



Fundada en 1946

# **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

## **ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE  
MAGISTER EN GESTIÓN DEL DESARROLLO LOCAL Y COMUNITARIO**

### **TÍTULO DE LA TESIS**

**“DISCAPACIDAD FÍSICA E INSERCIÓN LABORAL. CASO: CANTÓN QUITO”**

### **AUTOR**

Sr. Marco Taco Cáceres

### **DIRECTOR**

Dr. Patricio Moncayo Echeverría

**Quito, 2016**

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Yo, Marco Polo Taco Cáceres declaro bajo juramento que la presente investigación de Tesis es de mi total responsabilidad y autoría, en la cual se han respetado todas las diferentes fuentes de información recurridas.

Atentamente;

---

Marco Polo Taco Cáceres  
C.C. 1711156701

## **CERTIFICADO DE AUTORÍA**

Autorizo la utilización de los contenidos de la presente investigación como referencia bibliográfica para fines académicos, por el medio o procedimientos pertinentes, citando como fuente de información al autor de la misma.

Diciembre, 2016

**Autor:** Marco Polo Taco Cáceres.

**Email:** [marcoptaco@hotmail.com](mailto:marcoptaco@hotmail.com)

## **CERTIFICADO**

Al Sr. Marco Polo Tacó Cáceres, por medio del presente documento y como Director de Tesis autorizo la realización de la misma con título “Discapacidad Física e Inserción Laboral. Caso: Cantón Quito”.

Además, menciono haber revisado los informes de investigación, mismos que en sus resultados indican se ajustan a los procedimientos de investigación y normas académicas vigentes, por tanto el presente trabajo se encuentra apto para su presentación y sustento final.

Atentamente;

---

Dr. Patricio Moncayo Echeverría.  
C.C. 1000865293

## **TRIBUNAL DE GRADUACIÓN**

El Tribunal de Graduación aprueba la presente Tesis de Grado en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Profesores Calificantes:

---

---

---

## TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	13
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>15</b>
1.1 TEMA.....	16
1.1.1 MARCO CONTEXTUAL.....	16
1.1.1.2 Introducción al contexto.....	16
1.1.1.3 Antecedentes.....	21
1.1.1.4 Justificación.....	34
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>36</b>
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	37
2.1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	37
2.1.2 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	37
2.2 OBJETO DE ESTUDIO.....	38
2.3 CAMPO DE ACCIÓN.....	38
2.4 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	38
2.5 OBJETIVOS.....	38
2.5.1 GENERAL.....	38
2.5.2 ESPECÍFICOS.....	39
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>40</b>
3.1 MARCO TEÓRICO.....	41
3.1.1 MARCO REFERENCIAL.....	41
3.1.2 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	42
3.1.2.1 Desarrollo Social.....	42
3.1.2.1.1 El Desarrollo.....	42
3.1.2.1.2 Desarrollo Humano Sostenible o Sustentable.....	44
3.1.2.1.3 Desarrollo Local y Comunitario.....	51
3.1.2.2 Discapacidad.....	57
3.1.2.3 Responsabilidad Social Empresarial (empresas públicas y privadas).....	63
3.1.2.4 Especificidades en lo laboral y Discapacidad.....	69

3.1.2.4.1 Inserción Laboral.....	69
3.1.2.4.2 Competencias Laborales.....	72
3.1.2.4.3 Estabilidad Laboral.....	74
3.1.2.4.3 Empleo - Desempleo - Subempleo Y Empleo Adecuado - Empleo Inadecuado - Empleo No Clasificado.....	76
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>81</b>
4.1 MARCO METODOLÓGICO.....	82
4.2 RESULTADOS.....	85
Análisis: relación hombres, mujeres.....	86
Análisis: Distribución de las personas encuestadas por provincias.....	87
Análisis: Distribución por grupos de edad y género.....	89
Análisis: Distribución de las personas encuestadas por estado civil.....	90
Análisis: Distribución de las personas encuestadas por género y rangos del porcentaje de discapacidad.....	91
Análisis: Doble condición de discapacidad y género .....	92
Análisis: Nivel de escolaridad de la población en estudio.....	94
Análisis: Nivel de escolaridad por rangos de discapacidad.....	96
Análisis: Distribución por opción de profesiones.....	97
Análisis: Distribución de las personas encuestadas por ocupación laboral y nivel de escolaridad.....	100
Análisis: Distribución de las personas encuestadas con actividad laboral por sector de empleo.....	102
Análisis: Tiempo de relación de dependencia en personas con actividad laboral.....	103
Análisis: Distribución de personas encuestadas por empleo y desempleo.....	103
Análisis: Distribución de empleo según la clasificación vigente.....	105
Análisis: Distribución de empleo según la clasificación de empleo anterior al actual.....	107
Preguntas abiertas.....	107
Pregunta N° 1.- ¿A su opinión, qué requieren las empresas para insertar en lo laboral a Personas con Discapacidad?.....	107

Pregunta N° 2.- ¿Qué fortalezas y debilidades identifica Ud. respecto la inserción laboral de Personas con Discapacidad Física?.....	108
Pregunta N° 3.- ¿En la actualidad cree Ud. se ha alcanzado el derecho de acceso laboral en igualdad de condiciones respecto las personas con y sin discapacidad física?.....	110
Pregunta N° 4.- ¿Qué necesidades técnicas/profesionales requiere o requirió usted en lo laboral/profesional?.....	112
Pregunta N° 5.- ¿Cree usted que las actividades encomendadas a realizar en su trabajo están o estuvieron relacionadas con su preparación educativa?.....	113
Pregunta N° 6.- ¿Usted, qué actividades u ocupación realizaba antes del actual empleo/desempleo?.....	116
Pregunta N° 7.- ¿En general, cuál es/fue su nivel de satisfacción laboral?.....	116
<b>CAPÍTULO V</b> .....	119
5.1 CONCLUSIONES.....	120
5.2 RECOMENDACIONES.....	123
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	128
<b>ANEXOS</b> .....	133
Anexo 1.- INEC PROYECCION POR EDADES PROVINCIAS 2010 - 2020 Y NACIONAL.....	133
Anexo 2.- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - junio 2016 (pág.11).....	134
Anexo 3.- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - marzo 2015 (pág. 7).....	135
Anexo 4.- PET Cantón Quito - CENSO 2010 .....	136
Anexo 5.- PET Cantón Quito - CENSO 2010.....	137
Anexo 6.- PET Cantón Quito - CENSO 2010 .....	138
Anexo 7.- Encuesta.....	139

## Lista de Tablas

Tabla 1.- Capitales del Desarrollo Humano Sustentable.....	47
Tabla 2.- Cuadro de las variables y cánones de los modelos de desarrollo vigente.....	56
Tabla 3.- Deficiencia, actividad y participación según el nivel de funcionamiento.....	60
Tabla 4.- Cuadro de datos y proyecciones años 2010 - 2016.....	83
Tabla 5.- Variables del MAS.....	84
Tabla 6.- Distribución de las personas encuestadas por provincia.....	86
Tabla 7.- Distribución por grupos de edad y género.....	88
Tabla 8.- Distribución de las personas encuestadas por género y estado civil.....	89
Tabla 9.- Distribución de las personas encuestadas por género y rangos del porcentaje de discapacidad.....	90
Tabla 10.- Doble condición de discapacidad y género.....	92
Tabla 11.- Nivel de escolaridad de la población en estudio.....	93
Tabla 12.- Nivel de escolaridad por rangos de discapacidad.....	95
Tabla 13.- Distribución por opción de profesiones.....	96
Tabla 14.- Distribución de las personas encuestadas por ocupación laboral y nivel de escolaridad.....	98
Tabla 15.- Distribución de las personas encuestadas con actividad laboral por sector de empleo.....	101
Tabla 16.- Tiempo de relación de dependencia en personas con actividad laboral.....	102
Tabla 17.- Distribución de personas encuestadas por empleo y desempleo.....	103
Tabla 18.- Distribución de empleo según la clasificación vigente.....	104
Tabla 19.- Empleo adecuado - Empleo inadecuado - Empleo no clasificado.....	104
Tabla 20.- Distribución del empleo según la clasificación anterior.....	106
Tabla 21.- Respuestas a la Pregunta N°1.....	108

Tabla 22.- Respuestas a la Pregunta N° 2 - "Fortalezas".....	109
Tabla 23.- Respuestas a la pregunta N°2 - "Debilidades".....	110
Tabla 24.- Respuesta a la pregunta N°3.....	111
Tabla 25.- Respuestas a la pregunta N°4.....	112
Tabla 26.- Actividades laborales relacionadas con su formación educativa.....	113
Tabla 27.- Respuesta a la pregunta N° 5 - "Personas con ocupación laboral".....	114
Tabla 28.- Respuesta a la pregunta N° 5 - "Personas sin ocupación laboral".....	115
Tabla 29.- Proceso o retroceso laboral.....	116
Tabla 30.- Satisfacción laboral en general.....	117
Tabla 31.- Satisfacción laboral anterior al desempleo de la población en estudio.....	117
Tabla 32.- Satisfacción laboral de la población que posee en la actualidad trabajo.....	118

## Lista de Figuras

Figura 1.- Cuadros acumulados y gráficos con porcentaje por tipo de discapacidad y edad.....	18
Figura 2.- Personas con discapacidad registradas.....	19
Figura 3.- Desarrollo sustentable: Confluencia de dos líneas de pensamiento.....	46
Figura 4.- Modelo adoptado en la clasificación internacional de discapacidades (CIDDM).....	59
Figura 5.- Interacciones entre los componentes de la CIF.....	60
Figura 6.- Pirámide de la responsabilidad social corporativa.....	66
Figura 7.- Modelo de Iceberg de Spencer y Spencer.....	73
Figura 8.- Clasificación de la población económicamente activa - PEA.....	78
Figura 9.- Relación hombres - mujeres.....	85
Figura 10.- Distribución de las personas encuestadas por provincia.....	87
Figura 11.- Distribución por grupos de edad y género.....	88
Figura 12.- Distribución de las personas encuestadas por estado civil .....	89
Figura 13.- Relación porcentaje de discapacidad y género.....	91
Figura 14.- Doble condición de discapacidad y género.....	92
Figura 15.- Nivel de escolaridad por género en gráfico de barras.....	93
Figura 16.- Nivel de escolaridad a nivel profesional en gráfico circular.....	94
Figura 17.- Nivel de escolaridad y discapacidad.....	95
Figura 18.- Distribución por opción de profesiones en barras.....	97
Figura 19.- Bachilleres y la ocupación laboral.....	99
Figura 20.- Profesionales sin estudios de cuarto nivel y la ocupación laboral.....	99
Figura 21.- Nivel de escolaridad y ocupación laboral.....	100
Figura 22.- Personas con actividad laboral y sector de empleo.....	101
Figura 23.- Tiempo de relación de dependencia en personas con actividad laboral.....	102

Figura 24.- Distribución de empleo según la clasificación vigente.....	104
Figura 25.- Distribución de empleo según la clasificación vigente, Empleo adecuado – Empleo inadecuado - Empleo no clasificado.....	105
Figura 26.- Empleo según la clasificación anterior.....	106

## INTRODUCCIÓN

En los últimos ocho años el discurso público ha dado gran relevancia a los significativos avances y beneficios en cuanto a la atención de los grupos otrora conocidos como excluidos y vulnerables, actualmente denominados como grupos sociales de atención de tipo prioritario. En este grupo se encuentra inserta la población con algún tipo de discapacidad.

La difusión de los avances sobre la atención prioritaria de la población con discapacidad, van desde beneficios tributarios hasta la atención para la salud, atravesando incluso la obligatoriedad de disponer de unidades accesibles en el transporte público, para citar solo los más relevantes.

Los actuales beneficios para la atención de las personas con discapacidad se cimientan en cambios jurídicos y de la normativa legal; así tenemos que; se emite una nueva Constitución (Constitución del año 2008), y una nueva Ley (Ley Orgánica de Discapacidades año 2012). Se deja de esta manera atrás la anterior Ley 180 Sobre Discapacidades del año 1992. Para finalizar este proceso se construye incluso un reglamento (Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades del año 2013). Todo esto supone para la población general un gran paso hacia la equidad social respecto al tema de la discapacidad y su atención en el Ecuador.

Respecto a lo anterior expuesto, surgen algunas interrogantes que pueden ser solventadas al contrastar esta gran difusión mediática frente a como lo aprecian las propias personas con discapacidad, por ejemplo, ¿han visto o han sido en lo colectivo apoyados dentro este nuevo orden jurídico con relación al acceso al trabajo? Considerando que el trabajo en sí mismo dignifica a la persona, más aún, propicia calidad y nivel de vida tanto al individuo como a su familia, enfatizando en esta última, ya que se refiere a personas en condición de vulnerabilidad respecto a la discapacidad. Para abordar esta interrogante nos enmarcaremos en un grupo específico, las Personas con Discapacidad Física del Cantón Quito.

Los objetivos de esta tesis están relacionados con el cumplimiento legal y el acceso a trabajo, con el fin de apoyar la actual política pública por medio de exponer, tanto las necesidades de la

empresa (pública y privada), como las necesidades de los individuos respecto la inserción laboral, desde el punto de vista, experiencia y perspectiva de las personas con discapacidad física.

Para la obtención de la información necesaria para alcanzar los objetivos planteados, se utilizó como herramienta de evaluación la encuesta, la cual será aplicada a una muestra representativa de personas con discapacidad de tipo física, en edad de trabajar y económicamente activas residentes en el Cantón Quito de la Provincia de Pichincha.

Como Primer Capítulo en este documento consta dentro del Marco Contextual la introducción al contexto, los antecedentes y la justificación, el Segundo Capítulo se refiere al Planteamiento del Problema respecto la investigación a realizar más los objetivos correspondientes, en el Capítulo Tercero se describe como Marco Teórico un recorrido conceptual del desarrollo social, la discapacidad, la responsabilidad social y alguna relaciones o especificidades entre discapacidad y el tema laboral. EL Capítulo Cuarto está dedicado al planteamiento del Marco Metodológico y los resultados obtenidos del levantamiento de la información. Y para finalizar en el Capítulo Quinto constan las conclusiones y recomendaciones.

# CAPÍTULO I

## 1.1 TEMA

Discapacidad Física e Inserción Laboral. Caso: Cantón Quito.

### 1.1.1 MARCO CONTEXTUAL

#### 1.1.1.2 Introducción al contexto

“El Ecuador al año 2016 se proyectó estará conformado por 16’528.730<sup>1</sup> habitantes” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2016).

El INEC reporta que la “Población Económicamente Activa (PEA)<sup>2</sup> está compuesta por un total de 7’831.981<sup>3</sup> personas” (2016) (47,38% de la población total) provenientes tanto de las zonas rural y urbana.

La definición proporcionada por el INEC muestra que la PEA comprenden “Personas de 15 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (empleados); y personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desempleados)” (INEC, 2016: 7).

De la población general a junio del 2016 el “5.3 %<sup>4</sup> de ecuatorianos constituyen la tasa de desempleo y que el 67,8%<sup>5</sup> de la Población en Edad de Trabajar (PET) compone la PEA”. (INEC, 2016: 7).

---

<sup>1</sup> Anexo 1

<sup>2</sup> Anexo 2

<sup>3</sup> *ibid*

<sup>4</sup> *ibid*

<sup>5</sup> *ibid*

La PET de acuerdo al INEC (2016: 7) la conforman “[...] todas las personas de 15 años y más”.

Con el fin de establecer indicadores específicos de la población del Cantón Quito se utilizará información del portal electrónico del INEC y su Censo de Población y Vivienda 2010, información de la cual se desprende que aproximadamente la PET y económicamente activa del Cantón Quito para el año 2016 es alrededor de 1'212.034<sup>6</sup> personas.

