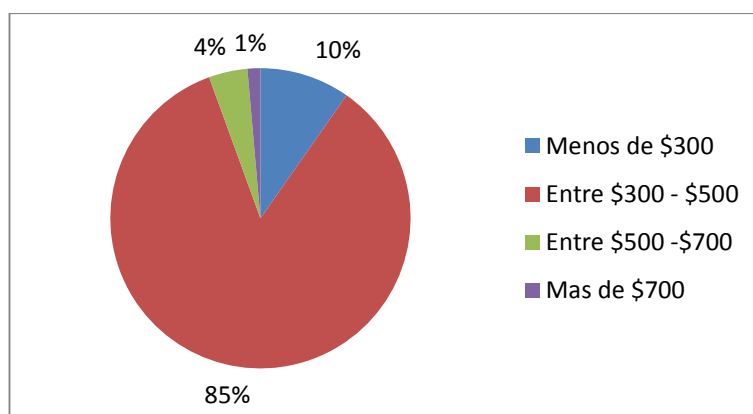
Tabla 4.13: Nivel de ingresos

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Menos de \$300	7	9,72%
Entre \$300 - \$500	61	84,72%
Entre \$500 -\$700	3	4,17%
Más de \$700	1	1,39%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.13: Nivel de ingresos



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

En base a los resultados se obtuvo la siguiente información: Menos de \$300.00 9.72%, entre \$300-\$500 84.72%, entre \$500-\$700 4.17%, más de \$700.00 1.39%.

La pregunta 11 se enfocaba en el nivel de ingreso de estas personas con capacidades especiales que trabajan en el norte de la ciudad de Guayaquil y se logró determinar que la mayoría gana un sueldo entre \$300-\$500 es decir un valor un poco mayor al salario básico que es de \$340.00. También existía un pequeño porcentaje que gana entre \$500-\$700 puesto que trabajan en cargos administrativos.

Pregunta 12: ¿Cuál es su nivel estimado en gastos mensuales?

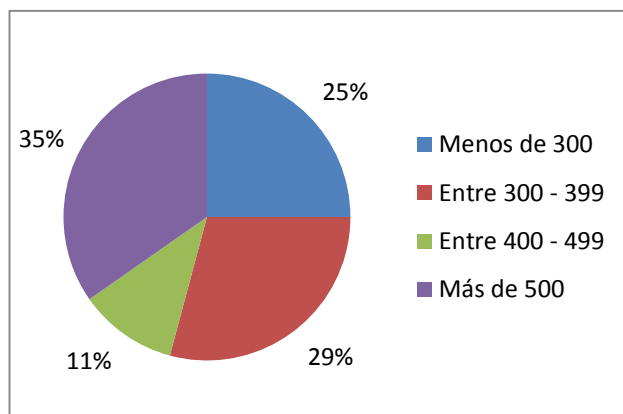
Tabla 4.14: Nivel de gastos mensuales

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Menos de \$300	18	25,00%
Entre \$300 - \$399	21	29,17%
Entre \$400 - \$499	8	11,11%
Más de \$500	25	34,72%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.14: Nivel de ingresos



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

Los resultados de esta pregunta fueron los siguientes: Menos de \$300.00 25%, entre \$300-\$399 29.17%, entre \$400-\$499 11.11%, más de \$500.00 34.72%

En cambio, la pregunta 12 hace referencia al nivel de gastos mensuales que tienen estas personas, los cuales en muchos casos exceden el ingreso percibido por concepto de sueldo o salario.

Pregunta 13: ¿Cree usted que la inserción laboral generada por el gobierno nacional en el año 2006 ha aumentado el poder adquisitivo de las personas con capacidades especiales?

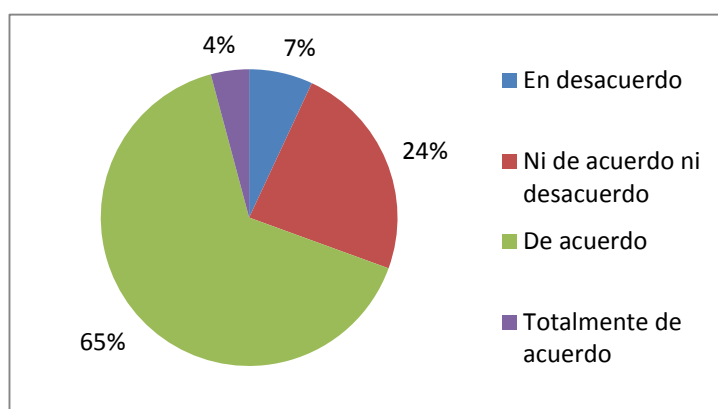
Tabla 4.15: Aumento del poder adquisitivo con la inserción laboral

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
En desacuerdo	5	6,94%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	17	23,61%
De acuerdo	47	65,28%
Totalmente de acuerdo	3	4,17%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.15: Aumento del poder adquisitivo con la inserción laboral



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

Por medio de las encuestas se obtuvo la siguiente información: De acuerdo 65%, Ni de acuerdo ni desacuerdo 24%, totalmente de acuerdo 4%, en desacuerdo 7%

La respuesta que se obtuvo a esta pregunta es que la mayoría de personas con capacidades especiales que laboran en el sector empresarial del norte de Guayaquil están agradecidos con el Gobierno Nacional por su campaña de inserción laboral y además están totalmente convencidos que esta campaña ha aumentado su capacidad adquisitiva puesto que se les está brindando la posibilidad de generar sus propios ingresos y así enfrentarse ante cualquier eventualidad.

Pregunta 14: Después de la reforma que se realizó en el Art. 42 Num 33 del código de trabajo en el año 2006. ¿Cree usted que su situación económica ha mejorado?

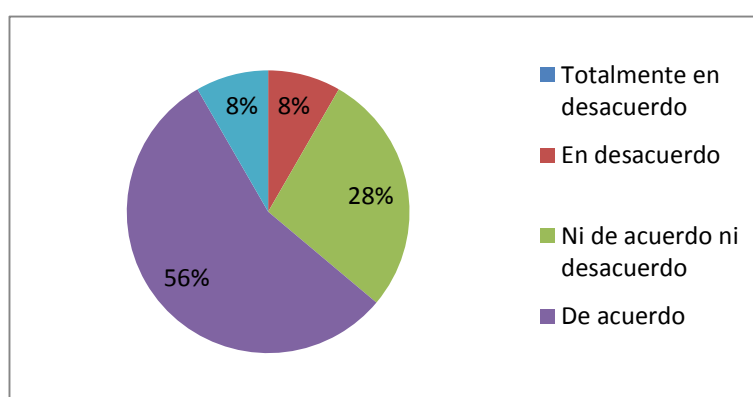
Tabla 4.16: Situación económica mejorada

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	6	8,33%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	20	27,78%
De acuerdo	40	55,56%
Totalmente de acuerdo	6	8,33%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.16: Situación económica mejorada



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

Mediante la encuesta se obtuvo la siguiente información: En desacuerdo 8.33%, ni de acuerdo ni desacuerdo 27.78%, de acuerdo 55.56%, totalmente de acuerdo 8.33%

En esta pregunta se obtuvo como resultado que su situación económica mejoró una vez puesta en vigencia el Art. 42 Núm. 33 la cuál le ha permitido mejor su situación económica y con eso lograr una mejor calidad de vida.

Pregunta 15: ¿Sus ingresos económicos actuales le permiten adquirir los medicamentos necesarios para tratar su capacidad especial?