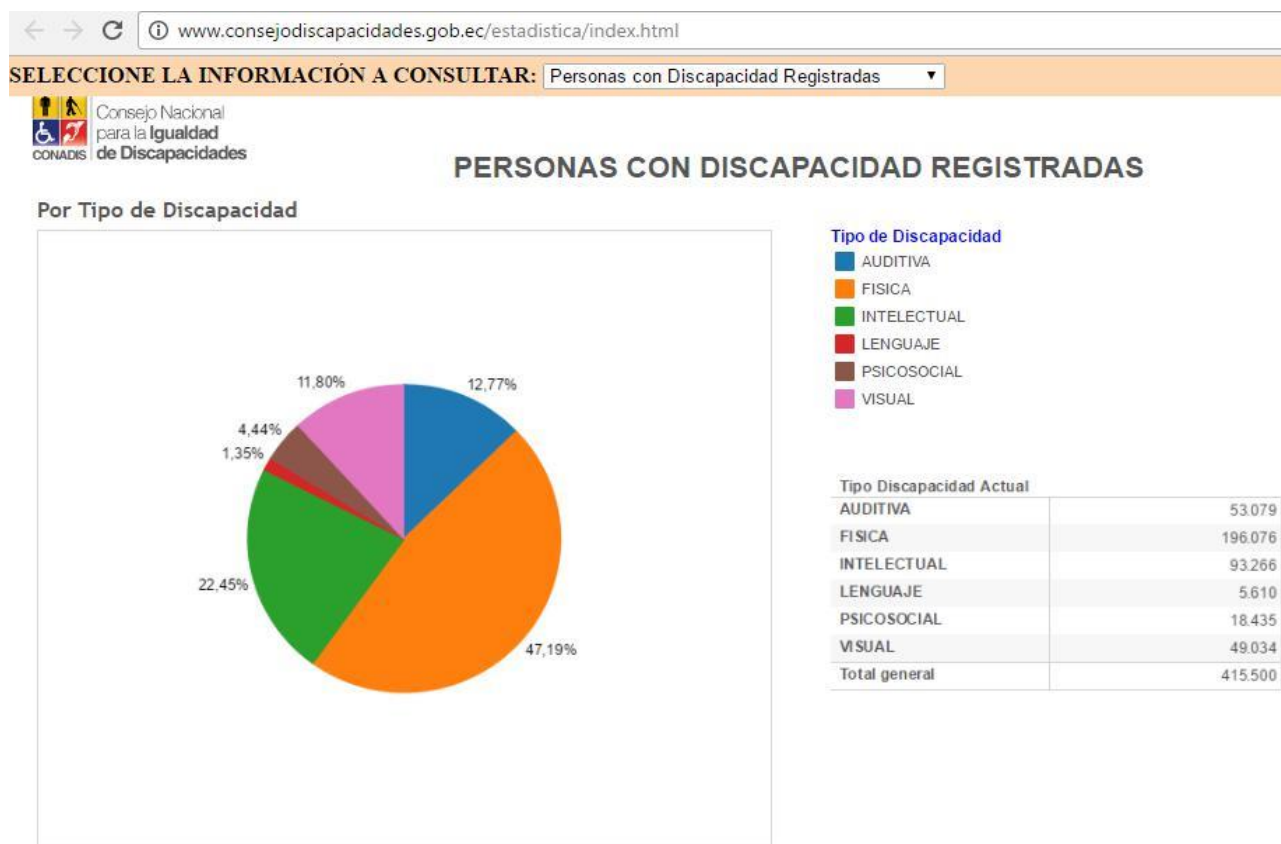
En el Ecuador de acuerdo a datos de la Dirección de Gestión Técnica del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS) y Ministerio de Salud Pública (MSP) y su Registro Nacional Discapacidades con fecha de corte a octubre 2016, el total de “Personas con algún tipo de Discapacidad son 415.500” (Conadis - MSP, 2016) cifra que representa aproximadamente el 2,5 % de la población total.

A nivel Nacional respecto al mismo reporte constan “196.076 personas con discapacidad física” (Conadis - MSP, 2016) cantidad que significa el 47,19% de la población total con discapacidad en el Ecuador”.

---

<sup>6</sup> Tabla4.- Cuadro Datos y Proyecciones años 2010 – 2016. Pg.77.

**Figura 1.-** Cuadros acumulados y gráficos con porcentaje por tipo de discapacidad y edad.



Elaborado por: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) / Dirección de Gestión Técnica  
Fuente: Ministerio de Salud Pública  
OCTUBRE 2016

**Fuente:** (Conadis - MSP, 2016)

**Figura 2.-** Personas con discapacidad registradas.



Elaborado por: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) / Dirección de Gestión Técnica  
Fuente: Ministerio de Salud Pública  
OCTUBRE 2016

**Fuente:** (Conadis - MSP, 2016)

Desde la estadística anterior es necesario contrastar lo siguiente; de acuerdo a información de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su página web<sup>7</sup>, “el número de personas en el mundo con algún tipo de discapacidad superan los 1000 millones lo cual representa aproximadamente el 15 % de la población mundial” (OMS, 2016).

Con la información de la OMS y de acuerdo a la estadística presentada por el Conadis - MSP y el Registro Nacional Discapacidades octubre 2016 (población con algún tipo de discapacidad en

<sup>7</sup> <http://www.who.int/features/factfiles/disability/facts/es/>

Ecuador 2,5 %), se puede presumir la existencia de un sub registro nacional respecto al total de personas con discapacidad.

En cuanto a vulnerabilidad en la población con discapacidad física es posible encontrar; personas con algún otro tipo de discapacidad a más de la discapacidad física, personas en la desocupación, madres y padres soporte de familia, hombres y mujeres indígenas, afrodescendientes, migrantes. Con ello podemos identificar un sin número de otras condiciones, con lo que es fácil establecer dobles y triples situaciones de vulnerabilidad social en un solo individuo o familia.

“La Constitución del año 2008 plantea una nueva forma de convivencia entre los ciudadanos, donde respetemos a las personas y colectivos en todas sus formas de relacionamiento desde la democracia, la dignidad y la solidaridad, con el propósito de alcanzar el Buen Vivir o Sumak Kawsay” (Constitución Política de la República Ecuador, 2008).

Con lo expuesto, es interesante describir cómo ha sido el proceso legal y social por el cual la PEA con discapacidad física del cantón Quito (en estudio), logra insertarse en el mercado laboral público y privado ecuatoriano desde el Buen Vivir y la promulgación de la nueva Constitución hasta la actualidad. Y cómo ha sido la dinámica de inserción laboral desde las empresas para con las personas con discapacidad física.

Varias organizaciones de y para la discapacidad desde el escenario de la discapacidad física vs. la inclusión laboral mencionan la importancia de los avances positivos dados en los últimos ocho años respecto la política pública, sin embargo mencionan varios aspectos negativos y problemas significativos que se van dando en el transcurso de la aplicación de la Ley y la Inserción Laboral, a partir de lo cual se plantea la importancia en cuanto a educar y capacitar a la población con y sin discapacidad, respecto a; discapacidad, valores, deberes y derechos, solidaridad, entre otros temas, con el sentido de superar el desconocimiento, la inequidad, el individualismo y lo más importante la discriminación.

### 1.1.1.3 Antecedentes

En esta instancia se procederá a realizar un recuento histórico de las dos últimas constituciones y la actual vigente, más algunas leyes y acciones relevantes que se han sucedido hasta la actualidad, con el fin de describir como se ha desenvuelto la Política Constitucional Ecuatoriana en cuanto a inserción laboral para las personas con discapacidad, a partir del acceso y vigencia de nuestro país en la democracia.

El tema de la discapacidad en el Ecuador está relacionado con la búsqueda de soluciones a diferentes problemas desde los padres y madres de personas (principalmente de niños) con discapacidad, esto ya desde los años de 1940 donde se crean escuelas de educación especial en algunas ciudades como, Quito, Guayaquil y Cuenca.

En 1965 se aprueba la primera Ley en términos de discapacidad denominada la Ley del Ciego.

En 1973 se crea el Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional (CONAREP), dirigido al; diagnóstico, evaluación, formación ocupacional e inserción laboral.

En 1977 se establece la Ley General de Educación donde el Estado adopta la responsabilidad en cuanto a la educación especial.

La Constitución de 1978 publicada en el año 1979 fue una Constitución denominada y construida desde los deberes, derechos y garantías, con este antecedente se menciona lo siguiente; el artículo 4 “condena toda forma de discriminación”, el artículo 19 numeral 4 enuncia la “igualdad ante la ley y la libertad de trabajo”, en el numeral 10 y en el artículo 31 señala que “el trabajo es un derecho y un deber social”, en el literal c menciona que “el Estado propende la eliminación de la desocupación y la subocupación”.

Con los artículos manifestados podemos evidenciar en varios segmentos que se alude al acceso al trabajo y la eliminación de todo acto discriminatorio, sin embargo no encontramos ninguna referencia específica respecto al tema discapacidad y la relación con el acceso laboral.

En 1979 se crea la Unidad de Educación Especial a nivel de ministerio público (Sector Público).

A diferencia de la Constitución de 1978; la Constitución de 1998 en el capítulo 2 artículo 23 numeral 3, manifiesta “La igualdad ante la ley. Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin distinción...discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole”, en este sentido ya se incluye la discapacidad de forma textual; este mismo artículo hace referencia respecto al derecho al trabajo, con ello el artículo 53 menciona que “el Estado establecerá medidas que garanticen la utilización de bienes y servicios en varias áreas y entre ellas para la inserción laboral”.

En 1982 fue reemplazado el Conarep por la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido (DINARIM), entidad administrada dentro del Ministerio de Bienestar Social bajo la Ley de Protección del Minusválido. También se crean de manera coyuntural en varias ciudades del país diferentes ONG’s para la gestión privada y una pública a nivel país, así el Instituto Nacional del Niño y la Familia (INNFA).

En 1989 se crea la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador (CIASDE), Comisión que trabajó en conjunto con el Ministerio de Educación, Ministerio de Bienestar Social y el INNFA, así en 1991 publican el “I Plan Nacional de Discapacidades”.

“En 1992 se publica la Ley 180 con Registro Oficial N° 996 creándose el Conadis, entidad con carácter de ente rector y autónomo que abordó el tema de la Discapacidad en el Ecuador y la política pública; así se ejecuta el I y II Plan Nacional de Discapacidades (2005)”<sup>8</sup> (Conadis, 2013).

La Constitución del año 2008 vigente plantea un nuevo momento para las personas con discapacidades consideradas anteriormente como “vulnerables”, categoría que en el título II, capítulo tercero, define los Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, y en

---

<sup>8</sup> <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>

especial en este documento hacemos referencia a la sección séptima, la cual es explícita respecto a las “Personas con Discapacidad”, así en el artículo 47, numeral 5, hace relato al “derecho de acceso al trabajo a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones”.

Como soporte a la Constitución vigente, en diciembre del 2012 se publica en el Registro Oficial N° 796 la “Ley Orgánica de Discapacidades”, en el artículo 47 hace referencia a la “Inclusión Laboral y la Discapacidad en el Ecuador”.

La Inclusión Laboral dentro del marco jurídico norma el derecho de acceso a trabajo en instituciones públicas y privadas a las personas con discapacidad, en la actualidad el artículo 47, exige a las empresas públicas y privadas deban poseer respecto a su nómina total un 4 % de personas con discapacidad contratadas a tiempo completo.

Al seguir el orden jurídico el año 2013 con Decreto Ejecutivo N° 171 se emite el “Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades”, documento en el cual en el Capítulo III “De los Derechos de las Personas con Discapacidad” en el Artículo 8 hace mención respecto la vigilancia y seguimiento al cumplimiento de la Inclusión laboral de Personas con Discapacidad, y las respectivas sanciones al incumplimiento de la norma.

En mayo del 2013 se crea bajo el respectivo decreto la Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva de las Discapacidades (SETEDIS), con el fin de impulsar el trabajo en el tema de discapacidad en áreas como la inclusión participativa - productiva, accesibilidad al medio físico, cooperación internacional y gestión de riesgos inclusiva. Entidad que debido a la crisis económica, con Decreto Ejecutivo N° 1047 del 25 de mayo del 2016 fue eliminada, traspasando todas las funciones a varios ministerios del sector público y Vicepresidencia de la República.

Centrándonos respecto al trabajo y la discapacidad, antes del año 2008 las personas con discapacidad acceden a fuentes de empleo de acuerdo a su perfil profesional y nivel de instrucción, con muchas dificultades relacionadas con la misma discapacidad, problemas de accesibilidad y el desconocimiento generalizado del tema discapacidad.

Posterior al año 2008 la legislación obliga a las empresas públicas y privadas cumplan la ley, en este escenario un significativo número de personas con discapacidad se insertan en el mercado laboral público y privado.

En el transcurso del proceso de inserción laboral, varias personas con discapacidad visualizan que ingresaron a una nómina, pero no precisan de forma certera a corto, mediano y largo plazo oportunidades como; estabilidad laboral, crecimiento profesional, crecimiento salarial y menos aún, en muchos casos, que sus perfiles profesionales se ajusten a sus actividades laborales, salvo excepciones como por ejemplo personas con discapacidad que ya tenían una relativa trayectoria laboral establecida (temporalidad), o adquirieron alguna discapacidad ya insertos en trabajos públicos o privados bajo contratos indefinidos.

Citado en líneas anteriores de manera breve nuestra trayectoria de cinco décadas en el ámbito reglamentario en relación al tema discapacidad y empleo, a continuación procederemos a realizar un recuento mundial respecto las organizaciones internacionales relacionadas en el ámbito de la discapacidad y el acceso al trabajo. Adicional también señalaremos, los acontecimientos más importantes dados en España de cara al acceso laboral y la discapacidad.

Se abordará el caso español debido a nuestras relaciones bilaterales y multilaterales en temas de apoyo internacional, nuestro similar lenguaje y su influencia en nuestro país al considerarnos Países Iberoamericanos.

A nivel mundial las organizaciones de ámbito internacional primeras en citar la discapacidad como un tema fundamental para la sociedad en cuanto al acceso laboral en igualdad de condiciones fueron y son:

- La Organización de las Naciones Unidas (ONU), en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, año 1948.
- El Consejo de Europa, a través del Convenio sobre Derechos Humanos año 1950 y en la Carta Social Europea año 1961.

“El Consejo de las Naciones Unidas y el Consejo de Europa coinciden en señalar en sus manifiestos que las personas con discapacidad deben poder ejercer sus derechos; civiles, políticos, sociales y culturales en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos” (Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales # 65, 2006: 38).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) año 1958, tanto en el Convenio 111 y la Recomendación sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, prohíben la discriminación laboral entre otras razones, por condiciones de discapacidad.

A nivel continental la Unión Europea (UE) avanzado de forma significativa en cuanto a discapacidad e inserción laboral, claro está ello se debe a la influencia directa de las organizaciones internacionales en esa región.

“Un ejemplo de aquella influencia regional en Europa es España, país que en la década de los 80’s integraba en sus organizaciones públicas y privadas políticas sociales que buscaban una estructura más coherente en cuanto a la política de empleo para personas con discapacidad” (Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales # 46, 2003: 118).

La política de empleo para las personas con algún tipo de discapacidad en España supone un trabajo previo significativo y coordinado desde lo individual a lo colectivo y desde lo privado a lo público, mismo que inicia a través de un largo proceso histórico social de gran impacto que significó que la población con discapacidad cambie su plataforma de diálogo de un modelo médico - asistencialista hacia un modelo de plena participación social con el apoyo y énfasis en “medidas antidiscriminatorias”(UE, 200: 13).

Las medidas antidiscriminatorias son enunciadas en el Artículo 21, Numeral 1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000: 13) donde se menciona “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

De esta manera el colectivo de personas con discapacidad apoyados de la política pública se muestra visible de manera periódica hasta lograr que la accesibilidad y el empleo sean sus mejores herramienta hacia una integración social verdadera como lo son en los Planes Nacionales de Empleo Españoles. Planes de Empleo que constan como estrategias elaboradas de manera conjunta entre los Servicios Públicos de Empleo Estatal y de las Comunidades Autónomas.