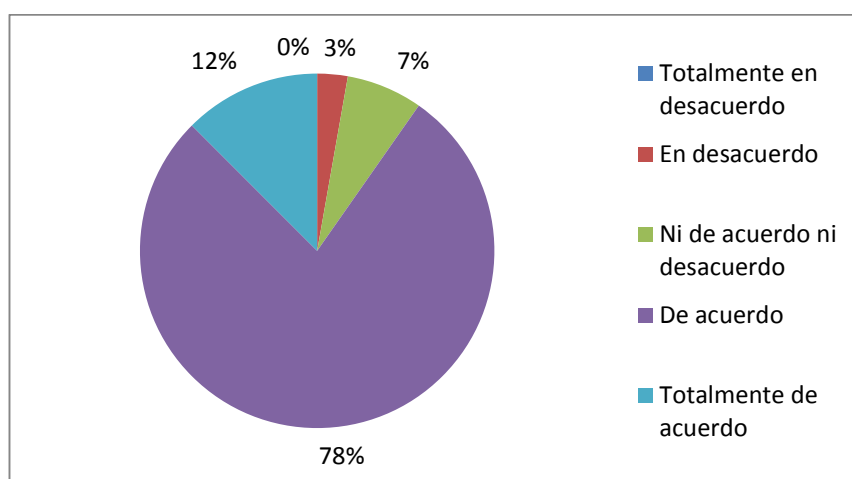
Tabla 4.17: Adquisición de medicamentos para tratar la discapacidad

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	2	2,78%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	5	6,94%
De acuerdo	56	77,78%
Totalmente de acuerdo	9	12,50%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.17: Adquisición de medicamentos para tratar la discapacidad



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

Los resultados de esta pregunta fueron los siguientes: De acuerdo 77.78%, totalmente de acuerdo 12.50%, ni de acuerdo ni desacuerdo 6.94%, en desacuerdo 2.78%.

De acuerdo a la información obtenida mediante las encuestas, se puede inferir que las personas con capacidades especiales pueden obtener sus medicamentos por sus propios medios gracias a los ingresos que generan mediante su trabajo y también por la ayuda que le presta el Gobierno Nacional a través del CONADIS que constantemente están estableciendo normas, políticas y beneficios para este tipo de personas.

Pregunta 16: ¿En el aspecto económico actualmente quién depende de usted?

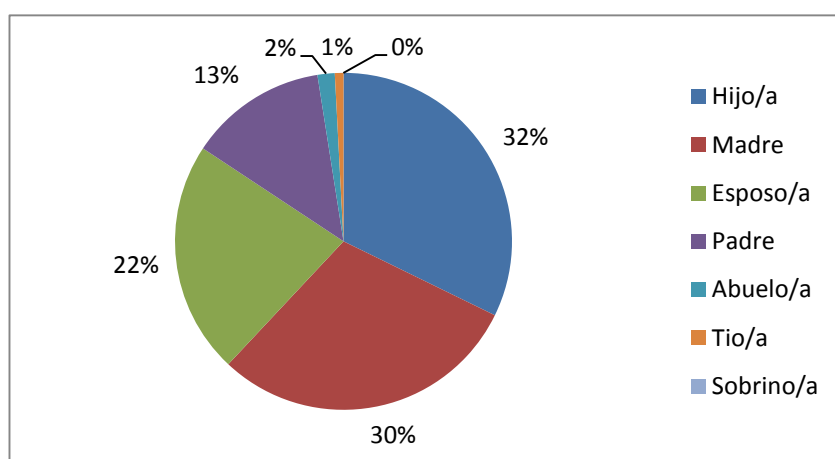
Tabla 4.18: Cargas familiares, parentesco de cargas familiares

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Hijo/a	39	32,23%
Madre	36	29,75%
Esposo/a	27	22,31%
Padre	16	13,22%
Abuelo/a	2	1,65%
Tío/a	1	0,83%
Sobrino/a	0	0,00%
Total	121	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.18: Cargas familiares, parentesco de cargas familiares



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

La información que se obtuvo de esta pregunta fue la siguiente: Hijo/a 32.23%, Madre 29.75%, Esposo/a 22.31%, Padre 13.22%, Abuelo/a 1.65%, Tío/a 0.83%.

Con esta pregunta lo que se buscaba era determinar quienes dependen de la persona con capacidad especial que actualmente está trabajando. Se puede apreciar que tanto la madre, padre, esposa e hijos dependen de los ingresos de esta persona. Puede darse el caso que la persona con capacidad especial haya sido la cabeza del hogar pero por algún accidente o mala práctica médica adquirió su condición de discapacidad.

Pregunta 17: ¿El dinero que percibe como salario le ha permitido generar otros ingresos?

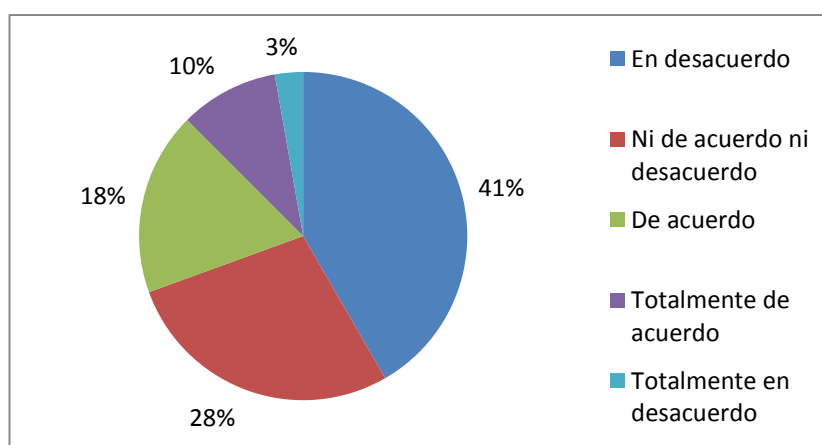
Tabla 4.19: Generar emprendimiento con el sueldo que percibe

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
En desacuerdo	30	41,67%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	20	27,78%
De acuerdo	13	18,06%
Totalmente de acuerdo	7	9,72%
Totalmente en desacuerdo	2	2,78%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.19: Generar emprendimiento con el sueldo que percibe



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

En base a los resultados se obtuvieron los siguientes porcentajes: En desacuerdo 41.67%, Ni de acuerdo ni desacuerdo 27.78%, De acuerdo 18.06%, Totalmente de acuerdo 9.72%, Totalmente en desacuerdo 2.78%

En la pregunta se trató de determinar si los encuestados tuvieron una oportunidad, en base a los ingresos que perciben en su trabajo actual, de generar algún tipo de emprendimiento que le generen un ingreso adicional, ya sea un negocio de compra y venta o alguna microempresa que lo haya ayudado a mejorar su situación económica.

Pregunta 18: ¿Cuenta con los medios económicos necesarios para poder trasladarse diariamente a su lugar de trabajo?

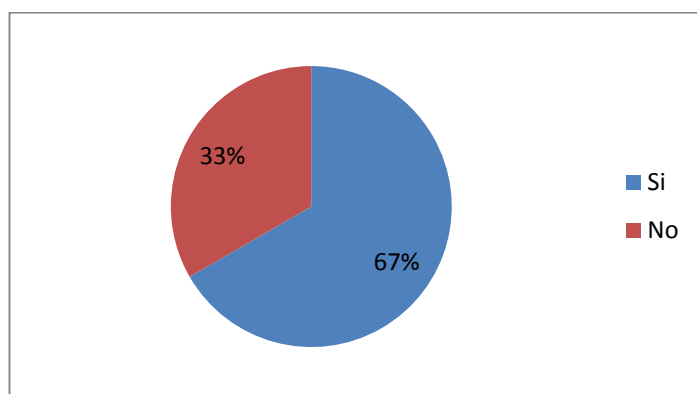
Tabla 4.20: Traslado al puesto de trabajo

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Si	48	66,67%
No	24	33,33%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.20: ¿Cuenta con los medios económicos necesarios para poder trasladarse diariamente a su lugar de trabajo?



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

La encuesta dio como resultado la siguiente información: Si 66.67%, No 33.33%

En la pregunta 18 se buscó establecer si las personas con capacidades especiales tienen los medios económicos necesarios para trasladarse diariamente a su lugar de trabajo. En los resultados de las encuestas se pudo comprobar que efectivamente las personas con capacidades especiales pueden trasladarse a su lugar de trabajo en base al ingreso que tienen destinado para esta actividad.

Pregunta 19: Después de su inserción en el ámbito laboral, ¿Sus ingresos económicos le han permitido realizar mejoras en la vivienda que habita actualmente?

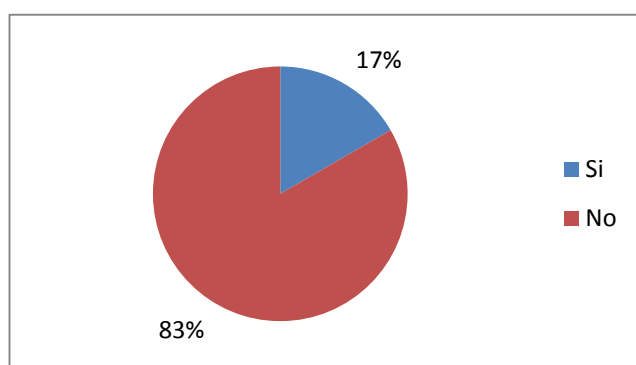
Tabla 4.21: Mejoras en situación habitacional

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Si	12	16,67%
No	60	83,33%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.21: Mejoras en situación habitacional



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

Con la encuesta se obtuvo los siguientes resultados: Si 16.67%, No 83.33%

En las preguntas 19 y 20 se pretendió conocer si con los ingresos que obtienen este tipo de personas con su actividad laboral ha sido posible realizar alguna mejora en su vivienda. El resultado muestra una tendencia negativa al objetivo de la pregunta, es decir las personas no han realizado mejoras en sus viviendas y las pocas que lo hicieron invirtieron un porcentaje de sus ingresos en realizar reparaciones para sus viviendas.

Pregunta 20. ¿Qué tipo de mejoras ha podido realizar a su vivienda una vez que empezó a trabajar bajo contrato en la organización?

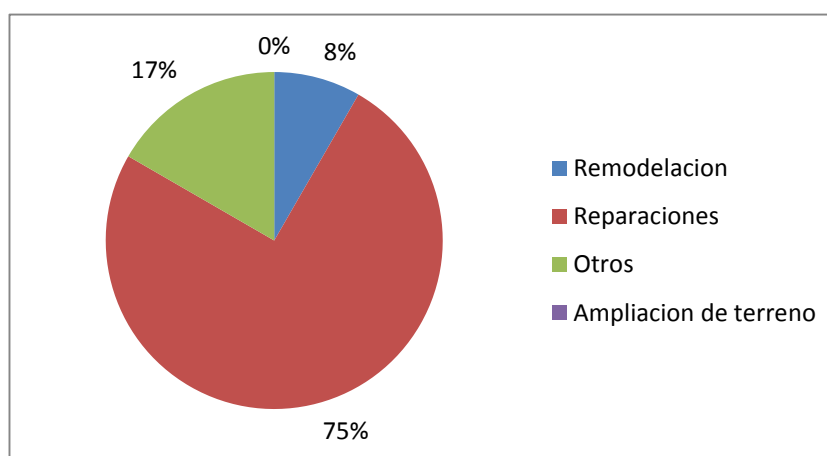
Tabla 4.22: Tipo de mejora habitacional

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Remodelación	1	8,33%
Reparaciones	9	75,00%
Otros	2	16,67%
Ampliación de terreno		0,00%
Total	12	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.22: Tipo de mejora habitacional



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

Mediante la encuesta se obtuvo la siguiente información: Reparaciones 75%, remodelación 8.33%, otros 16.67%

La base de esta interrogante se centra en la cantidad de respuestas positivas de la pregunta anterior, la mayoría de encuestados que respondió que pudo mejorar de cierta manera su vivienda haciendo reparaciones y adecuaciones para que se haga más accesible la convivencia con sus familia es gracias al ingreso percibido más el ahorro personal.

Entorno Psicosocial:

Pregunta 21: Después de su inserción en el ámbito laboral, ¿Cree usted que su círculo de amistades ha aumentado?

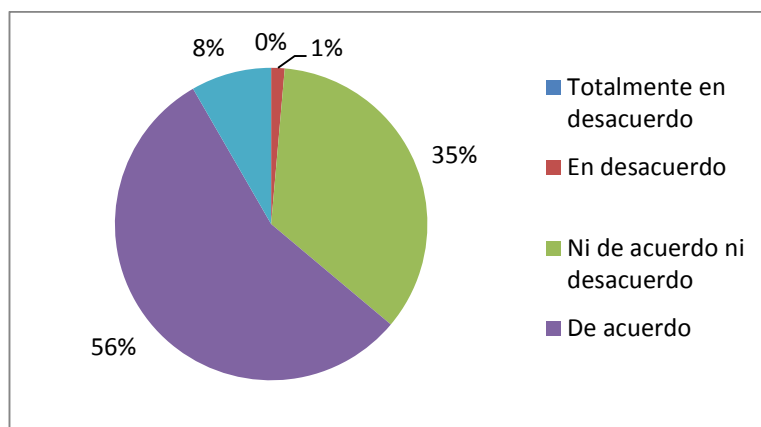
Tabla 4.23: Establecimiento de nuevas relaciones sociales

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	1	1,39%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	25	34,72%
De acuerdo	40	55,56%
Totalmente de acuerdo	6	8,33%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.23: Establecimiento de nuevas relaciones sociales



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

Los resultados a esta pregunta fueron los siguientes: En desacuerdo 1.39%, Ni de acuerdo ni desacuerdo 34.72%, De acuerdo 55.56%, Totalmente de acuerdo 8.33%

Con esta pregunta se determinó que las personas con capacidades especiales una vez que entraron a trabajar pudieron aumentar su círculo de amistades todo esto gracias al contacto que tuvieron con otras personas con condiciones diferentes o similares a las que ellos poseen.

Pregunta 22. ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?

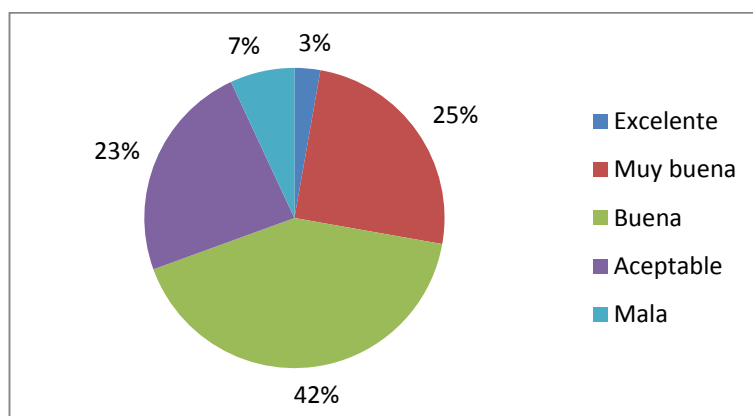
Tabla 4.24: Forma de relacionarse con los compañeros de trabajo

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Excelente	2	2,78%
Muy buena	18	25,00%
Buena	30	41,67%
Aceptable	17	23,61%
Mala	5	6,94%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.24: Forma de relacionarse con los compañeros de trabajo



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

Las respuestas obtenidas de esta pregunta fueron las siguientes: Excelente 2.78%, Muy Buena 25.%, Buena 41.67%, Aceptable 23.61%, Mala 6.94

En esta pregunta se consultó a las personas con capacidades especiales que trabajan en el norte de la ciudad de Guayaquil como era la relación con sus compañeros de trabajo. Esta pregunta se realizó con el fin de saber si estas personas con capacidades especiales pudieron adaptarse a su lugar de trabajo y además lograr mantener una buena relación con sus compañeros de trabajo.

Según el resultado de las encuestas, las expectativas si se cumplieron y detallan que su relación con sus compañeros de trabajo está entre muy buena y buena.

Pregunta 23. ¿Cree usted que los empresarios han hecho conciencia social al contratar personal con capacidades especiales?