El 9 de diciembre de 1975 la Asamblea General de la ONU proclama la “Declaración de los Derechos de los Impedidos” (el adjetivo “impedido” hace referencia en aquellos años a las personas con algún tipo de discapacidad), esta declaración fue un insumo con lo cual para el año de 1981 se declara en España el “Año Internacional del Minusválido” tras el reconocimiento del “Decenio de la ONU para los Minusválidos” dado en la Asamblea General en la ONU por el periodo 1983 - 1992.

Para el año de 1978 la Constitución Española (CE) hace referencia al acceso a la educación como un derecho fundamental de todas las personas, en el artículo 27 y el artículo 49 hacen referencia especial a las personas con discapacidad.

Como vemos la política en España señala de manera textual a las personas con discapacidad, así se elabora una agenda propia en temas de discapacidad como una política pública, evidenciado esto en la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) o Ley 13/1982 del 7 de abril 1982.

El art. 49 de Ley 13/1982 está dedicado expresamente a los disminuidos. Ley que promovía no solo la integración laboral, si no también; la prevención, diagnóstico precoz, prestaciones sociales, prestaciones económicas, rehabilitación profesional, educación, servicios sociales, movilidad, eliminación de barreras arquitectónicas, participación plena en la vida social y el desarrollo de la igualdad para las personas con discapacidad.

Resulta interesante conocer los cambios significativos alcanzados por la población con discapacidad española, mismos que surgen desde las organizaciones de y para la discapacidad cohesionados en un colectivo social sólido, logran de esta manera incidir en la política pública con programas específicos, así:

- Empleo protegido. Es una forma de empleo “que ha sido generado para personas con discapacidad en empresas ordinarias que cumplen determinadas características orientadas a facilitar la incorporación de trabajadores con discapacidad al mercado laboral” (Laloma, 2007: 36).
- Subsidios.
- Incentivos financieros para las empresas dirigidas a la contratación de personas con discapacidad.
- Incentivos en contratos de formación y aprendizaje.
- Incentivos en contratos permanentes y temporales.
- Centros Especiales de Empleo (CEE). Los CEE “son empresas ordinarias que adquieren la denominación de Centros Especiales de Empleo por cumplir dos condiciones; deben haber sido calificadas como CEE tras haber sido inscritas en el registro correspondiente, y han de contar con un porcentaje de trabajadores con discapacidad no inferior al 70% de su plantilla” (Laloma, 2007: 38).
- Servicios de intermediación laboral.
- Incentivos fiscales para los CEE.
- Sustitución de políticas pasivas por activas. “Las políticas pasivas hacen referencia a rentas que van directamente desde el sector público hacia las personas, y las políticas activas son acciones públicas que permiten el acceso laboral a las personas a fuentes de empleo” (Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales # 46, 2003: 118).

Adicional a las formas de promoción de empleo para personas con discapacidad ya mencionadas, también existieron y existen otros programas anexos, entre ellos podemos citar

- Los enclaves laborales.

Fórmula de Empleo Protegido que pretende acercar los CEE a las empresas ordinarias para el fomento del empleo de las personas con discapacidad. El objeto de los Enclaves Laborales es facilitar la integración y garantizar la actividad que realicen las personas con discapacidad para las empresas ordinarias. Se configuran como una subcontratación de obras o servicios entre un Centro

Especial de Empleo y una empresa ordinaria. Los Enclaves Laborales permitirán: Incrementar el conocimiento mutuo entre empresa ordinaria y trabajador con discapacidad y facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad con mayores dificultades, favoreciendo la transición de empleos hacia la empresa ordinaria, incrementar la carga de trabajo de los CEE, mejorar sus procesos productivos y generar un incremento de su productividad gracias a las nuevas posibilidades de organización productiva y Facilitar a las empresas ordinarias el cumplimiento de la cuota de reserva (Laloma, 2007: 39).

- El Empleo con Apoyo, según Laloma

Es un trabajo normalizado en ambientes laborales integrados para personas con discapacidad severa; está diseñado para quienes tradicionalmente no han accedido nunca a este tipo de empleo, o para quienes éste ha sido interrumpido o ha sido intermitente; se intenta dar respuesta a personas con discapacidad severa, y a quienes necesitan servicios de apoyo continuados para realizar el trabajo a causa de su discapacidad (2007: 43).

- Y, el Empleo Autónomo. Forma de empleo el cual para la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) de España lo menciona

Se entiende por trabajo por cuenta propia o autónomo la actividad económica o profesional realizada por una persona física de forma habitual y directa, fuera del ámbito de la organización y dirección de otra persona, den o no ocupación a trabajadores/as por cuenta ajena. El/la futuro autónomo/a es aquella persona capaz de poner en marcha una iniciativa económica, solo o junto a otras personas. Las personas autónomas son, en definitiva, quienes asumen los riesgos de un trabajo por cuenta propia, y constituye una de las formas más frecuentes de creación de un negocio (2010: 19).

Todas las formas de empleo citadas fueron creadas con el fin que el trabajo sea adaptable a los diferentes tipos de discapacidades, el entorno social y económico, capacidades y habilidades de la persona con discapacidad. Más no únicamente que la personas con algún tipo de discapacidad se adapte a un tipo de trabajo en específico. De ahí que los programas de inserción laboral, tienen

como propósito concordar, en la capacidad hacia el mejor desempeño laboral de la persona y más aún disminuir el desempleo, subempleo y dependencia familiar en la población con discapacidad.

Un aspecto importante a resaltar es que el desarrollo de políticas sociales a favor de la inserción laboral, fue y es un proceso continuo, es así que la LISMI para los siguientes años, prosiguió en su evolución.

El 11 de mayo de 1983 la LISMI amplió su articulado hacia la promoción de “Empleo Regulado”, lo cual consta en el “Reglamento del Real Decreto 1451/1983” el cual en sus artículos del 7 al 14 menciona el establecimiento de una cuota del 2 % para los trabajadores con discapacidad en empresas con más de 50 trabajadores, y la ayuda para las empresas privadas que contraten a “discapacitados” con condiciones permanentes y a tiempo completo.

La contratación de personas con discapacidad bajo las condiciones mencionadas le significó a la empresa privada la reducción de sus “cotizaciones sociales” (CE, 1983), más, incentivos fiscales adicionales para los incrementos anuales respecto al número de trabajadores con discapacidad contratados.

También este apartado incluyó el apoyo financiero para las “cooperativas de trabajadores con discapacidad” (CE, 1983). Con todo esto se formulan diferentes tipos de empleo (Empleo Fomentado, Empleo Selectivo, Empleo Reservado)

Empleo Fomentado son subvenciones o préstamos desde el sector público hacia la empresa con varios fines; adaptar los puestos de trabajo para personas con discapacidad, eliminar las barreras arquitectónicas, o pago de la Cuota Patronal (Seguridad Social). El Empleo Selectivo es un medida regulatoria con la cual la empresa permite el reingreso de un/a colaborador/ra con alguna discapacidad ocurrida, luego de su rehabilitación. El Empleo Reservado hace énfasis en destinar del 2 % de colaboradores/as con discapacidad para empresas públicas y privadas con más de 50 trabajadores fijos y el empleo protegido (Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales # 50, 2004: 57).

Para 1985 la LISMI continúa su desarrollo con dos nuevos Reales Decretos; 1368/1985 y 2273/1985, con ellos implementa la regulación de los CEE como un paso previo hacia inserción laboral de personas con discapacidad y la regulación de los Centros Ocupacionales (CO) como un momento de rehabilitación de las personas con discapacidad hacia la integración laboral.

Miguel Laloma menciona que

La finalidad de los Centros Ocupacionales es proporcionar servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad, cuando por el grado de sus deficiencias no pueden integrarse en una empresa o en un Centro Especial de Empleo. La actividad en ellos desarrollada por las personas con discapacidad no puede ser considerada como empleo al prevalecer los criterios terapéuticos por encima de los de productividad y rentabilidad económica” (Laloma 2007: 38).

El 20 de diciembre de 1993 la Asamblea General de la ONU emite la Resolución 48/96 aplicable a las “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, momento coyuntural que utiliza la Legislación Española como un espacio de autocritica y reflexión sobre los avances dados y nuevos escenarios de bienestar necesarios a ser planteados para el futuro es así que la Constitución menciona, “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (CE, 1978: art 9.2).

En 1994 la LISMI es modificada por medio de la Ley 10/1994 de “Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación” artículo 44 y por la Ley 42/1994 del 30 de diciembre de 1994 sobre Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. En el Boletín Oficial del Estado (BOE) número 289 consta

El Consejo Económico y Social (CES) de 1995 declara que es necesario poner énfasis en el empleo y que la LISMI se encontraba agotada en lo referido a ello. Por lo cual se menciona es necesario

promover una nueva política de empleo para la integración social de las personas con discapacidad, así se emite el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, en el cual se detalla la relación laboral de las personas con discapacidad en los Centros de Especiales de Empleo (2013: 95653).

Para el año de 1995 se crea una Comisión Parlamentaria para la evaluación general de la LISMI, con esto se plantea un nuevo escenario para la política de empleo para personas con discapacidad, así se genera el “Plan de Acción para los Discapacitados de 1996”; el cual incluye las medidas del “Plan Plurianual de Empleo” que son la recolección de las propuestas de la “Comisión Parlamentaria de 1992”.

Las Propuestas son una forma evidente de promoción de políticas activas de empleo, originadas desde varios sectores de la Administración Pública, este plan consta de 5 capítulos y en el capítulo 4º señala tres programas; “Recuperación Profesional”, “Colocación e Integración Laboral”, “Protección Económica y Social”.

En 1997 se emite el “Plan de Medidas Urgentes”, el cual se lo considera la culminación del proceso hacia la creación de una nueva política de empleo, esto se origina bajo el acuerdo de Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS).

El Plan de Medidas Urgentes consta de cuatro áreas; “participación institucional”, “servicios de intermediación en el mercado de trabajo”, “formación profesional u ocupacional continua para la contratación e integración laboral” y el “área de plena participación de las organizaciones de personas con discapacidad”.

Este Plan significó un acuerdo en el cual consta la actualización respecto las subvenciones y bonificaciones del Seguro Social en cuanto los contratos indefinidos y a tiempo parcial, lo cual trajo consigo un aumento significativo del nivel de empleo para las personas con discapacidad.

Desde 1998 los “Planes Nacionales de Acción para el Empleo” identificaron que la población con discapacidad aún son un grupo en situación en desventaja, así se propició el aumento del

empleo para este colectivo, el cual incidió más en jóvenes y mujeres, esto generó la creación de puestos de trabajo adaptado.

En 1999 y su Plan respectivo, se planteó incluir una ley para la integración social y laboral de colectivos en riesgo de exclusión, así se generaron para el año 2001 los “Planes por la Inclusión Social” (Verdugo, 2001) en los cuales se mencionan mecanismos para evitar la exclusión de personas con discapacidad por su severo déficit de integración laboral.

Todo lo anterior no son una gran cantidad de políticas, son nuevas políticas, esto significó mayor número de personas con discapacidad insertas en lo laboral, y la normalización del empleo de no creación de empresas y organizaciones al margen del mercado laboral regular.

En definitiva el colectivo de personas con discapacidad y población general asumen como reto que para una plena inclusión, las personas deben formar parte de todos los niveles y estamento de la vida pública, privada, política y del tercer sector, local, nacional y europeo.

Para el año 2002 surge un segundo acuerdo entre el CERMI y MTAS con el fin de mejorar las oportunidades de la personas con discapacidad, así se implementan escuelas taller de formación profesional; con ello se fomentó aún más el acceso a trabajo regular o cuando no sea este posible, las personas con discapacidad accedan a trabajo protegido, así se mejoró la calidad y la estabilidad en el trabajo y disminuyó el grado de dependencia hacia las familias desde la personas con algún tipo de discapacidad severa.

Hasta aquí, se puede apreciar los muy importantes avances dados en temas de discapacidad y legislación laboral española, con ello, resaltar el proceso diacrónico en el cual ha evolucionado la CE; sin embargo, es importante indicar que la población general española, afirmaba que la ley en cuanto a equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad es insuficiente de ahí que la Encuesta del Centro De Investigaciones Sociológicas (CIS) en su Barómetro de marzo 2003, Estudio N° 2483 publicó que

2 de cada 3 españoles afirman que es insuficiente la ayuda a personas con discapacidad, 3 de cada 4 personas mencionan que los servicios sanitarios y sociales son deficientes, 4 de cada 5 encuestados indican que las personas con discapacidad tienen mayor dificultad para encontrar empleo. En este estudio también se hace referencia a las barreras arquitectónicas que dificulta el acceso a transporte público, museos, hoteles y restaurantes. Como conclusión, la población española encuestada responsabiliza a las Administraciones Públicas como las responsables de la mejorar la condición de vida e integración de las personas con discapacidad. (CIS, 2003).

El 2 de diciembre del 2003 se manifiesta la Ley 51/2003, la cual hace referencia a la Igualdad de Oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal para las personas con discapacidad.

En el año 2003 se emite el “II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007”, con lo cual se pretendió robustecer las políticas activas de inserción laboral y la promoción en cuanto a accesibilidad a productos y servicios; lo propio también sucedió entre el MTAS y el CERMI, organismos que también emitieron convenios y acuerdos sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad.

Para el año 2007, la Ley 49/2007 de 26 de diciembre, “promovió infracciones y sanciones al no cumplimiento de; la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad para las personas con discapacidad” (Boletín Oficial del Estado 289, 2013: 95636).

En lo periódico, para citar varios sucesos relevantes, se extienden dentro de la Política Pública Española (relacionado a la inserción laboral para personas con discapacidad), lo siguiente:

- I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012.
- Real Decreto de Ordenación de la Educación Especial.
- Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).
- Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades, para facilitar el proceso de educación superior de las Personas con Discapacidad.
- Plan Regional Sectorial de Atención a las Personas con Discapacidad.

Por último, el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, consolida todos los derechos de las personas con discapacidad en cuanto a; integración social, equiparación de derechos e igualdad de oportunidades y no discriminación y, finalmente el establecimiento de infracciones y las sanciones respectivas al no cumplimiento de la norma, es decir reúne en una sola ley a tres leyes; 13/1982, 51/2003 y 49/2007 desarrolladas en un largo proceso social que busca el bienestar de la población con discapacidad en España.

#### 1.1.1.4 Justificación

Las leyes y en general el marco jurídico actual dan soporte frente al cumplimiento de deberes y derechos, sin embargo, en el transcurso del tiempo, encontramos que a pesar de las leyes se siguen violentando derechos. De ahí que se ha evidenciado personas con discapacidad física que a pesar de la ley son discriminados en lo laboral y no logran establecer una relación laboral - profesional estable, donde incluso al tener varios de ellos estudios de especialización (títulos de cuarto nivel) no logran ejercer actividades laborales de acuerdo a su perfil profesional, y si lo hacen presentan muchas dificultades desde las empresas.

Durante el levantamiento de información de la presente Tesis se informa la existencia de nóminas de trabajadores para colaboradores sin discapacidad y nóminas de trabajadores para colaboradores con discapacidad; la razón de esta segmentación responde al tipo de beneficios laborales restrictivos a los que pueden acceder las personas con discapacidad en contraste a los beneficios que podrían acceder las personas que pertenecen a una nómina regular. También encontramos empresas que pagan los salarios de las personas con discapacidad sin que sea necesario que el trabajador con discapacidad física acuda a su puesto laboral.

Hallamos circunstancias en las cuales empresas que si bien, ya han cubierto el porcentaje de ley de personas con discapacidad, ya sea por tener en su nómina personas con discapacidad o sustitutos<sup>9</sup>, proceden al despedido del número de personas con discapacidad (personas con discapacidad en periodo de prueba) excedente al 4 % exigible en la Ley de Inserción Laboral.