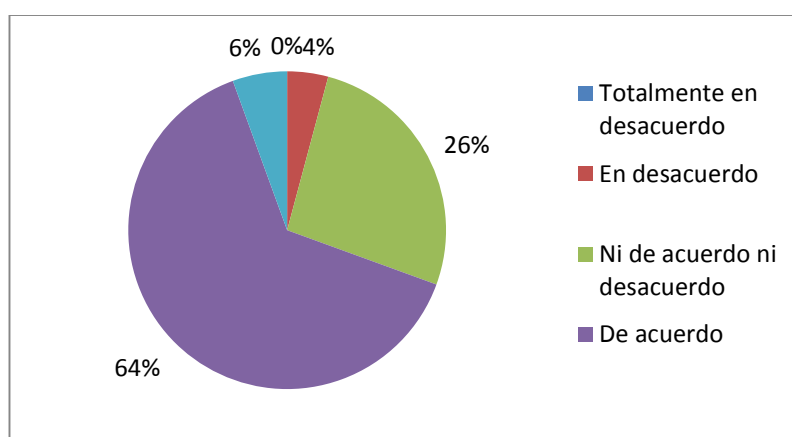
Tabla 4.25: Percepción de los empresarios sobre personas con capacidades especiales

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	3	4,17%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	19	26,39%
De acuerdo	46	63,89%
Totalmente de acuerdo	4	5,56%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014

Gráfico 4.25: Percepción de empresarios sobre personas con capacidades especiales



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: en desacuerdo 4.17%, ni de acuerdo ni desacuerdo 26.39%, de acuerdo 63.89%, totalmente de acuerdo 5.56%.

Se confirmó que las personas con capacidades especiales tienen una buena percepción de esto, puesto que la mayoría dan fe de que su situación laboral ha mejorado desde que sus directivos han aplicado la gestión de inclusión laboral dentro de sus organizaciones.

Pregunta 24 Dentro de la organización donde trabaja actualmente. ¿Cree usted que el personal lo acepta de manera positiva a pesar de su capacidad especial?

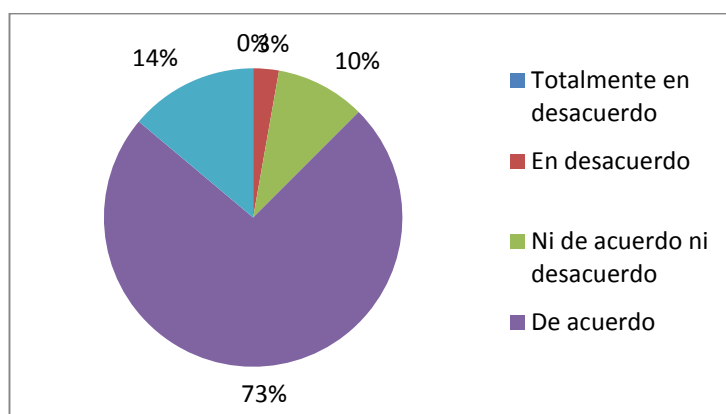
Tabla 4.26: Nivel de aceptación de capacidad especial en relación al grupo de trabajo

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	2	2,78%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	7	9,72%
De acuerdo	53	73,61%
Totalmente de acuerdo	10	13,89%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.26: Nivel de aceptación de capacidad especial en relación al grupo de trabajo



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis.

Los resultados obtenidos de esta pregunta fueron los siguientes: En desacuerdo 2.78%, ni de acuerdo ni desacuerdo 9.72%, de acuerdo 73.61%, totalmente de acuerdo 13.89%.

Para esta interrogante se pudo determinar que las personas con capacidades especiales han percibido que su condición no ha sido objeto de discriminación por parte de sus demás compañeros de trabajo.

Pregunta 25: ¿Se siente usted útil para la empresa con la actividad que realiza diariamente?

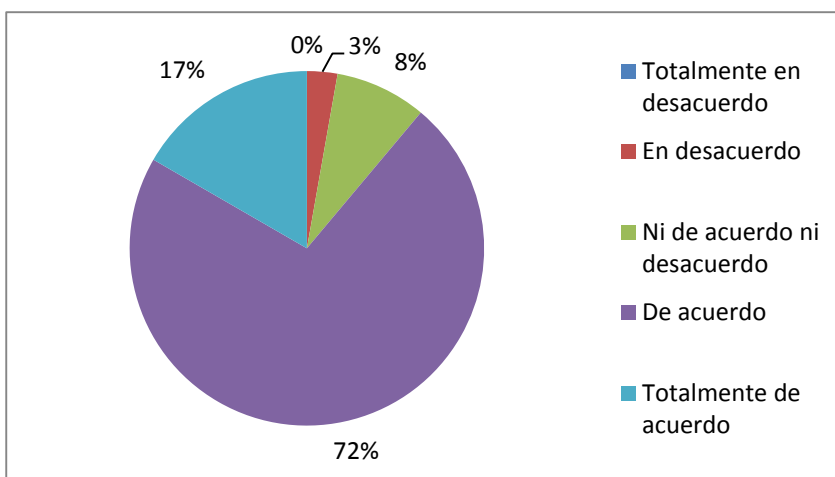
Tabla 4.27: Grado de satisfacción con actividades realizadas

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	2	2,78%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	6	8,33%
De acuerdo	52	72,22%
Totalmente de acuerdo	12	16,67%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.27: Grado de satisfacción con actividades realizadas



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

Mediante esta pregunta se obtuvo como resultado lo siguiente : En desacuerdo 2.78%, ni de acuerdo ni desacuerdo 8.33%, de acuerdo 72.22%, totalmente de acuerdo 16.67%.

Se consultó sobre la percepción personal que tienen las personas con discapacidad sobre su utilidad como empleado para la empresa en la que labora en relacion a sus actividades diarias, la percepción sentida por los mismos es que las condiciones laborales han contribuido para mejorar su autoestima.

Seguridad Física:

Pregunta 26: ¿Cree usted que la empresa en la que está trabajando actualmente posee la infraestructura necesaria para que pueda desenvolverse correctamente?

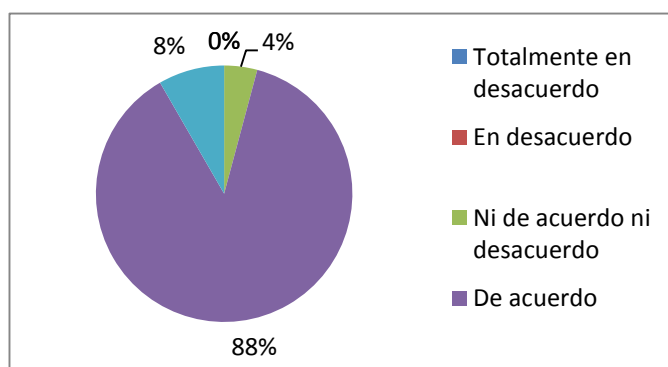
Tabla 4.28: Adecuada infraestructura en la empresa

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	0	0,00%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	4,17%
De acuerdo	63	87,50%
Totalmente de acuerdo	6	8,33%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.28: Adecuada infraestructura en la empresa



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

En base a los resultados obtenidos se dice que : Ni de acuerdo ni desacuerdo 4.17%, de acuerdo 87.5%, totalmente de acuerdo 8.33%

Con esta pregunta se buscó conocer si las organizaciones han realizado las adecuaciones necesarias para que las personas con capacidades especiales puedan tener una fácil movilidad en sus puestos de trabajo.

Pregunta 27: ¿Las funciones que usted desempeña en su puesto de trabajo van de acuerdo a su formación académica?