---

<sup>9</sup> Constitución de la República del Ecuador 2008, Artículo 48

Adicional, se expone que el grupo de personas con discapacidad que pertenecen a una nómina de trabajadores de una empresa específica no tienen las mismas posibilidades de crecimiento profesional, laboral y salarial. Con esto lo que se puede deducir es que la necesidad del 4% de inserción laboral de personas con discapacidad en varias empresas se la intenta cumplir solamente por temas legales, lo cual se convierte en una forma de discriminación laboral.

Por medio de esta Tesis se plantea construir y aplicar una encuesta que permita evaluar si la Inclusión Laboral alcanza tres aspectos; el primero: se logra concretar el derecho de acceso al trabajo en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad física y sin discapacidad, segundo: son medios suficientes la discapacidad y la responsabilidad social empresarial hacia el acceso laboral, y tercero: se logra identificar como primordial la discapacidad o la capacidad de la persona hacia el acceso laboral.

Lo anterior señalado tiene como finalidad establecer aspectos, condiciones necesarias e información, para que las personas con discapacidad física logren cumplir sus metas laborales, esto con el propósito de conseguir calidad, nivel y condiciones de vida saludables, tanto para las personas como trabajadores y sus familias.

# CAPÍTULO II

## **2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

El Ecuador consta con una PEA importante. El requerimiento público y privado de profesionales, técnicos y tecnólogos calificados es significativo y mucho más con la “Transformación de la Matriz Productiva” (SENPLADES, 2012) propuesta por el Gobierno actual. Sin embargo, la oferta de empleo es limitado y mucho más para personas con discapacidad, independiente del nivel de formación profesional y académico alcanzado.

El actual Ministerio del Trabajo promueve la inserción laboral, de ahí que mantiene varios programas como la “Bolsa de Empleo para Personas con Discapacidad”, la “División de Empleo Adaptado para Personas con Discapacidad”, las charlas para personas con discapacidad desde la Red Socio Empleo<sup>10</sup> (Ministerio del Trabajo, s.f.) y el seguimiento que el Ministerio del Trabajo realiza a las empresas hacia el cumplimiento de la inserción laboral, sin embargo existen personas con discapacidad física que no alcanzan a realizarse en lo laboral y profesional.

También podemos citar empresas que van más allá del cumplimiento de la norma, empresas que anterior a la Ley de Discapacidad vigente y la Inserción Laboral, ya contaban con programas específicos como por ejemplo; formación académica y acceso a vivienda para personas con discapacidad. Programas que al momento y luego de la aplicación de la ley se han consolidado, dando oportunidad laboral y formación a más personas con y sin discapacidad.

### **2.1.2 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

Ley Orgánica de Discapacidades y en específico su Artículo 47.- Inclusión Laboral, ¿garantiza el acceso laboral para las personas con discapacidad física?

---

<sup>10</sup> <http://www.socioempleo.gob.ec/>

Las Personas con Discapacidad Física además de educación formal y capacitación para un eficaz desenvolvimiento técnico y profesional, ¿qué más requieren?

¿Es posible que la Empresa Pública y Privada cumpla la normativa sobre inserción laboral por responsabilidad social y no solo por aspectos legales?

## **2.2 OBJETO DE ESTUDIO**

Vinculación laboral profesional de las Personas con Discapacidad Física del Cantón Quito de la Provincia de Pichincha.

## **2.3 CAMPO DE ACCIÓN**

Método - Instrumento de Evaluación de la cohesión perfil vs. puesto, aplicado a una muestra poblacional con discapacidad física en el Cantón Quito de la Provincia de Pichincha.

## **2.4 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

- **Paradigma:** Desarrollo Humano Sustentable.
- **Área de Interés:** Social.
- **Línea:** Responsabilidad Social Empresarial e Inclusión Social - laboral.
- **Grupo de Interés:** Personas con Discapacidad Física del Cantón Quito.

## **2.5 OBJETIVOS**

### **2.5.1 GENERAL**

Identificar estrategias de política pública que promuevan el acceso efectivo a empleo estable para las personas con discapacidad física.

## 2.5.2 ESPECÍFICOS

- a. Evidenciar las exigencias de la empresa pública y privada para insertar laboralmente a personas con discapacidad física, desde la óptica de las personas con discapacidad física.
- b. Identificar las necesidades de la población con discapacidad física en cuanto a conocimiento técnico y profesional.
- c. Determinar las fortalezas y debilidades que posee la población con discapacidad física en cuanto a inserción laboral

# CAPÍTULO III

## **3.1 MARCO TEÓRICO**

### **3.1.1 MARCO REFERENCIAL**

En la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) en Quito, el tema de la discapacidad consta como una cuestión de estudio importante, se lo puede observar en aproximadamente cuarenta y cuatro tesis ya realizadas, y es desde la Psicología que más estudio en este tema se aborda, con investigaciones que examinan temas de adaptación en el medio y la discapacidad, la educación especial frente la discapacidad visual en niños, la motivación en el trabajo de las personas con discapacidad y también la inclusión social, educativa y laboral de las personas con discapacidad por medio del desarrollo de manuales y propuestas de inclusión aplicables a nuestro medio y para la Universidad.

El tema de la discapacidad y su investigación atrae la atención de varias ciencias, desde las Ciencias de la Salud (Medicina, Enfermería y Terapia Física), hasta las Ciencias Administrativas e Ingeniería en Sistemas; donde se han propuesto planes de negocio respecto a la atención de las personas con discapacidad y el desarrollo de sistemas de información aplicadas al seguimiento de las habilidad en las personas con alguna discapacidad.

La Facultad de Arquitectura Diseño y Artes (FADA) ha desarrollado un importante aporte en la investigación aplicada a la discapacidad, así encontramos en la Biblioteca de la PUCE tesis que abordan temas como el desarrollo de centros de atención para la discapacidad visual y física, diseño de sistemas de información espacial para la orientación de la personas con discapacidad visual en el servicio del transporte público, y desarrollo de material educativo para la enseñanza y recreación de personas con discapacidad visual y física.

Las Facultades de; Comunicación Lingüística y Literatura, Jurisprudencia, Ciencias Humanas y Economía han aportado al tema de la discapacidad, realizando varios trabajos de tesis y análisis respecto a la comunicación para la discapacidad desde las organizaciones nacionales y el aporte de las organizaciones internacionales en el Ecuador respecto a la discapacidad, el cumplimiento de

la norma legal respecto a los derechos laborales e inserción laboral como política de estado, el lenguaje alternativo y la libertad de expresión de las personas con discapacidad sensorial, las diferencias salariales y la discapacidad, inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral en la Ciudad de Quito años 2001-2006, son en general los temas tratados desde las Facultades mencionadas.

En la Carrera de Gestión Social constan tesis que examinan el tema de la discapacidad, se abordan temas como la accesibilidad al transporte y a la educación superior, el cumplimiento de derechos humanos, inclusión laboral de las personas con discapacidad y discapacidad visual donde se analizan dos casos de empresas del ámbito privado y del tercer sector respectivamente.

La presente tesis aporta algo adicional a todos los significativos trabajos mencionados, al evidenciar como ha sido el proceso de inserción laboral, en específico de la personas con discapacidad de tipo física del Cantón Quito, visto el empleo y el desempleo desde la “nueva clasificación para la población con empleo”<sup>11</sup> (INEC, 2014), más la relación entre preparación educativa y el puesto de trabajo que ejercen las personas con discapacidad física, reflexionado sobre este proceso desde la Nueva Constitución del 2008, Responsabilidad Social Empresarial y Desarrollo Humano.

### 3.1.2 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

#### 3.1.2.1 Desarrollo Social

##### 3.1.2.1.1 El Desarrollo

La idea de “El Desarrollo” en Latinoamérica y en especial en nuestro país viene sustentada desde los años 70’s, década influenciada por modelos sociales y económicos externos, desde esos

---

<sup>11</sup> <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-y-senplades-presentan-nueva-clasificacion-para-la-poblacion-con-empleo/>

modelos se veía al desarrollo como una forma por medio de la cual podríamos superar la pobreza (idea neoliberal de la economía, desde la industrialización).

Tanto el concepto de pobreza y el modelo para superarla se constituyeron inicialmente desde una idea de progreso social, como una representación intangible con la cual alcancemos a ser un “país desarrollado” o dicho de otra forma, dejar de ser un “país subdesarrollado”, categorías asignadas desde otros países “desarrollados” y de la cooperación para el desarrollo por agencias internacionales con influencia en el Ecuador, como por ejemplo el Fondo Monetario Internacional (FMI), es así, por ejemplo, la ONU desde los años 60 ya promovía que la meta para alcanzar la igualdad de los pueblos es desarrollarse.

Lo hasta ahora denominado como desarrollo se refiere a un modelo destinado a superar la pobreza económica por medio de la industrialización y la acumulación de la riqueza (modelo capitalista de la economía), sin embargo, en su aplicación ha ocasionado mayores desigualdades en lo social y en lo económico, ya que hemos observado que lo que es desarrollo para una persona o comunidad, no lo es para otra, lo cual es aplicable tanto a nivel nacional como internacional, con lo cual comienza una crisis, como indica el sociólogo y economista alemán André Gunder Frank, se inicia el desarrollo del subdesarrollo.

El Diccionario de la Real Academia Española (RAE) en su acepción #1 menciona que el desarrollo es la “acción y efecto de desarrollar o desarrollarse” (RAE, 2016), mientras que el numeral 3 indica que el desarrollo es la “evolución progresiva de una economía hacia mejores niveles de vida” (RAE, 2016), con esto se visualiza la idea generalizada y simple de desarrollo, la cual se remite posiblemente en forma exclusiva a un proceso de mejora respecto a los ingresos económicos de una persona o población.

El desarrollo visto desde una dinámica histórica y su aplicación en lo local, se ha enfocado al mero hecho de superar la pobreza, y con esto nos referimos de manera exclusiva a la pobreza de tipo económica, con ello se ha justificado que el desarrollo podría ser igual a la acumulación de capitales y al aumento del ingreso per cápita.

Es decir se ha hecho creer que el crecimiento económico desde la acumulación de riqueza es la fuente fundamental del desarrollo, con todo lo que ello significa, en detrimento de la sociedad, así, se ha dejado de lado o se ha omitido desde de la política pública y el sector privado (y toda la gestión que involucran), otros aspectos que son de igual importancia a más de lo económico, como; la educación, la salud, la vivienda, el trabajo, el acceso a servicios básicos, la tecnología, la seguridad, la equidad, entre otros, sin menospreciar que en efecto el tema económico por supuesto es fundamental, pero no lo único ni exclusivo.

Con esto podemos decir que bajo este paradigma de “desarrollo”, ser desarrollado o desarrollados significa “tener más” o “poder más” , omitiendo el “ser más” a lo cual se lo ha denominado dentro de la economía y sociología como “desarrollismo” (Amin, 1986: 236).

En el transcurso de las lecturas se observa que existen muchos tipos de desarrollo, así; desarrollo científico, desarrollo tecnológico, desarrollo moral, desarrollo económico, desarrollo político, desarrollo social, desarrollo comunitario, desarrollo humano, desarrollo personal, desarrollo familiar, desarrollo cultural, desarrollo espiritual, desarrollo sociológico, y más.

Para efectos de esta tesis y luego de haber dado una revisión breve al término “desarrollo” y su concepción ortodoxa, procederemos a relatar otros dos tipos de desarrollo específicos; el desarrollo sustentable y el desarrollo local, los cuales son relevantes puntualizar, con el fin de determinar, cuál o cuáles serían los modelos de desarrollo que serían pertinentes asumir o al menos criticar y así tenerlos en cuenta al enfrentar los diferentes problemas sociales en los que vivimos y ocasionalmente discutimos.

#### 3.1.2.1.2 Desarrollo Humano Sostenible o Sustentable

“El Desarrollo Humano Sostenible o Sustentable” (DHS) también citado como Ecodesarrollo, fue descrito por vez primera en el Informe Brundtland también conocido como “Nuestro Futuro Común” en el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA)” (ONU, 1987).

El Informe Brundtland fue realizado por un equipo de expertos dirigidos por la Ministra Noruega Gro Harlem Brundtland en el año de 1987.

El Informe confronta el desarrollo económico respecto al desarrollo sostenible del medio ambiente, el Informe concluyó que el “desarrollo de los pueblos” está acarreado un grave perjuicio en contra del ecosistema y el planeta en su conjunto.

El DHS tiene como premisa “satisfacer las aspiraciones y necesidades básicas de las generaciones presentes, sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras, de acuerdo a una misma base de recursos” (ONU, 1987).

La Premisa es el resultado de un análisis en el cual se critica al desarrollo ortodoxo (desarrollo económico)

El cual genera pobreza y miseria junto con la degradación permanente de nuestro planeta en el que vivimos, debido a que muchas acciones realizadas a propósito del “desarrollo” acarrear significativos efectos negativos incluso para el mismo ser humano que lo ejecuta, y mucho más para nuestros descendientes, a quienes lo único que se les heredarán son graves pérdidas irreversibles si no se cambia el modelo de consumo y patrones de desarrollo actuales (ONU, 1987).

Al continuar con la descripción del Desarrollo Humano Sustentable, para la década de los 90's Amartya Sen (premio Nobel de Economía - 1998) combina el concepto Desarrollo Humano por medio de la recuperación del origen ético de la economía, al agregar la concepción de bienestar social y al colocar al ser humano como centro de todo tipo de desarrollo dentro del ecosistema.

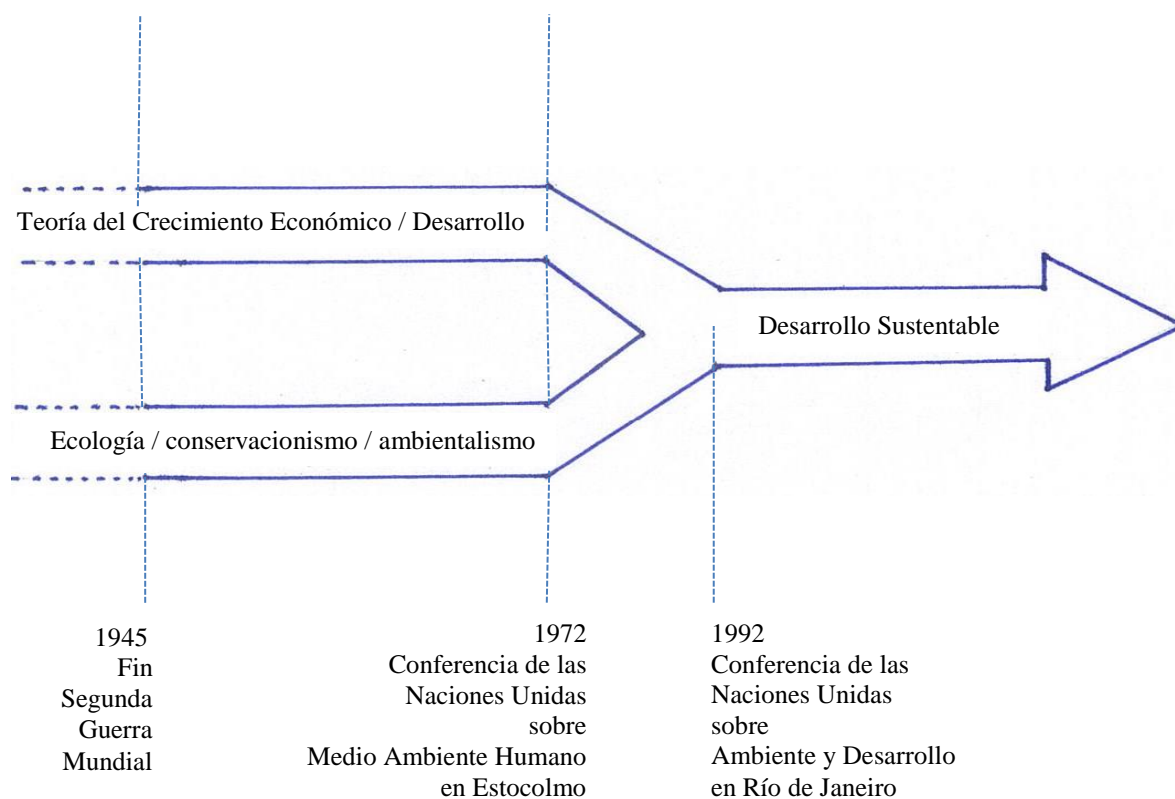
Al DHS se suman dos hechos trascendentales:

La Cumbre de la Tierra - Rio de Janeiro 1992, la cual fue una reunión - conferencia sobre Medioambiente y Desarrollo, este fue un espacio inicial de reconocimientos de tipo político de los países respecto al problema del medioambiente, donde 172 naciones se reunieron con el

propósito de actuar frente a los problemas generados desde el desarrollo económico, más la generación de problemas sociales y medioambientales.