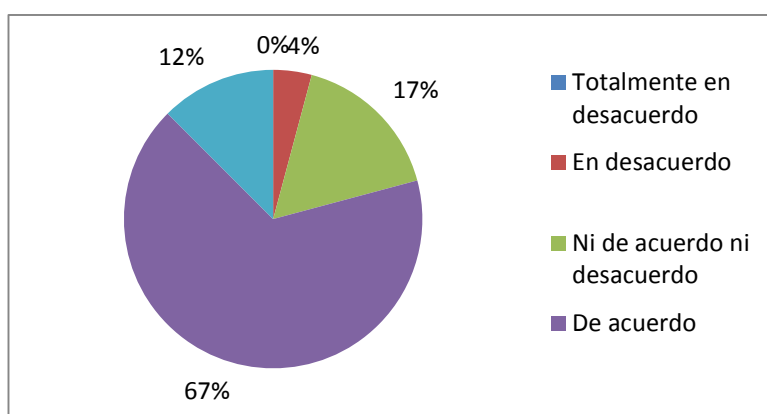
Tabla 4.29: Trabajo en relación a formación académica

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	3	4,17%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	12	16,67%
De acuerdo	48	66,67%
Totalmente de acuerdo	9	12,50%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.29: Trabajo en relación a formación académica



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

En base a los resultados obtenidos se dice que : En desacuerdo 4.17%, ni de acuerdo ni desacuerdo 16.67%, de acuerdo 66.67%, totalmente de acuerdo 12.50%

La penúltima pregunta consultada trata de corroborar si las personas con capacidades especiales desarrollan actividades relacionadas a sus conocimientos ya sea académicos o de oficio, lo cual pudo ser confirmado ya que en su mayoría estas personas son ubicadas en actividades que son relacionadas a su previa experiencia para que no se haga mas dificultoso el tener que aprender alguna actividad nueva.

Pregunta 28: De acuerdo a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo, ¿cree usted que tiene posibilidades de ascender dentro de la organización?

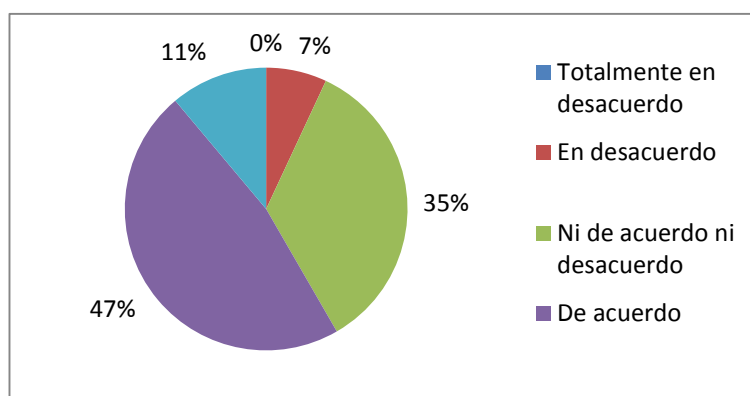
Tabla 4.30: Posibilidad de ascensos dentro de la organización

Indicadores	Frecuencias	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	0	0,00%
En desacuerdo	5	6,94%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	25	34,72%
De acuerdo	34	47,22%
Totalmente de acuerdo	8	11,11%
Total	72	100%

Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Gráfico 4.30: Posibilidad de ascensos dentro de la organización



Elaborado por: Los autores, Mayo 2014.

Fuente: Encuestas realizadas, Mayo 2014.

Análisis

Los resultados que se obtuvieron de esta encuesta fueron : En desacuerdo 6.94%, ni de acuerdo ni desacuerdo 34.72%, de acuerdo 47.22%, totalmente de acuerdo 11.11%.

La mayoría de personas encuestadas sienten un ligero temor de no poder crecer dentro de la organización en la que se encuentran laborando aunque en un pequeño porcentaje tienen la esperanza que por sus esfuerzos y méritos propios sean considerados para un ascenso dentro de sus áreas de trabajo.

4.5. Análisis y verificación de la hipótesis

Como se planteó desde el comienzo de la investigación, las personas con capacidades especiales han mejorado su calidad de vida luego de su inserción en el sector empresarial del norte de la ciudad de Guayaquil.

Se realiza esta afirmación gracias a la información obtenida mediante las encuestas, las mismas que reflejan la percepción tanto personal como colectiva de las personas con capacidades especiales y de su ambiente laboral.

En la pregunta número once de la encuesta que se realizó, se buscaba obtener información acerca del nivel de ingresos de este tipo de personas, con un porcentaje del 84.72% de las personas encuestadas, la respuesta fue un ingreso aproximado entre \$300-\$500, en cambio en la pregunta número 12 hacía referencia al nivel de gastos. Con un resultado del 34.72%, la respuesta fue un gasto mensual de más de \$500. Aunque de acuerdo a estos resultados, el nivel de gastos es mayor que el nivel de ingresos, queda la satisfacción que estas personas pueden hacerle frente a sus deudas ya que cuentan con un ingreso fijo que le proporciona su puesto de trabajo. La mayoría de personas encuestadas indicaban que a pesar de que sus ingresos no eran muy elevados estaban satisfechos de contar con un trabajo.

También se confirma la hipótesis planteada, a través de la pregunta catorce, ya que el 55.56% de las personas encuestadas, declararon que su situación económica como su capacidad adquisitiva ha mejorado, lo que les permite estar tranquilos ya que pueden adquirir sus medicamentos y cubrir sus necesidades como se confirma en la pregunta quince de la encuesta planteada.

Un punto muy importante en la calidad de vida de una persona, es el aspecto social. Estas personas con capacidades especiales han mejorado sus relaciones sociales incrementando su círculo de amistades como se confirma en la pregunta veintiuno en el cual la mayoría de personas encuestadas están contentas de haber realizado nuevas amistades. Además se comprobó que estas personas han mejorado su autoestima debido a que se sienten útiles con las actividades que realizan en sus puestos de trabajo como se confirma en la pregunta 25 con un porcentaje de aceptación del 72.22%.

En el aspecto psíquico se dice que la inserción laboral ha ayudado al fortalecimiento de la autoestima personal, ya que toda persona con un trabajo puede afrontar gastos personales y familiares siempre que estos estén dentro de sus posibilidades, la motivación mejora desde que en el ambiente de trabajo existe confianza, camaradería y estabilidad.

La economía personal y familiar se mantiene en constante estabilidad lo que permite que se puedan hacer adquisiciones o mejoras en la situación de vivienda de la familia, las obligaciones con las cargas familiares son mejor atendidas y se permite tener capacidad de ahorro en ciertos casos.

La seguridad laboral se ve reflejada en la conciencia que están desarrollando los empresarios al realizar mejoras en infraestructura, adecuaciones y adquiriendo tecnología que facilite la labor de los empleados con capacidades especiales. Los logros obtenidos por los colaboradores en cierta medida son premiados siempre que cumplan con condiciones o políticas impuestas por las compañías.

La falta de formación académica que en muchos casos representa el talón de Aquiles para el crecimiento profesional y económico; aún es un problema social que debe ser tratado con esmero, es necesario que cada persona con capacidades especiales obtenga capacitación por su propia cuenta, además que es el único medio por el cual pueden superar la barrera que divide lo empírico por lo tecnificado.

Es necesario que se reconozca el cambio de época que se vive, las barreras de discriminación no son más que recuerdos olvidados del pasado, él ahora está escribiéndose con esfuerzo y sacrificio que enaltecen la Patria.

CONCLUSIONES

En un mundo de globalización de tecnologías, procesos y de capacitación es necesario que exista una unión mancomunada en la consecución de los objetivos de las empresas, pero así también las empresas deben velar por el bienestar de quienes la conforman y dependen de ella para progresar día a día.

La conclusión más importante a la que se puede llegar es que ha existido un cambio positivo en las relaciones sociales entre personas con capacidades especiales que trabajan en el sector privado del norte de Guayaquil y sus compañeros de labores, se ha evidenciado que las empresas poseen una buena predisposición al momento de incorporar a personas con capacidades especiales en su nómina de empleados. Este cambio favorece a este tipo de personas, puesto que la sociedad poco a poco está concientizándose y así va eliminando la discriminación que durante muchos años se ha realizado a este grupo minoritario.

En el aspecto psicológico, la inclusión laboral que están viviendo estas personas es de muy valiosa ayuda para su autoestima, debido a que ya no se sienten personas inútiles u olvidadas, sino personas que indiferente al trabajo que realicen contribuyen a la empresa y al mejoramiento de la economía del país.