En la misma Cumbre se llegaron a tres acuerdos, entre ellos el acuerdo de la Agenda 21. Agenda que fue un plan de acción con el fin de afrontar los problemas del ambiente del siglo XXI considerando los derechos y obligaciones de los estados.

**Figura 3.-** Desarrollo sustentable: Confluencia de dos líneas de pensamiento.



**Fuente:** (Gabaldón, 2011: 41)

Bajo los breves antecedentes descritos podemos afirmar que el DHS no es un proceso simple, el Desarrollo Humano Sustentable es un conjunto de acciones que involucra Capitales mismos que son; Reproducible, Humano, Social y Natural. Capitales que hay que manejarlos en forma responsable hacia un Ecodesarrollo. Siendo el Ecodesarrollo un paradigma inherente al hombre,

para interpretar y comprender las cosas, paradigma que hay que considerar que se encuentra en constante evolución.

**Tabla 1.-** Capitales del Desarrollo Humano Sustentable.

<b>Capital</b>	<b>Recursos</b>	
<b>Natural</b>	<i>Renovables</i>	
	Agricultura Recolección Ganadería	Agua Pesca Hábitat
	<i>No Renovables</i>	
	Territorios ancestrales Zonas Vírgenes	Bosques primarios Paisajes turísticos
<b>Humano</b>	Conocimiento tradicional, ancestral Organización jerárquica Movimientos migratorios Tecnología aplicada Estado de Derecho Político Jurídico Estilos de vida	Salud y medicina Educación y cultura Estructura social Demografía Mestizaje
<b>Social</b>	Confianza de las organizaciones sociales Grado de integración entre comunidades Libertades individuales Bienes inter/intracomunitarios Relaciones; familiares, clan, tribu, nacionalidad	Grado de seguridad Creencias religiosas Derechos humanos Justicia distributiva
<b>Reproducible</b>	Riqueza, poder y prestigio Acceso al consumo de bienes y servicios Oportunidades de empleo remunerado	Infraestructuras Servicios básicos Comercio

El Paradigma del Ecodesarrollo fue descrito con varias características que rigen su aplicación, así; es Egocéntrico, con lo cual se afirma que lo principal es todo lo natural, es decir, todo ser vivo vale por igual. Es Antropocéntrico lo cual equivale a que la toma de decisiones van dadas desde el ser humano y su base fundamental en la Sustentabilidad, lo cual es igual que Sustentabilidad. Y que las acciones del DHS deben estar acorde al trascurso del tiempo es decir es un tipo de desarrollo Sincrónico, y que más aún las acciones deben guardar concordancia con el espacio en el cual se ejecutan esas acciones, es Diacrónica.

El DHS también hace referencia a algunos principios que forman parte del paradigma:

Irreversibilidad cero: todos los procesos o intervenciones realizadas por los seres humanos no deben ser irreversibles, lo cual equivale a que todo acto humano tienen que ser reversible; por tanto se afirma que es nuestra responsabilidad no agotar los recursos que tenemos y no hacer intervenciones que no podamos revertir.

Aprovechamiento o cosecha sustentable: lo cual debe ser aplicado a todos los recursos renovables, donde la tasa de aprovechamiento de los recursos renovables no debe ser mayor a la tasa de regeneración natural de los mismos.

Agotamiento o extracción sustentable: esto debe ser aplicado a recursos no renovables, donde la tasa de agotamiento de extracción de los recursos no renovables no debe ser mayor a la tasa de búsqueda de un sustituto, pero este sustituto debe ser un recurso renovable.

Emisión o vertido sustentable: es decir que la tasa de emisión o vertido sustentable al medio ambiente no debe ser mayor a la tasa de regeneración natural.

Innovación tecnológica: misma que tiene que estar guiada por la eficiencia termodinámica y no por la rentabilidad económica.

Precaución o prevención: se refiere a que cuando el hombre descubre algo, antes de ponerlo en práctica hay que investigar, esto significa que se deben indagar y verificar los efectos secundarios o adversos para el planeta en su conjunto, frente a acciones del ser humano.

Bajo las Características del Ecodesarrollo y los Principios del DHS, se considera a la tierra y el hombre como un sistema en donde todos somos parte, o somos un engranaje dentro de ese gran sistema, sin embargo el sistema se rompe o no es sustentable cuando intentamos o queremos pasar de ser parte de ese sistema a regirlo o dirigirlo.

Con esta perspectiva debemos cuestionarnos ¿cómo hemos pensado y actuado frente a nuestros recursos? Ilamados Capitales, desde la Sustentabilidad, es muy posible que la respuesta sea, hemos actuado como si fueran ilimitados, creando subsistemas cargados de pobreza social, económica y ecológica. Donde el tener más ha inspirado acciones negativas que rompen con lo que se denomina vivir mejor.

La problemática que nuestras acciones desde lo individual a lo colectivo no sean sustentables lleva a grandes implicaciones negativas, que en la actualidad ya lo evidenciamos de la siguiente manera:

- Contaminación global, debido a la enorme generación y acumulación de residuos sólidos difíciles de degradar.
- Disminución progresiva de la biodiversidad y pérdida de suelos útiles debido a la deforestación indiscriminada, introducción de químicos en los procesos de producción e introducción de especies, lo cual rompe el equilibrio natural de las especies.
- Contaminación de nuestra atmosfera, por la excesiva utilización de hidrocarburos, frente a una gran demanda de energía por parte de países industrializados y también no industrializados.
- Disminución de agua dulce, debido al uso indiscriminado del agua, más la contaminación de fuentes acuíferas debido entre otros factores a procesos de tipo extractivista a cielo abierto del capital natural.

- Aumento creciente de la población mundial, donde un gran sector nace con una deuda económica significativa, originando que esos grandes sectores humanos sobrevivan bajo el límite de la pobreza, aumentando la brecha social entre “ricos” y “pobres”.

El DHS en su proceso tiene como referentes varios acontecimientos que marcan un antes, un durante y un después, que sin lugar a dudas y sin dejar de ser optimistas son importantes frente a nuestro futuro en cuanto a desarrollo y el efecto sobre el medioambiente se refiere, así procedemos a destacar:

- Tratado de la Antártida -1959.
- Convenio de Ramsar - 1971.
- Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Humano- Estocolmo 1972.
- Convenio de Washington - 1973.
- Convenio de Bonn - 1979.
- Protección Global del medioambiente Antártico - Madrid 1991.
- Conferencia sobre Medio ambiente y Desarrollo o Cumbre de la Tierra - Rio de Janeiro 1992.
- Agenda 21 - Rio de Janeiro 1992.
- Primera Conferencia Europea de Ciudades y Pueblos Sostenibles - Aalborg 1994.
- Convención de las Naciones Unidas contra la desertificación – 1996.
- Protocolo de Kioto - 1997.
- Protocolo de Montreal - 1997.
- Foro Mundial del Agua - 1997.
- Convenio de Rotterdam - 1998.
- Ratificación del Protocolo de Kioto - Marrakesh 2001.
- Tratado Internacional sobre el Cambio Climático de la Comunidad Europea - 2002.
- Segunda Cumbre de la Tierra - Johannesburgo 2002.

Si bien el DHS tiene vigencia formal por más de dos décadas, de acuerdo a varios autores entre ellos Arnoldo José Gabaldón en su libro “Desarrollo Sustentable La Salida de América Latina - 2011” afirma que

[...]debido a la grave inequidad social, degradación ecológica del planeta, pobreza de significativas áreas poblacionales y los altos niveles de corrupción, el DHS tiene una importante vigencia en la actualidad, por lo cual es necesario que las actuales generaciones cambien de paradigma, con el fin de que las próximas generaciones eviten afrontar ingentes problemas con trasfondo ecológico, que cambiarán la geopolítica del mundo, como son; migraciones masivas, conflictos sociales, disminución de la calidad de vida y degradación progresiva del entorno natural. Para ello, la propuesta de un nuevo paradigma debe contener principios de equidad hacia una salida y desarrollo que integre de manera general la ética y la ecología (2011).

#### 3.1.2.1.3 Desarrollo Local y Comunitario

En nuestras lecturas y con el fin de describir el “Desarrollo Local y Comunitario” (DLC), nos encontramos en varias ocasiones de acuerdo al proceso histórico del devenir del tiempo con varias acepciones respecto al DLC, así; desarrollo de abajo hacia arriba, desarrollo territorial endógeno, desarrollo rural, desarrollo desde dentro, desarrollo local, desarrollo endógeno o desarrollo comunitario, sin hasta el momento llegar a un consenso conceptual que permita tanto a las organizaciones locales o internacionales como a las mismas comunidades tener una sola referencia, y no varias.

El economista chileno Sergio Boisier afirma que “no existe una definición excluyente de Desarrollo Local, más bien y en general existe una gran confusión debido a que existe una práctica sin teoría y por otro lado es una respuesta a la crisis macroeconómica” (1999: 14).

El Doctor en Economía Francisco Alburquerque Llorens, aborda el concepto de Desarrollo Endógeno “como aquel proceso reactivador de la economía y dinamizador de la sociedad local que, mediante el aprovechamiento eficiente de los recursos endógenos existentes en una

determinada zona, es capaz de estimular su crecimiento económico, crear empleo y mejorar la calidad de vida de la comunidad” (Alburquerque, 1996).

Sin embargo, considerar unificar los diferentes conceptos en uno solo, que englobe la realidad que queremos afrontar, conlleva tratar temas que involucran no solo lo económico (como base fundamental), sino más bien, dentro de lo económico, abordar también; lo social, la salud, la educación, la cultura, lo ambiental, el territorio, y como base de todo ubicar a la participación de la comunidad, es decir, crear un concepto articulado y funcional con todo estos elementos, como un sistema.

Importante es en este segmento indicar que cuando nos referimos a una comunidad con éste término, no estamos hablando exclusivamente del sector indígena, sino que podemos utilizar el concepto comunidad en referencia a muchas otras comunidades, por citar unas pocas; la comunidad universitaria, la comunidad rural - urbana, la Comunidad Afro esmeraldeña, la Comunidad de Personas con Discapacidad Física, la Comunidad Internacional, etcétera.

En el Ecuador el relato respecto al “Desarrollo Local y Comunitario” tiene un proceso histórico antiguo, tal vez desde la misma Época de la Colonia, no obstante y junto a procesos históricos indígenas y sus levantamientos sociales atraviesan los años de 1920, y más adelante 1963 con la Primera Reforma Agraria desde el Movimiento Campesino, así nos encontramos ya desde ese entonces con referencias bibliográficas en cuanto a desarrollo local y desarrollo rural.

En 1964 se instaura la Misión Andina del Ecuador, organización de derecho privado que abordó el desarrollo comunitario campesino de la sierra ecuatoriana, sin embargo es necesario mencionar que aquella “organización no fue más que la extensión de la Misión Andina de las Naciones Unidas en varios países de América Latina, siendo esto una forma del intervencionismo desarrollista y asistencialista internacional desde las agencias no gubernamentales, y financieras multilaterales” (Buitrón, 1954: 109).

Se ha citado a la Misión Andina del Ecuador no con el fin de sentar una base respecto a un eficiente modelo de desarrollo local, sino más bien para reafirmar que el desarrollo local como

concepto, no es un modelo de desarrollo nuevo, siendo un modelo que desde la historia hasta la actualidad es un paradigma en evolución y vigente en la medida de entenderlo de forma integral.

En el ámbito latinoamericano para 1970, en Chile, se convoca a lo que se denominaría “La Primera Conferencia Interamericana sobre Desarrollo de la Comunidad” donde se define que:

“El desarrollo de la comunidad es un proceso integral de transformaciones sociales, culturales y económicas y, al mismo tiempo, es un método para lograr la movilización y la participación popular estructural, con el fin de dar plena satisfacción a las necesidades económicas, sociales y culturales” (1970).

En la Cumbre Mundial de Copenhague se mencionaba como necesario “establecer un modelo de desarrollo social centrado en la gente para que nos guíe, tanto hoy como en el futuro, en la construcción de una cultura de cooperación y solidaridad para responder a las necesidades más inmediatas de los más afectados” (1995). Esta afirmación se la realizaba debido a que el crecimiento económico no significaba disminución de la pobreza. Di Prieto señala que “en 1970 el ingreso del quintil más rico era 18 veces superior al ingreso del quintil más pobre; en 1995 esta relación fue de 22 veces” (2001: 18).

Otro concepto de desarrollo más actual, año 2006:

“El Desarrollo Local es aquel proceso que contribuye a crear un entorno favorable para consolidar las iniciativas económicas locales, incentivar el capital social, conservar o crear una cultura de territorio, y privilegiar o crear una lógica horizontal de construcción del territorio” (Sánchez, 2006:87).

El Premio Nobel en Economía Amartia Sen propone que la idea de desarrollo es un proceso de construcción permanente de expansión de la libertad, y ese proceso de acuerdo al chileno, economista y ambientalista Manfred Max Neef permite mejorar la calidad de vida de las personas, por medio de una participación más directa y democrática de las mismas.

Manfred Max Neef junto a Antonio Elizalde y Martin Hopenhayn en 1986 proponen el Desarrollo a Escala Humana (DEH), dando énfasis al término calidad de vida.

Max Neef afirma sin excluir y sin promoverle exclusividad al crecimiento económico que, para llegar a metas propuestas desde la comunidad, lo cual que es posible alcanzar, el desarrollo de las comunidades desde lo local se lo logra través de los objetivos de la “Trilogía de la Supervivencia” (Max Neef, et al 1986:15).

La Trilogía de la Supervivencia u Objetivos del DEH son;

- Satisfacción de las necesidades (axiológicas y existenciales) fundamentales de la personas.
- Generar mayores y crecientes niveles de autodependencia, desde lo local, regional y nacional.
- Articular de manera orgánica las relaciones entre el ser humano, naturaleza y tecnología, articular de manera armónica y orgánica las relaciones entre el estado y la sociedad civil, entre crecimiento personal y crecimiento social, y entre planificación y autonomía.

Al Desarrollo Local lo podemos entender desde dos vertientes. La primera involucra una visión desde las agencias del estado y agencias internacionales de cooperación donde se interpreta que la sumatoria de los esfuerzos comunitarios más los esfuerzos estatales mejoran las condiciones políticas, sociales, económica culturales, y que al ser integradas en la vida de un país trasciende hacia el progreso en una nación. Y la segunda vertiente se origina desde la comunidad, la cual por medio de procesos educativos, ella se organiza para enfrentar los momentos adversos respecto a diversos problemas; políticos, sociales, económicos, culturales, etc. De esta forma, superar los problemas hasta cambiar esa realidad social comunitaria.

Las dos vertientes del desarrollo local surgen como un complemento entre sí, lo cual significa exponer todas las capacidades y relaciones desde los individuos y las organizaciones hacia el cumplimiento de objetivos comunitarios y nacionales, constituyéndose redes de espacios de participación social desde lo local.

Para interpretar de forma más visible el desarrollo local y la relación directa entre necesidades y satisfactores, podemos indicar que no es suficiente proporcionar productos o servicios respecto a una problemática o necesidad puntual para cumplir ciertos satisfactores, sino que es indispensable desde la comunidad se identifique, sus valores, sus costumbres, sus debilidades, sus prácticas, tipo de organización social, la política que los rige, para con ellos llegar a objetivos que satisfagan su problemática, por medio de la expresión verdadera de sus necesidades.

En el Ecuador, desde la descentralización del estado y sus reformas iniciadas en la década de los 80's ponen en primer plano las instancias regionales y locales, reciben desde el nivel central una nueva forma de administración y nuevas competencias, provistos así de Consejos Provinciales, Municipios Provinciales, Municipios Cantonales, mismos que tienen sus propias atribuciones, con el fin de manejar sus recursos para el desarrollo local y bienestar de las poblaciones de sus áreas de influencia, con ello se fomentan las capacidades endógenas de los actores sociales locales. Y se definen tres elementos que deben confluir hacia el desarrollo desde lo local:

- Alcance territorial.- existe desarrollo local cuando las acciones sociales tienen alcance dentro y hacia una jurisdicción geográfica determinada.
- Carácter público.- se entiende así a las iniciativas desde la sociedad civil al tener alguna conexión directa o indirecta con alguna/as instancia/as de gobierno local o viceversa, y esta relación alcanza a los agentes externos.
- Participación ciudadana.- comprenden todas las relaciones desde lo individual a lo colectivo y así en forma recíproca, individuos, ONG's, organizaciones públicas y privadas comparten recursos, experiencias y conocimiento.

Por tanto, desde esta visión entenderemos al desarrollo local como un sin número de prácticas en la que interviene la movilización de recursos, realizadas por organizaciones de la sociedad civil y gobierno (entre lo público, lo privado y el tercer sector) con o sin el apoyo internacional, con el propósito de mejorar la calidad de vida de la comunidad desde políticas públicas en una jurisdicción determinada.

En este mismo sentido cobra relevancia la participación ciudadana (asambleas, parlamentos, comités, foros, redes, coaliciones, mancomunidades, juntas, mesas de concertación, etc.) que constan desde lo jurídico como una forma legítima de intervención desde la ciudadanía a lo gubernamental.

Como síntesis del desarrollo y sus distintas visiones el Dr. Alberto Hidalgo Tuñón, docente en la Universidad de Oviedo en España, propone en su libro *Teorías y Modelos de la Idea de Desarrollo: Los Cinco Cánones*; el siguiente cuadro:

**Tabla 2.-** Cuadro de las variables y cánones de los modelos de desarrollo vigente.

<b>Cánones Variables</b>	<b>Crecimiento Económico Irrestricto</b>	<b>Desarrollo Sostenible</b>	<b>Restricción Antidesarrollo</b>	<b>Desarrollo Humano</b>	<b>Desarrollo Territorial Endógeno</b>
<b>El mundo</b>	Reserva inagotable	Reserva finita de recursos	Ecosistema en equilibrio inestable	Biotopo sostenible	Biocenosis en redes territoriales
<b>La producción</b>	Sobreexplotación	Racionalización	Restricción	<i>capital humano</i> para el bienestar	<i>capital social</i> para competir
<b>La tecnología</b>	Arma para producir más	Útil para Producir mejor	Génesis de problemas y conflictos	Potenciación de conocimiento básico general	Innovación / acción para alcanzar la excelencia
<b>Las necesidades</b>	Optimización ilimitada	Satisfacción limitada	Reordenación virtuosa	Satisfacción de las necesidades básicas	Calidad de vida
<b>La riqueza</b>	Apropiación desigual	Reparto equitativo	Discriminación positiva	Cooperación internacional	Territorio, ciudad y sistemas locales en red

**Fuente:** (Tuñón, 2011)

### 3.1.2.2 Discapacidad

Deficiencia, discapacidad, minusvalía; desde lo global a lo local han trascendido hasta agotar su significado hacia términos como; “persona con capacidades diferentes”, “persona con necesidades diferentes”, “personas especiales”, “personas con habilidades diferentes”, “personas con habilidades especiales”... etcétera, hasta intentar en la actualidad cuando nos referimos a alguien, es decir una persona, con algún tipo de discapacidad, pues sin dudar referirnos a él o ella como una persona con discapacidad. Y desde esta visión, la idea en esta instancia es identificar cuál es el concepto de discapacidad y desde allí conceptualizar de manera adecuada a las personas con algún tipo de discapacidad o persona con discapacidad.

Las enfermedades, los conflictos sociales, la violencia social, los accidentes, el consumo de drogas, el consumo de alcohol, el proceso de envejecimiento, la desnutrición, la pobreza, los fenómenos naturales, la marginación social, las creencias sociales, el estrés, los procesos migratorios, la contaminación del ambiente, son entre otros o quizá entre muchos más, las causas que pueden provocarnos tener en algún momento de nuestra vida algún tipo de discapacidad.

Al desafiar nuestro futuro, quien no está exento de enfrentarse a las causas que pudieran provocar discapacidad, una respuesta acertada puedes ser es, nadie. Desde esta posibilidad podemos afirmar en efecto que la discapacidad es inherente a todos, o quizá todos tenemos algún tipo de discapacidad en mayor o menor grado, tal vez la diferencia que en términos de discapacidad nos pueda diferenciar es que a unos se les nota de forma evidente algún tipo discapacidad más que a otras personas.

Desde el antiguo médico de la familia, hoy en día conocido como el médico especialista en medicina familiar, quien obraba desde el modelo de asistencialismo hasta el actual modelo de plena participación de las personas con discapacidad, son las dos representaciones desde la más antigua hasta la más actual que ha atravesado la humanidad respecto la atención de la discapacidad.

Tanto la atención como la noción del concepto de discapacidad inician posterior a la Primera Guerra Mundial a partir del año 1919, cuando se define un modelo de rehabilitación médica centrado en las personas convalecientes de las consecuencias de la guerra.

La Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el año de 1974 definió que el proceso del “modelo de rehabilitación médica consta de cinco etapas, y estas etapas incluso se las puede identificar en un mismo país, lo cual depende del nivel de desarrollo y condiciones socioeconómicas de su pueblo” (Unesco, 1974).

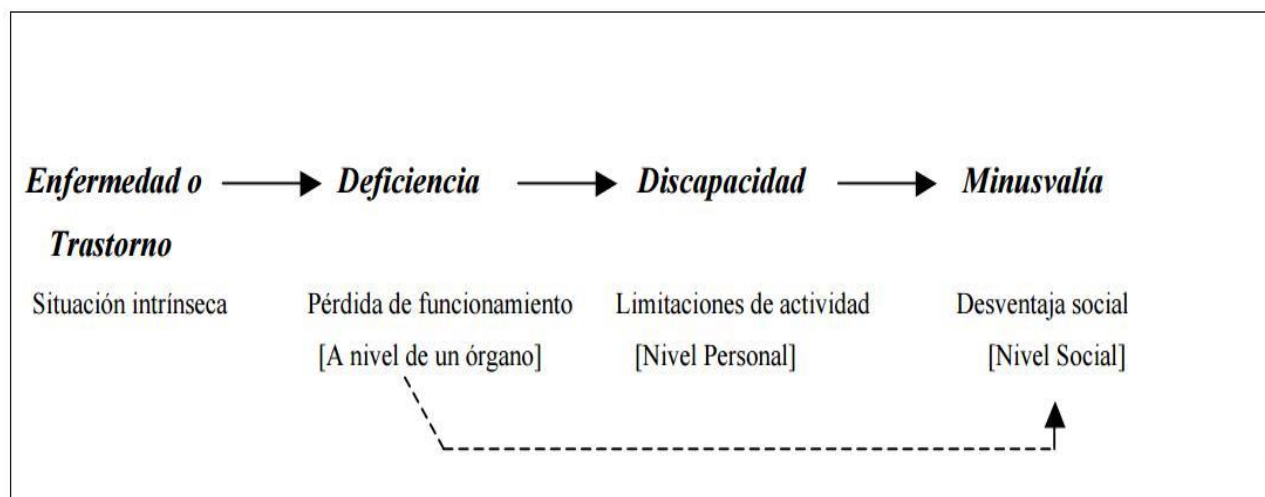
- Etapa filantrópica.- es una forma en la cual considera al individuo con discapacidad en un estado constante de enfermedad o “invalidez”.
- Etapa de asistencia social.- consiste en atender a un lisiado en estado de privación.
- Etapa de derechos fundamentales.- como su nombre lo indica, surge en el momento de exigibilidad de derechos desde la discapacidad.
- Etapa de igualdad de oportunidades.- tiene relación con la etapa de derechos, más la correspondencia entre persona y el medio en el que se desenvuelve.
- Etapa de derechos hacia la integración social.- es la evolución de las dos etapas anteriores, de derechos fundamentales e igualdad de oportunidades desde el conocimiento y la aplicación de una política democrática.

Para los años 70's y publicada en 1980 por la OMS, se emite la “Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías” (CIDDDM), como un instrumento para clasificar las consecuencias de las enfermedades y los resultados en una persona. Esta instancia constituye hacia adelante el modelo biomédico de atención a la discapacidad. La clasificación CIDDDM destaca un proceso o modelo lineal desde la enfermedad hasta la minusvalía, lo cual en la actualidad conocemos que no es verdad.

Para la OMS los conceptos de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías son

“Deficiencia: en el ámbito de la CIDDM el término “deficiencia” hacía referencia a las anomalías de la estructura corporal, de la apariencia, así como de la función de un órgano o sistema, cualquiera que fuese su causa; en principio, las deficiencias representaban trastornos en el ámbito del órgano. La CIDDM, dentro de la experiencia de la salud definía por tanto a la deficiencia como: “Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”. Discapacidad: La discapacidad reflejaba la consecuencia de la deficiencia desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; la discapacidad representaba por tanto, trastornos en el ámbito de la persona. La CIDDM dentro de la experiencia de la salud la definía como: “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” Minusvalía: Este término hacía referencia a las desventajas experimentadas por el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades, así pues, la minusvalía reflejaba una interacción y adaptación del individuo a su entorno. La CIDDM dentro de la experiencia de la salud , la definió como: “Una situación de desventaja para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales)” (CIF-OMS, 1980: 2)

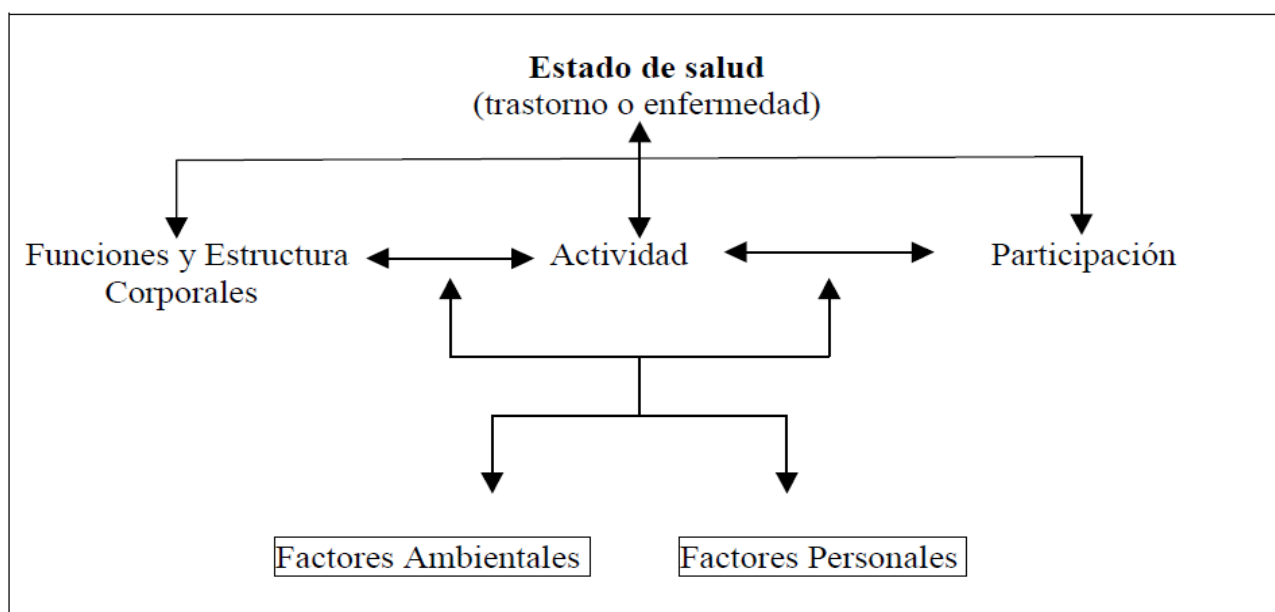
**Figura 4.-** Modelo adoptado en la clasificación internacional de discapacidades (CIDDM).



**Fuente:** (IMERSO, 1997)

La OMS en el año 2001 plantea la “Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud” (CIF) el cual es un modelo no lineal describe sus componentes, así; se refleja el verdadero “funcionamiento” de la persona y la “discapacidad”, estos como resultado de la interacción de la salud de las personas con su entorno físico y social. Con ello también se introducen términos como bienestar y condición de la salud.

**Figura 5.-** Interacciones entre los componentes de la CIF.



**Fuente:** (OMS, 2011; 20)

La nueva orientación de la SIF reemplaza la terminología de “deficiencia, discapacidad y minusvalía” a “deficiencia, actividad y participación”.

Este cambio conceptual que trasciende desde el término de “funcionamiento” cobra notable relevancia en cuanto resalta la función como un “factor positivo” respecto a la capacidad de la o las personas con discapacidad para realizar acciones, desde la más básica, hasta el desempeño de un rol o papel específico y significativo en la sociedad, sobre un “factor negativo” de “discapacidad”.

**Tabla 3-** Deficiencia, actividad y participación según el nivel de funcionamiento.

	<b>Deficiencia</b>	<b>Actividad</b>	<b>Participación</b>	<b>Factores del contexto</b>
<b>Nivel de funcionamiento</b>	Partes del cuerpo	Persona	Sociedad	Factores ambientales y personales
<b>Características</b>	Función y Estructura corporales	Actividades de la vida diaria	Participación en la situación	Características del mundo físico y social, y actitudes
<b>Aspectos positivos</b>	Integridad estructural y funcional	Actividad	Participación	Factores facilitadores
<b>Factores negativos</b>	Deficiencia	Limitación de la actividad	Restricción de la actividad	Barreras

**Fuente:** (OSP, 2006)

Desde el decenio de los 80's hasta la actualidad vivimos un modelo que busca la plena participación respecto a la discapacidad, donde se hace énfasis en; la promoción de la salud, la prevención de discapacidades, la recuperación funcional, la rehabilitación integral, la productividad, la vida independiente y la plena integración social y laboral de las personas con discapacidad, donde aún queda por delante retos en cuanto a superar; barreras arquitectónica, barreras de inequidad social, hacia la toma de decisiones, con ello llegar a la integración de todos desde el cumplimiento de derechos y equiparación de oportunidades.

La OMS, menciona que “se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado)” (2016).

En nuestro país la Ley Orgánica de Discapacidades en su Artículo 6 define a la persona con discapacidad.- “es toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento” (2012).

Desde la perspectiva de vida de las personas con discapacidad, una sociedad excluyente en lo económico, social, laboral, etc., limitará la participación de las personas con algún tipo de discapacidad, lo cual acarrea pérdida de oportunidades, sin embargo existe un gran sector con y sin discapacidad que entiende y exalta la cultura de exigencia de derechos, de plena participación social, de ciudadanía y autodeterminación, mismas que se imponen y establecen mecanismos y prácticas que exalten más allá de la discapacidad, la potencialidad, la capacidad y las habilidades de las personas. Este es un nuevo paradigma que desde lo individual y colectivo (movimientos asociativos de personas con discapacidad) promuevan superar prácticas y actitudes incapacitantes.

Es frecuente pensar que muchas actividades (profesiones) están negadas, por decirlo de alguna forma, dependiendo el tipo de discapacidad de la persona, pues pensar en esa dimensión es falso, es errado. Es correcto más bien pensar independiente del término “discapacidad”, en habilidades, en interés, en responsabilidad, en capacidad, en conocimiento, en competencias y aptitudes de las personas respecto a cualquier acción que vayan a realizar, lo que viene en lo sucesivo son ajustes, adaptaciones y apoyo, hay que considerar que todos en algún momento necesitamos apoyo.