En el ámbito económico se puede evidenciar que a diferencia del sector público, los ingresos de las personas que laboran en el sector privado están entre \$300-\$500 que a pesar de todo son de vital importancia para su economía familiar la cual ha mejorado desde que se puso en vigencia la inclusión laboral.

El impacto en la calidad de vida de estas personas ha sido satisfactorio, ya que en base a los resultados obtenidos en las encuestas, se determinó que la inclusión laboral ha mejorado su capacidad adquisitiva; es decir, sus ingresos económicos, a su vez les ha permitido mejorar sus relaciones sociales ya que día a día se desenvuelven junto con profesionales que les brindan su apoyo en el trabajo. Gracias a la inclusión laboral la mentalidad de los empresarios también ha cambiado al ver que las personas con capacidades especiales pueden realizar un trabajo de una forma eficaz y eficiente. La sociedad muestra una transformación en su forma de pensar acerca de las personas con capacidades especiales al comprobar como el Gobierno Nacional

constantemente está realizando proyectos con el fin de atender e incluir en la sociedad a este grupo de atención prioritario.

Esta reforma laboral planteada por el Gobierno Nacional es incluyente y beneficiosa para la población de personas con capacidades especiales, esto se confirma gracias a toda la información recopilada mediante las encuestas lo cual demuestra cómo ha mejorado su aspecto social, económico y psicológico pero también necesita de la ayuda de toda la sociedad para que esta inclusión laboral siga avanzando y se puede llegar al éxito deseado.

RECOMENDACIONES

La realidad percibida durante el desarrollo de este presente trabajo de investigación está marcada por diversos matices que sin duda hacen conocer y tomar posición de la condición de vida y de la lucha perseverante que las personas con capacidades especiales llevan día a día, es la forma en como era el ayer y el ahora, aunque si se han evidenciado mejoras importantes en el aspecto económico y social, aún hay campos en los que se debe trabajar para lograr una equitativa creación de oportunidades para todas las personas incluyendo a los grupos vulnerables.

Se debe mejorar en la creación de infraestructura y adecuaciones necesarias para que las personas con capacidades especiales puedan desarrollar de una mejor manera sus actividades, es decir logrando una adaptación integral de las organizaciones con sus colaboradores sean estas personas con discapacidades o no. La infraestructura, la capacitación y la organización son ejes indispensables para que todos los agentes dentro de las compañías posean las mismas oportunidades de crecimiento, sea esto a través de ascensos o promociones, etc. La cualidad particular de las personas con capacidades especiales es sin duda la “Perseverancia” o fuerza de voluntad ya que en muchos casos realizan esfuerzos mayores al de sus capacidades con el fin de obtener ingresos para sus familias.

Es muy necesario que el gobierno establezca políticas que orienten a las organizaciones y que direccionen los lineamientos de las mismas hacia la integración global de los actores que integran las diferentes cadenas de trabajo.

Se recomienda que tanto el Gobierno Nacional como las empresas, fomenten en este tipo de personas ese deseo de superación personal y crecimiento profesional, para lo cual se puede establecer un programa de becas, financiamiento y posibilidades de ascenso.

Es recomendable que las empresas realicen un estudio socioeconómico a las personas con capacidades especiales que conforman su nómina con el fin de realizar una remuneración correcta para ellos en base a sus necesidades, también el Gobierno Nacional puede intervenir a través de una política de subsidios para los principales medicamentos que ellos necesitan para llevar una vida plena.

Por último es necesario concientizar a los ecuatorianos a través de campañas y publicidad para que entiendan que las personas con capacidades especiales también forman parte de la sociedad, son personas que buscan oportunidades de crecer, de ayudar económicamente a sus familias y que tienen necesidades como cualquier otro ser humano. Es urgente que se elimine la discriminación, la marginación y también la pena o tristeza que se siente por ellos, hay que tratarlos como personas normales y ciudadanos ecuatorianos, con los mismos deberes y derechos que los demás.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía Electrónica

Arango, L. Á. (2010). <http://www.banrepcultural.org/>. Recuperado el 3 de Agosto de 2013, de <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/econo39.htm>

Berghe, E. V. (2010). *Gestión y Gerencia Empresariales*. Bogota: Ecoe Ediciones.

CentraRSE. (2006). <http://siteresources.worldbank.org/>. Recuperado el 3 de Agosto de 2013, de http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf

CONADIS. (2010). <http://www.conadis.gov.ar/>. Recuperado el 04 de Agosto de 2013, de <http://www.conadis.gov.ar/responsabilidades.html>

Cortina, A., & Martinez, E. (2008). *Ética*. Madrid: Ediciones Akal.s

EduTEKA. (2013). <http://www.eduteka.org>. Recuperado el 14 de 11 de 2013, de <http://www.eduteka.org/proyectos.php/2/9660>

Farlex, Inc. (2013). *The Free Dictionary*. Recuperado el 11 de 11 de 2013, de es.thefreedictionary.com/incidencia

García, C. E., & Sarabia Sanchez, A. (Noviembre de 2001). *SLD*. Recuperado el 31 de Julio de 2013, de <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/clasificacionesomsdiscapacidad.pdf>

Gestión-Calidad Consulting. (25 de Enero de 2014). <http://www.gestion-calidad.com>. Obtenido de <http://www.gestion-calidad.com/definicion-si.html>

Hospital Universitario Ramón Carvajal. (22 de Enero de 2014). <http://www.hrc.es>. Obtenido de http://www.hrc.es/bioest/Medidas_frecuencia_3.html

(IGUNNE), Instituto de Geografía. (Mayo de 2014). *UNNE*. Obtenido de <http://hum.unne.edu.ar/revistas/geoweb/Geo2/contenid/idhnea2.htm>

Instituto de Responsabilidad Social Empresarial del Ecuador. (22 de Enero de 2014). <http://www.irse-ec.org>. Obtenido de <http://www.irse-ec.org/fundamentos.html>

Ministerio De Finanzas Del Ecuador. (2013). *finanzas.gob.ec*. Recuperado el 12 de 11 de 2013, de http://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/LEY_SERVICIO_PUBLICO.pdf

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES. (23 de Enero de 2014). <http://www.relacioneslaborales.gob.ec>. Obtenido de <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>

Ministerio de Salud Pública. (22 de Mayo de 2014). <http://www.salud.gob.ec>. Obtenido de <http://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-discapacidades/>

Palomba, R. (2014 de Enero de 2014). *Calidad de Vida: Conceptos y medidas*. Obtenido de http://www.eclac.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientoRP1_ppt.pdf

Pesendorfer, L. (s.f.). *Red de Camaras Alemanas*. Recuperado el 03 de Agosto de 2013, de <http://ecuador.ahk.de/es/servicios/responsabilidad-social-empresarial/>

Procuraduría General del Estado. (2013). *Procuraduría General del Estado*. Recuperado el 12 de 11 de 2013, de http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCsQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.pge.gob.ec%2Fes%2Fdocumentos%2Fdoc_download%2F225-codigo-del-trabajo.html&ei=L_6CUUsnDsiPkAeauYDQDw&usg=AFQjCNFu3ghg58YK_IYnbtXKPV6bz3amA&sig2=zy-T6PO0uz

Ramirez. (2008). *Plan Nacional Para el Buen Vivir*. Recuperado el 05 de 11 de 2013, de <http://plan.senplades.gob.ec/presentacion>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2009). *Plan Nacional Para El Buen Vivir*. Quito: Consejo Nacional De Planificación.

SENPLADES. (2009). <http://plan.senplades.gob.ec/>. Recuperado el 04 de 11 de 2013, de <http://plan.senplades.gob.ec/3.3-el-buen-vivir-en-la-constitucion-del-ecuador>

Serrano, M. M. (2007). *Teoría de la comunicación*. Madrid: McGraw-Hill.