Nuestros límites y los límites de todos no se centran en un diagnóstico, las limitaciones se encuentran en los prejuicios y estereotipos mal fundados.

Para Rafael de Lorenzo respecto la discapacidad afirma

[...] la toma de conciencia de que es necesario aprovechar las capacidades, los conocimientos y la contribución al desarrollo que pueden hacer las personas con discapacidad, un 10 % de la población

mundial; negar o ningunear la discapacidad no es solo un delito de lesa humanidad, en tanto que suprimimos, de golpe, a una porción de seres humanos, sin más justificación que la diferencia que presentan, sino también un acto de dilapidación, en un mundo menesteroso, en tanto en cuanto dejamos de lado, no computamos lo que esas personas están llamadas a aportar a la comunidad a la que pertenecen (2013)

En el libro publicado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) “La Discapacidad todo lo que debemos saber” Ueda menciona que “la discapacidad es el resultado de la interacción entre una persona que tiene una determinada condición de salud y el contexto ambiental en el que se desenvuelve” (Ueda, 2006. 32).

En lo referente a la Discapacidad de tipo Física, para efectos del desarrollo de esta tesis, la definiremos desde una perspectiva médica, en términos generales, como aquella discapacidad que tiene su origen o está relacionado con alguna afección a alguna parte del cuerpo humano, sus miembros o sus órganos, lo cual ocasiona un déficit respecto a la funcionalidad de la parte motora u orgánica del cuerpo.

### 3.1.2.3 Responsabilidad Social Empresarial (empresas públicas y privadas)

La Responsabilidad Social conocida también como; Responsabilidad Social Corporativa o Responsabilidad Social Empresarial (RSE), ha cobrado notable trascendencia y sigue creciendo en los últimos años debido a varias coyunturas desde lo local hacia lo global, respecto a problemas como; la pobreza económica, el calentamiento global, la ética frente a altos niveles de corrupción, tensas relaciones laborales, en lo público y en lo privado, lo cual ha motivado que la sociedad se movilice y se sensibilice, en búsqueda de un equilibrio entre productividad y el desarrollo de la sociedad.

En nuestro país es posible se haya confundido la RSE con la “filantropía”. Para citar un ejemplo, podríamos debatir si ¿es responsable en lo social una empresa que brinda apoyo a una ONG la cual aborda el tema discapacidad en infantes, otorgándoles apoyo económico, y en ese mismo escenario, la misma empresa para cumplir la cuota legal de inserción laboral y mantenerse en

estándares mínimos exigibles en lo legal, contrata y desvincula de forma periódica a personas con discapacidad?

“La filantropía en este segmento la podemos entender como una forma de actuar de la o las personas para hacer el bien desde lo individual o colectivo hacia otra u otras personas, de forma desinteresada, con el fin de solucionar sus problemas. Debemos también coincidir en que la filantropía no es lo mismo que RSE es muy probable la filantropía sea parte o una acción de la RSE” (Curto, 2012: 9).

En forma regular miramos y escuchamos en medios de comunicación una significativa cantidad de propaganda publicitaria donde determinadas empresas anuncian las bondades respecto las acciones benéficas realizadas por sus propias fundaciones, a más de solicitar el respectivo apoyo, en lo regular de tipo económico a sus espectadores, para claro; continuar el proyecto social respectivo.

Así, varias empresas hacen publicidad de sus campañas de acciones sociales y sus fundaciones auspiciadas o auspiciantes, en fin se difunden una gran variedad de comunicaciones dirigidas a un público específico, con el fin de promocionarse a propósito de RSE. En general, no dejan de ser buenas acciones, sin embargo ésta práctica podría generar entre varias, las siguientes inquietudes:

- ¿Cumplirán sus compromisos legales en lo laboral?
- ¿Cumplirán sus obligaciones en lo tributario?
- ¿Tendrán planes de carrera (crecimiento profesional - salarial) para sus colaboradores?
- ¿Cuál será su nivel de rotación de personal?
- ¿Cuáles serán sus estrategias en cuanto a inserción laboral y equidad?
- ¿Tendrán prácticas amigables con el ambiente en sus procesos productivos?

La ética empresarial entra en juego y en contradicciones cuando hay que decidir entre la ética personal - profesional y las “necesidades” de las empresas, ya que en el actual contexto

empresarial local muchas empresas están obligadas a maximizar sus rentas sobre las necesidades individuales.

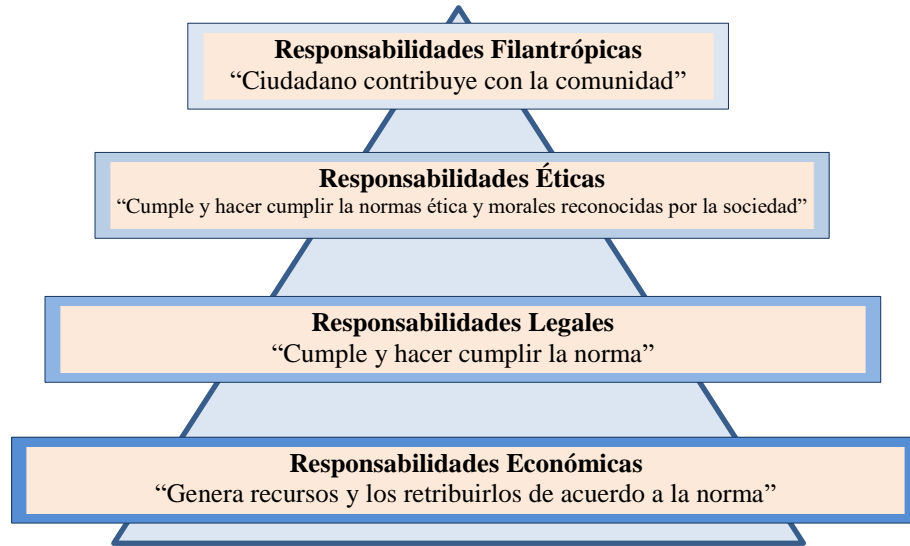
Para la Comisión de las Comunidades Europeas (COM) La RSE, “es un concepto el cual implica la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores, lo cual implica ir más allá del cumplimiento de las obligaciones jurídicas” (COM, 2001: 7).

Entendemos por interlocutores o grupos de interés a todas las personas u organizaciones que están involucradas o relacionadas con el proceso productivo (generación de productos y servicios) también llamado como cadena de valor de la empresa, así; proveedores, socios, consumidores, autoridades y ONG’s.

Los conceptos de RSE propicia la reflexión en cuanto a ¿qué es ser socialmente responsable?, la respuesta muy probable respecto a responsabilidad social implicaría en la práctica ir en forma voluntaria mucho más allá del mero cumplimiento de las obligaciones jurídicas locales nacionales e internacionales, sino que es, por decirlo de alguna forma, invertir para también cumplir con las expectativas en cuanto a capital humano interno y externo (cliente interno y cliente externo) de la empresa, capital natural y capital social.

El Dr. Archie B. Carroll, profesor universitario de gestión de negocios, en 1991 propone la “La Pirámide de la Responsabilidad Social Corporativa” (Carroll, 1991). Pirámide en la cual se identifican cuatro zonas o responsabilidades (responsabilidades; económicas, legales, éticas y filantrópicas) en dirección ascendente.

**Figura 6.-** Pirámide de la responsabilidad social corporativa



Fuente: (Carroll, 1991)

En la base de la pirámide constan las responsabilidades económicas y es lo que los consumidores pagan por los productos y servicios que reciben, recursos económicos que luego serán transferidos a accionistas, trabajadores y gastos propios de la gestión de la empresa, consta al final la ganancia empresarial. Continúa hacia arriba la Pirámide con el cumplimiento de normas legales y éticas hasta llegar a las responsabilidades filantrópicas que constituyen el apoyo hacia la comunidad con el fin de solucionar problemas relacionados con la calidad de vida de las personas.

Es muy probable en nuestro contexto nacional creamos que se realice RSE, pero saltándose directamente u omitiendo determinadas responsabilidades (legales y éticas) desde la responsabilidades económicas hacia las responsabilidades filantrópicas de acuerdo a la Pirámide de Carroll.

En lo siguiente nos vamos a enfocar y tratar de resaltar más, las relaciones laborales (capital humano - cliente interno) en la empresa y la RSE.

Sin duda un reto para una empresa es enrolar a personal calificado y que ese personal permanezca en la organización dando sus servicios de manera ética y responsable en lo personal y profesional; claro está para que ello suceda la empresa debe proporcionar; capacitación, responsabilidades, seguridad, salud, retribución económica acorde al medio, estabilidad, no discriminación (inserción laboral a mujeres, grupos étnicos, personas en desocupación prolongada, personas con discapacidad, personas adultas...), proyección profesional, proyección laboral, equilibrio entre responsabilidades laborales y responsabilidades personales (familia, ocio), participación e información.

Una empresa con prácticas sociales responsables incide de manera positiva de forma directa e indirecta. De manera directa propicia relaciones y clima laboral saludable, compromiso de los colaboradores con sus obligaciones, lo cual genera valor agregado, utilización eficiente de los recursos de la empresa. De manera indirecta la empresa mejora su reputación, lo cual atrae a ella; inversores y clientes, así mejora su ámbito de acción o de mercado.

Ser socialmente responsables no significa más costo para la empresa, es una inversión de la empresa, significa ser sostenible o sustentable, lo cual en la práctica mejora la rentabilidad comercial y eso beneficia a los consumidores, trabajadores y en efecto a la misma empresa, ya que ella será más competitiva.

La RSE de la empresa tiene dos dimensiones, una interna y otra externa.

La dimensión interna aborda temas como; la administración del capital humano, la seguridad y salud ocupacional, la adaptación al medio, la gestión ambiental. La dimensión externa está relacionada con todos los nexos que implica la gestión de la empresa, es decir con todas sus relaciones. Como relaciones de la empresa identificamos; la comunidad (local, nacional, provincial, mundial), socios (comerciales, estratégicos, empresariales, financieros, capitalistas), proveedores, consumidores, derechos humanos (no corrupción, establecer códigos de conducta y planes de igualdad), ONG's, medioambiente.

De acuerdo a Alles la adaptación al medio está relacionada

“con la reestructuración de las empresas como respuesta a; cambios de la política interna de la empresa, política pública, reformas económicas, recortes presupuestarios, crisis económica - políticas - sociales. Esto en muchas ocasiones propicia despidos lo cual genera incertidumbre generalizada, esto afecta de manera directa la moral, lealtad, productividad, motivación, creatividad, responsabilidad de los colaboradores. Por lo cual es necesario la práctica responsable desde la empresa, preguntar, socializar información pertinente, con ello equilibrar y confrontar las decisiones respecto a intereses, preocupaciones, anhelos de los colaboradores. Se entiende con esta práctica disminuir tensiones y limitar despidos no necesarios, por medio del respeto de los derechos y política pública laboral” (2008: 45).

En la actualidad a nivel de la Unión Europea (UE) existe una práctica que no es nueva en cuanto a (a) informar de manera voluntaria respecto a prácticas desde la RSE y adicional a (b) gestionar certificarse desde auditorías que refrenden si una empresa cumple o no en cuanto a RSE, todo ello involucra un Sistema de Gestión desde la empresa hacia la RSE. Estas dos prácticas se realizan desde la necesidad de las empresas, cabe recalcar de manera voluntaria. Esta certificación las empresas buscan obtenerla con el fin satisfacer a su mercado, claro está un mercado con una cultura sobre RSE, donde el cliente decide si adquiere un producto o servicio de una empresa certificada o no.

A continuación mencionaremos tres instituciones entre las más reconocidas en la Unión Europea hacia la realización de informes y certificación en cuanto RSE;

- Foro para la Evaluación de la Gestión Ética (FORETICA)<sup>12</sup> (Foretica, 2016), organización española centrada en procesos de acreditación respecto la Norma SGE 21:2008. Norma que valida la RSE respecto a alta dirección, capital humano, entorno social, medioambiente, administradores, accionistas y competidores.

---

<sup>12</sup> <http://www.foretica.org/>

- Social Accountability International<sup>13</sup> su Norma es la SA8000, esta entidad otorga certificaciones respecto a las condiciones de trabajo y RSE, verifica; trabajo infantil, discriminación, condiciones laborales, libertad de asociación y salud.
- Global Reporting Initiative<sup>14</sup> (GRI), desde 1997 ésta organización en Ámsterdam se ha especializado en desarrollo sostenible y cuidado del medio ambiente. Es una iniciativa de varios grupos interesados en desplegar un marco común respecto la realización voluntaria de informes respecto a prácticas económica, ecológicas y sociales de las empresas.

Ganarse la vida, decidir con independencia y la igualdad no son privilegios, son Derechos [...] (Leach, 2002)

#### 3.1.2.4 Especificidades en lo laboral y Discapacidad

##### 3.1.2.4.1 Inserción Laboral

Partiremos de un concepto básico en cuanto a insertar, como la acción de poner algo dentro de, inmediatamente nos puede llegar a nuestra mente la imagen de insertar como; acceder o entrar. En este caso en efecto es la idea de acceder o el ingreso de las personas al mercado laboral.

La inserción laboral es un proceso integral que lleva implícito en él la permanencia laboral, y en ese proceso integra dos conceptos.

El primer concepto está relacionado con la persona de manera exclusiva y es la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador de acceder a un empleo y que éste cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”, (Orgemer, 2002: 65), es decir es la posibilidad con la cual una persona (PEA) determinada accede a empleo bajo sus características individuales.

---

<sup>13</sup> <http://www.sa-intl.org/>

<sup>14</sup> <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>

Y el segundo concepto, ocupabilidad está relacionado con el “contexto laboral y es la posibilidad o probabilidad de una persona de insertarse en el mercado laboral” (Blanco, 2005: 207). Hay que considerar que el mercado laboral es muy limitado respecto a ciertos puestos de trabajo frente a una gran demanda de trabajadores.

La limitada oferta de empleo en el mercado laboral exige que la persona a insertarse cumpla o posea determinados requerimientos o competencias, entre ellos; capacidad, motivación, valores, habilidad, talento, conocimiento técnicos y/o profesionales y tal vez incluso determinadas características físicas y psicológicas; todo aquello es nuestro potencial de empleabilidad, que desde lo individual trasciende a satisfacer un mercado laboral.

Para la RAE la empleabilidad comprenden un “conjunto de aptitudes que permite a una persona conseguir y conservar un empleo” (2016).

Saber y reconocer cual es nuestro entorno y potencial es un asunto en el cual auto registramos todos nuestros aspectos (positivos y negativos) como cualidades y defectos que todos poseemos, con ello aceptar y resaltar lo positivo para poder cambiar o manejar lo negativo, como un proceso que supone nuestra madurez personal, lo cual es el fundamento de nuestro autoconocimiento y autoestima.

En el transcurso de la inserción laboral cobra notable importancia las adecuaciones, pero no precisamente o exclusivamente me refiero a las adecuaciones personales que muchas personas con o sin discapacidad la pueden hacer sin mayor trascendencia, como puede ser el tipo de uniforme que debemos usar, nos referimos en este aspecto a las adecuaciones respecto a la eliminación de las barreras físicas para lograr una verdadera inclusión en lo laboral.

La eliminación de las barreras físicas son adecuaciones que las entidades públicas y privadas (empresas) deben realizar, como apego a la norma, en nuestro país específicamente consta la Norma INEN de Accesibilidad al Medio Físico - NTE INEN 2 239:2000 2000-02<sup>15</sup>.

La Norma INEN de Accesibilidad al Medio Físico posibilita la adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad, con el apoyo de las adecuaciones desde la infraestructura, mas no las adecuaciones desde la persona para con la infraestructura.

No debemos olvidar que en la actualidad la inserción laboral de personas con discapacidad es uno de los varios derechos humanos de las personas, y una obligación a cumplir desde las empresas.