Simple Organization. (2013). <http://www.tiposde.org/>. Recuperado el 4 de Agosto de 2013, de <http://www.tiposde.org/salud/240-tipos-de-discapacidad/>

Universidad Católica de Chile. (25 de Enero de 2014). <http://escuela.med.puc.cl>. Obtenido de <http://escuela.med.puc.cl/recursos/recepidem/IndEpi2.htm>

Universidad Icesi. (19 de Mayo de 2014). <http://www.icesi.edu.co>. Obtenido de <http://www.icesi.edu.co/cienfi/images/stories/pdf/glosario/poblacion-economicamente-activa.pdf>

Artículos de Diario

Carmen, O. (2011). Breve Análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad, Revista de Educación*. 145-147.

Ch, M. R. (03 de 12 de 2012). El país aún aprende sobre la discapacidad. *El Comercio*, págs. 5-7.

DIARIO HOY. (29 de Abril de 2013). Solo el 19% de los discapacitados está empleado.

El Universo. (16 de Enero de 2010). <http://www.eluniverso.com/>. Recuperado el 04 de Agosto de 2013, de <http://unvrso.ec/0005FAC>

La Hora. (29 de Abril de 2013). <http://www.lahora.com.ec/>. Recuperado el 04 de Agosto de 2013, de <http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101499462#.Uf69R9I98so>

Bibliografía Libros

Asamblea Nacional. (2013). *Asamblea Nacional*. Recuperado el 12 de 11 de 2013, de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Definición ABC. (25 de Enero de 2014). <http://www.definicionabc.com>. Obtenido de <http://www.definicionabc.com/social/insercion.php>

La Enciclopedia Libre Universal en Español. (26 de Enero de 2014). <http://enciclopedia.us.es>. Obtenido de http://enciclopedia.us.es/index.php/Calidad_de_vida

Méndez, J. S. (2003). *Fundamentos de Economía*. Mc Graw Hill 3era Edición.

Real Academia Española . (Mayo de 2014). *Sitio Web de la Real Academia Española*. Obtenido de <http://lema.rae.es/drae/?val=econom%C3%ADa>

ANEXOS

Anexo 1

Concepto de Salud de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud.

CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

En esta Constitución declaran, en conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, que los siguientes principios son básicos para la felicidad, las relaciones armoniosas y la seguridad de todos los pueblos:

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.

La salud de todos los pueblos es una condición fundamental para lograr la paz y la seguridad, y depende de la más amplia cooperación de las personas y de los Estados.

Los resultados alcanzados por cada Estado en el fomento y protección de la salud son valiosos para todos.

La desigualdad de los diversos países en lo relativo al fomento de la salud y el control de las enfermedades, sobre todo las transmisibles, constituye un peligro común.

El desarrollo saludable del niño es de importancia fundamental; la capacidad de vivir en armonía en un mundo que cambia constantemente es indispensable para este desarrollo.

La extensión a todos los pueblos de los beneficios de los conocimientos médicos, psicológicos y afines es esencial para alcanzar el más alto grado de salud.

Una opinión pública bien informada y una cooperación activa por parte del público son de importancia capital para el mejoramiento de la salud del pueblo.

Los gobiernos tienen responsabilidad en la salud de sus pueblos, la cual sólo puede ser cumplida mediante la adopción de medidas sanitarias y sociales adecuadas.

Aceptando estos principios, con el fin de cooperar entre sí y con otras en el fomento y protección de la salud de todos los pueblos, las Partes

Contratantes convienen en la presente Constitución y por este acto establecen la Organización Mundial de la Salud como organismo especializado de conformidad con los términos del artículo 57 de la Carta de las Naciones Unidas.

Anexo 2

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

Num. 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. 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 carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la

respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades; 34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código. 35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Anexo 3

Art. 64.

De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.

Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto

en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas. En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%.

No se disminuirá ni desestimaré bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales. Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria.

Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, se verificare el incumplimiento de lo previsto en este artículo, y, siempre y cuando aquello fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general. En caso de mantenerse el incumplimiento, se le sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general. Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, siempre y cuando en su jurisdicción exista la población de personas con discapacidad disponible para el trabajo, de conformidad con el catastro nacional de personas con discapacidad que mantenga el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), esto constituirá causal de remoción o destitución.

Respecto del valor de la multa que se imponga por este efecto, el cincuenta por ciento de la misma ingresará al Ministerio de Relaciones Laborales, valor que será destinado única y exclusivamente a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio; y, el restante cincuenta por ciento ingresará al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la unidad de discapacidades y las inspectorías provinciales respectivas, supervisará y controlará cada año el cumplimiento de esta disposición en la administración pública.

Anexo 4

Sección sexta

Personas con discapacidad

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.
2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
4. Exenciones en el régimen tributario.
5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.
7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los

establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.

8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.

9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.

10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.

11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.

Anexo 5

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

2. La obtención de créditos y rebajas o exoneración es tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.

3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.

4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.

5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.

6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en

cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Anexo 6

Calificación y acreditación de discapacidad

Importancia de calificar y acreditar su discapacidad.

- **Atribuye** ciertas cualidades, condiciones o características a una persona y los diversos elementos que permitan atribuir a alguien la condición legal de *“Persona con Discapacidad”*, para acceder a los derechos o beneficios de la Ley y otras disposiciones relacionadas con esta materia a escala nacional e internacional; acogiendo a la Ley Orgánica de Discapacidades y su respectivo reglamento.
- **Identifica** los aspectos biológicos, psicológicos y sociales que originan una deficiencia y evaluar las consecuencias de éstas, que limitan o restringen las actividades regulares de una persona considerada sin discapacidad para su edad, sexo, formación, cultura, u otros. No es etiquetar o encasillar a una persona.
- **Determina** una situación y planifica acciones para orientar su rehabilitación integral, aprovechar sus remanencias para equiparar sus oportunidades dentro de la sociedad, a fin de lograr el máximo desarrollo personal y elevar la calidad de vida.
- **Implica** la evaluación y diagnóstico de las deficiencias y discapacidades producto de una enfermedad genética, congénita o adquirida, accidente o ausencia de un miembro y la determinación del tipo, grado y porcentaje de la discapacidad. Desde esta perspectiva la calificación exige la participación de un enfoque multidisciplinario.

Requisitos para calificar y acreditar la discapacidad.

1. Ecuatorianos(as) y extranjeros(as) residentes en el Ecuador:

- Cédula de Ciudadanía o partida de nacimiento originales.

- Dos fotografías tamaño carné (adultos fondo rojo y niños fondo verde).
- Certificado Médico del Especialista o Tratante que incluya: diagnóstico de la enfermedad, fecha de inicio del tratamiento y pronóstico. Certificado que debe ser emitido por cualquier unidad de salud del MSP o servicio de la red pública (IESS, ISFA, ISPOL, SOLCA o Junta de Beneficencia).

2. *Ecuatorianos(as) residentes en el Exterior:*

- Solicitud dirigida al Director(a) Nacional de Discapacidades del MSP, por parte del beneficiario(a), por su representante legal o voluntario o las personas naturales o jurídicas a cuyo cargo se encuentre.
- Llenar formulario de Calificación de Discapacidad.
- Únicamente para residentes en España. Documento original (certificado) expedido por la Entidad Sanitaria de la Comunidad.
- Para el resto de Países que en sus constituciones y leyes, determinan la Discapacidad en forma porcentual, certificado que incluya el tipo de Discapacidad y el porcentaje que se atribuye al mismo.
- Informe Médico, expedido por Médico tratante/especialista que incluya: diagnóstico de la enfermedad, fecha de inicio del tratamiento y pronóstico.
- Certificados Médicos (Otorrinolaringología/Oftalmología) para los casos de: discapacidad de tipo auditivo, se debe incluir audiometrías actualizadas; discapacidad tipo visual, se debe incluir la agudeza visual con corrección y sin corrección.
- Certificados debidamente apostillados y traducidos al español de ser procedente. Trámites en los respectivos consulados de los Países.

3. *Ecuatorianos(as) que necesitan obtención de Licencias tipo “F”:*

- Cédula de Ciudadanía original.
- Credencial (carné) o Certificado de Discapacidad original, con porcentaje igual o mayor al 30%.

- Licencia de conducir anterior, en caso de canje o renovación.

4. Ecuatorianos(as) que desean importar vehículos :

- Credencial original de Discapacidad (carné), con porcentaje igual o mayor al 40%.
- Cédula de Identidad original.
- Certificados Médicos de Especialistas.- que no deben ser mayor a 6 meses de expedidos.
- Licencia original tipo “F” – si va a conducir la Persona con Discapacidad.
- Poder Especial.- Cuando la Persona con Discapacidad no está habilitada o no quiere manejar un vehículo, (tercera persona que va a conducir).

Anexo 7



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

**ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES
QUE LABOREN EN EL SECTOR EMPRESARIAL DEL NORTE DE LA
CIUDAD DE GUAYAQUIL**

A continuación encontrará una serie de preguntas que tienen como objetivo conocer aspectos relacionados con su calidad de vida. Le pedimos de favor conteste sinceramente y le agradecemos de antemano su colaboración.

Información General:

Marque con una X la respuesta que se adapte mejor a su preferencia.

Sexo: F ☐ M ☐

Edad: Entre 18 a 25 años ☐ Entre 25 a 40 años ☐ De 40 años en adelante ☐

Estado civil: Soltero/a ☐ Casado/a ☐ Divorciado/a ☐ Viudo/a ☐ Separado/a ☐

Cargo que ocupa actualmente en la empresa: _____

Información Específica:**1. ¿Qué tipo de discapacidad usted posee?**

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| Discapacidad física | ☐ |
| Discapacidad Visual | ☐ |
| Discapacidad Auditiva | ☐ |
| Discapacidad del Lenguaje | ☐ |
| Discapacidad psíquica | ☐ |
| Discapacidad Cognitiva | ☐ |

2. Indique cuál es su grado de discapacidad en los siguientes rangos:

Entre 0 - 25% ☐

Entre 25 - 50% ☐
 Entre 50 - 75% ☐

3. Su discapacidad se presentó por:

Enfermedad ☐
 Accidente ☐
 Nacimiento ☐
 Mala práctica médica ☐

4. ¿Cuál fue el mecanismo que usted utilizó para encontrar trabajo?

Diarios ☐
 Internet ☐
 Amistades ☐
 CONADIS ☐
 Ministerio de Relaciones Laborales ☐

5. ¿En qué tipo de empresa está trabajando actualmente?

Empresa Industrial ☐
 Empresa Comercial ☐
 Empresa de Servicios ☐
 Empresa del sector público ☐

6. ¿Cuál es su grado de preparación académica? Elija entre las siguientes alternativas:

Primaria ☐
 Secundaria ☐
 Superior ☐

Si marca educación superior, indique ¿cuál es su especialidad?

7. ¿Está estudiando actualmente?

Sí ☐ No ☐

8. ¿Cuál es el nivel jerárquico que posee actualmente en la empresa donde labora?

Operativo ☐
 Administrativo ☐

Economía Personal:

- 9. Con los ingresos económicos que percibe actualmente en la empresa. ¿Se ha matriculado en alguna institución para continuar con sus estudios?**

Sí ☐

No ☐

Si su respuesta es “Sí” contestar la pregunta 10, caso contrario responder la pregunta 11

- 10. ¿Qué tipo de estudios está cursando actualmente luego de su relación contractual con la empresa?**

- 11. ¿Cuál es el nivel aproximado de ingresos que usted posee actualmente?**

\$_____

- 12. ¿Cuál es su nivel estimado en gastos mensuales?**

\$_____

- 13. ¿Cree usted que la inserción laboral generada por el gobierno nacional en el año 2006 ha aumentado el poder adquisitivo de las personas con capacidades especiales?**

Totalmente en desacuerdo ☐

En desacuerdo ☐

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐

De acuerdo ☐

Totalmente de acuerdo ☐

- 14. Después de la reforma que se realizó en el Art. 42 Num 33 del código de trabajo en el año 2006. ¿Cree usted que su situación económica ha mejorado?**

Totalmente en desacuerdo ☐

En desacuerdo ☐

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐

De acuerdo ☐

Totalmente de acuerdo ☐

15. ¿Sus ingresos económicos actuales le permiten adquirir los medicamentos necesarios para tratar su capacidad especial?

Totalmente en desacuerdo ☐
 En desacuerdo ☐
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐
 De acuerdo ☐
 Totalmente de acuerdo ☐

16. ¿En el aspecto económico actualmente quién depende de usted?

Madre ☐ Padre ☐ Hijo/a ☐
 Abuelo/a ☐ Sobrino/a ☐ Tío/a ☐
 Esposo/a ☐

17. ¿El dinero que percibe como salario le ha permitido generar otros ingresos?

Totalmente en desacuerdo ☐
 En desacuerdo ☐
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐
 De acuerdo ☐
 Totalmente de acuerdo ☐

18. ¿Cuenta con los medios económicos necesarios para poder trasladarse diariamente a su lugar de trabajo?

Sí ☐ No ☐

19. Después de su inserción en el ámbito laboral, ¿Sus ingresos económicos le han permitido realizar mejoras en la vivienda que habita actualmente?

Sí ☐ No ☐

Si su respuesta es “Sí” contestar la pregunta 20, caso contrario responder la pregunta 21

20. ¿Qué tipo de mejoras ha podido realizar a su vivienda una vez que empezó a trabajar bajo contrato en la organización?

Remodelación ☐
 Ampliación de terreno ☐
 Reparaciones ☐
 Otros ☐

Entorno Psicosocial:

21. Después de su inserción en el ámbito laboral, ¿Cree usted que su círculo de amistades ha aumentado?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| Totalmente en desacuerdo | ☐ |
| En desacuerdo | ☐ |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | ☐ |
| De acuerdo | ☐ |
| Totalmente de acuerdo | ☐ |

22. ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?

- | | |
|-----------|--------------------------|
| Excelente | ☐ |
| Muy Buena | ☐ |
| Buena | ☐ |
| Aceptable | ☐ |
| Mala | ☐ |

23. ¿Cree usted que los empresarios han hecho conciencia social al contratar personal con capacidades especiales?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| Totalmente en desacuerdo | ☐ |
| En desacuerdo | ☐ |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | ☐ |
| De acuerdo | ☐ |
| Totalmente de acuerdo | ☐ |

24. Dentro de la organización donde trabaja actualmente. ¿Cree usted que el personal lo acepta de manera positiva a pesar de su capacidad especial?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| Totalmente en desacuerdo | ☐ |
| En desacuerdo | ☐ |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | ☐ |
| De acuerdo | ☐ |
| Totalmente de acuerdo | ☐ |

25. ¿Se siente usted útil para la empresa con la actividad que realiza diariamente?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| Totalmente en desacuerdo | ☐ |
| En desacuerdo | ☐ |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | ☐ |
| De acuerdo | ☐ |
| Totalmente de acuerdo | ☐ |

Seguridad física:

26. ¿Cree usted que la empresa en la que está trabajando actualmente posee la infraestructura necesaria para que pueda desenvolverse correctamente?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| Totalmente en desacuerdo | ☐ |
| En desacuerdo | ☐ |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | ☐ |
| De acuerdo | ☐ |
| Totalmente de acuerdo | ☐ |

Desarrollo profesional:

27. ¿Las funciones que usted desempeña en su puesto de trabajo van de acuerdo a su formación académica?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| Totalmente en desacuerdo | ☐ |
| En desacuerdo | ☐ |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | ☐ |
| De acuerdo | ☐ |
| Totalmente de acuerdo | ☐ |

28. De acuerdo a las funciones que desempeña en su puesto de trabajo, ¿cree usted que tiene posibilidades de ascender dentro de la organización?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| Totalmente en desacuerdo | ☐ |
| En desacuerdo | ☐ |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | ☐ |
| De acuerdo | ☐ |
| Totalmente de acuerdo | ☐ |