Nuestra legislación establece en la “Ley Orgánica de Discapacidades”<sup>16</sup> publicada en el Registro Oficial N° 796 del Martes 25 de septiembre del 2012 en el Título II, De las Personas con Discapacidad, sus Derechos, Garantías y Beneficios en el Capítulo Segundo de los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Sección Quinta Del Trabajo y Capacitación, establece el Seguimiento y Control de la Inclusión Laboral en el Artículo 53 así

“La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo.

Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el

---

<sup>15</sup> [http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/normas\\_inen\\_acceso\\_medio\\_fisico.pdf](http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/normas_inen_acceso_medio_fisico.pdf)

<sup>16</sup> [http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)

mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

#### 3.1.2.4.2 Competencias Laborales

La Competencia laboral “es una característica subyacente en el individuo que está casualmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación” (Spencer, 1993).

El concepto mencionado involucra varias particularidades respecto a competencia laboral en un individuo. Encontramos al inicio los términos característica subyacente, con lo cual refiere que la competencia laboral es una cualidad muy interna en cada individuo, dispuesta a anticipar sus respuestas frente a determinados situaciones (laborales).

El análisis de ciertas competencias en una persona permiten prever un comportamiento y desempeño específico, lo cual se conoce como una competencia casualmente relacionada, mientras que estándar de efectividad significa que la competencia laboral puede ser cuantificada o medida de acuerdo a algún estándar establecido. Así por ejemplo; se puede medir el nivel de ventas entre dos personas proveedores de autos.

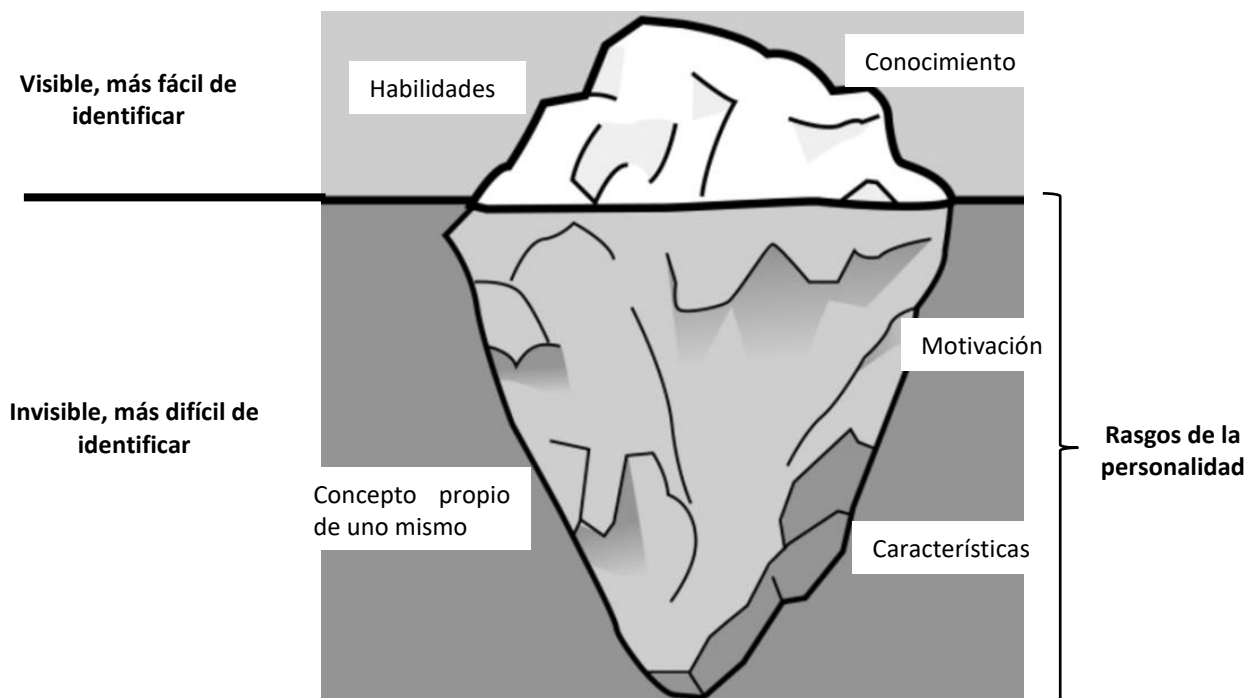
De acuerdo a Spencer y Spencer todas las personas poseemos “competencias, las mismas que pueden ser adquiridas, sustituidas unas por otras o innatas, todas ellas como una respuesta a acciones o actividades; mismas que traducen nuestro comportamiento y nos dan forma a nuestra manera de ser” (1993).

Existen cinco tipos de competencias en cada persona, así:

- Motivación.- es el interés hacia determinadas acciones, cosas, actividades.
- Conocimiento.- en cuanto a temas específicos.
- Habilidad.- físicas y mentales.
- Concepto propio de uno mismo.- son valores, actitudes e imagen de uno mismo, y.

- Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información.- las características físicas por ejemplo es la buena visión en los pilotos, y las respuestas consistentes a situaciones nos permiten hacer más allá de nuestras obligaciones en condiciones adversas.

**Figura 7.-** Modelo de Iceberg de Spencer y Spencer.



**Fuente:** (Alles, 2006)

De acuerdo al Modelo de Iceberg de Spencer y Spencer las competencias ligadas al conocimiento y a las habilidades son las más visibles en una persona y se las pueden desarrollar por medio de la capacitación, mientras que las competencias ligadas a la motivación, concepto propio de uno mismo y características, se encuentran muy profundo en nuestro ser.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el concepto de competencias laborales es “la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada [...]”(Vargas, 2004).

En definitiva podemos afirmar que todas las personas tenemos competencias, adquiridas e innatas, y las competencias son un listado significativo y contundente de comportamientos, que nos hacen a todos diferentes, esa es la única constante, y esos comportamientos trascienden de una persona a otra respecto de una actividad determinada a ser realizada. De ahí que puede establecerse una discusión en cuanto a competencia laboral como capacidad laboral y discapacidad.

La discusión implica una interrogante en cuanto a si: ¿La discapacidad disminuye parcial o totalmente la capacidad laboral?, entendida esta como el conjunto de competencias laborales. No con el fin de eludir la respuesta a esta interrogante, pero, se hace necesario entender que las empresas o al menos a las que les corresponda, pueden establecer la inserción laboral desde la capacidad laboral o conjunto de competencias laborales de las personas con y sin discapacidad.

En efecto las personas con y sin discapacidad poseen, competencias ligadas a la motivación, conocimiento, características, en definitiva, todos tenemos una variedad de competencias laborales.

Lo anterior hace evidente la necesidad de establecer parámetros de manera objetiva en cuanto al perfil profesional o laboral que buscan las empresas o instituciones, en base a competencias laborales específicas (capacidad laboral) de las personas con discapacidad. En base a lo cual podremos medir posteriormente; productividad, eficiencia y competitividad.

#### 3.1.2.4.3 Estabilidad Laboral

La legislación ecuatoriana establece sanciones para los casos de despido intempestivo de personas con discapacidad, así la “Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar”<sup>17</sup> publicada en el Registro Oficial N° 483 del Lunes 20 de abril de 2015 en el Capítulo I de las Reformas al Código de Trabajo en el Art. 195.3 en el párrafo quinto establece:

---

<sup>17</sup> <http://www.eltelegrafo.com.ec/images/eltelegrafo/Economia/2015/LEYJUSTICIALABORAL.pdf>

“En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades” (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015).

Para la Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (CEDOC-CLAT) en su página web<sup>18</sup> muestra el concepto de Despido Intempestivo, el cual es

Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, como cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada. También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc. (2016).

La “Ley Orgánica de Discapacidades”<sup>19</sup> publicada en el Registro Oficial N° 796 del Martes 25 de septiembre del 2012 en el Título II De las Personas con Discapacidad, sus Derechos, Garantías y Beneficios en el Capítulo Segundo de los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Sección Quinta Del Trabajo y Capacitación establece en el Artículo 51 como Estabilidad Laboral:

“Las personas con discapacidad, deficiencia o condición incapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

---

<sup>18</sup> <http://www.cedoc-clat.org>

<sup>19</sup> [http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

En términos generales esta ley a la vista de las personas con discapacidad garantiza la estabilidad laboral.

### 3.1.2.5 Empleo - Desempleo - Subempleo Y

#### Empleo Adecuado - Empleo Inadecuado - Empleo No Clasificado

La OIT, en su Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), año 1993, resuelve emitir la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE 93). “La CISE clasifica los empleos respecto del tipo de contrato de empleo explícito o implícito entre el trabajador y la unidad económica en la que está empleado” (1993: 6).

La CISE 93 de la OIT clasifica el empleo en los siguientes grupos: “1 Asalariados, 2 Empleadores, 3 Trabajadores por cuenta propia, 4 Miembros de cooperativas de productores, 5 Trabajadores familiares auxiliares, 5 Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo” (1993: 16).

Esta Clasificación “establece al grupo 1 como Empleo Dependiente (Empleo Asalariado), y los grupos 2 al 5 como Empleo Independiente. En general el CISE 93 establece la base conceptual en cuanto a empleo y sus ramificaciones de la siguiente manera

Asalariados son los trabajadores con contratos estables.

Los empleadores se definen como aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como “empleo independiente” y que, en virtud de su condición de tales, han contratado a una o a varias personas para que trabajen para ellos en su empresa como “asalariados”.

Trabajadores por cuenta propia son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como “empleo independiente” y no han contratado a ningún “empleado” de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia. Cabe notar que durante el período de referencia los trabajadores por cuenta propia pueden haber contratado “empleados”, siempre y cuando lo hagan de manera no continua.

Miembros de cooperativas de productores Son “los trabajadores que tienen un “empleo independiente” en una cooperativa que produce bienes y servicios, en la que cada miembro participa en pie de igualdad con los demás miembros en la determinación de la organización de la producción y en las demás actividades del establecimiento, en las inversiones y en la distribución de los beneficios del establecimiento entre los miembros”.

Trabajadores familiares auxiliares Son “aquellos trabajadores que tienen un “empleo independiente” en un establecimiento con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar”. Se distinguen de los socios porque su grado de compromiso con la dirección del establecimiento, en términos de tiempo de trabajo o de otros factores que deben determinarse de acuerdo con circunstancias nacionales, no es comparable con aquel del jefe del establecimiento.

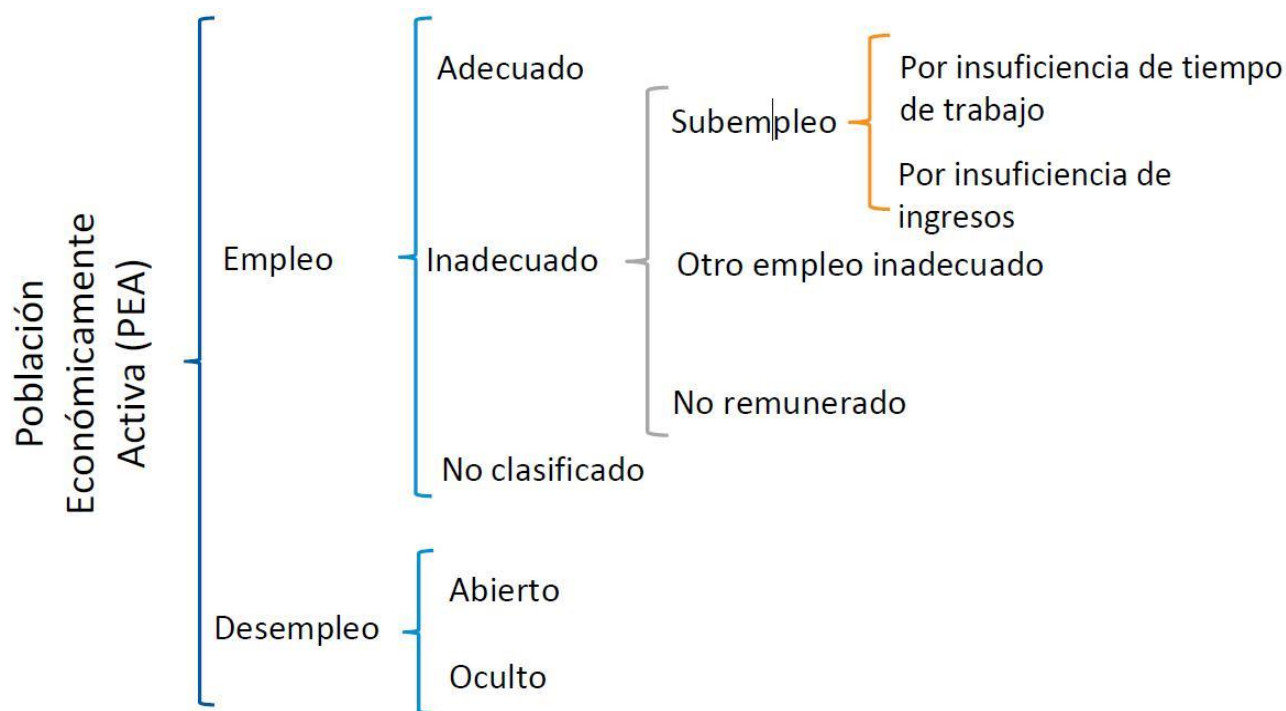
Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo son “los trabajadores sobre los que no se dispone de suficiente información pertinente y/o que no pueden ser incluidos en ninguna de las categorías anteriores” (OIT: 1993: 16).

En octubre del año 2014 el INEC junto a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), presentaron una nueva organización de marco conceptual<sup>20</sup>, conocido como “Empleo adecuado - Empleo inadecuado - Empleo no clasificado” (INEC - Senplades, 2014).

---

<sup>20</sup> <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-y-senplades-presentan-nueva-clasificacion-para-la-poblacion-con-empleo/>

**Figura 8.-** Clasificación de la población económicamente activa - PEA<sup>21</sup>.



**Fuente:** (INEC, 2015)

El marco conceptual establecido por el INEC - Senplades es el siguiente:

1 Empleado: Personas de 15 años y más que, durante la semana de referencia, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios.

1.1 Empleo adecuado: Personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales.

<sup>21</sup> [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Presentacion\\_Empleo\\_Marzo\\_2015.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Presentacion_Empleo_Marzo_2015.pdf) (Anexo 3)

1.2 Empleo inadecuado: Personas con empleo que no satisfacen las condiciones mínimas de horas o ingresos y, que durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales menores al salario mínimo y/o trabajan menos de 40 horas a la semana, y pueden o no, desear y estar disponibles para trabajar horas adicionales. Constituyen la sumatoria de las personas en condición de subempleo, otro empleo inadecuado y no remunerado.

1.2.1 Subempleados: Personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y por insuficiencia de ingresos.

1.2.1.1 Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo: Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas efectivas a la semana, y perciben ingresos laborales iguales, superiores o inferiores al salario mínimo y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales.

1.2.1.2 Subempleo por insuficiencia de ingresos: Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales inferiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas, y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales.

1.2.2 Otro empleo inadecuado: Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, percibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales.

1.2.3 Empleo no remunerado: Lo conforman aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia, no perciben ingresos laborales. En esta categoría están los trabajadores no remunerados del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y ayudantes no remunerados de asalariados/jornaleros.

1.3 Empleo no clasificado: Son aquellas personas empleadas que no se pueden clasificar como empleados adecuados, inadecuados, o no remunerados por falta de información en los factores determinantes. Se construye como residuo del resto de categorías.

2 Desempleados: Personas de 15 años y más que, en el período de referencia, no estuvieron Empleados y presentan ciertas características: i) No tuvieron empleo, no estuvieron empleados la semana pasada y están disponibles para trabajar; ii) buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores. Se distinguen dos tipos de desempleo: abierto y oculto

2.1 Desempleo abierto: Personas sin empleo, que no estuvieron empleados en la semana pasada y que buscaron trabajo e hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores a la entrevista

2.2 Desempleo oculto: Personas sin empleo, que no estuvieron empleados la semana pasada, que no buscaron trabajo y no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores a la entrevista, por alguna de las siguientes razones: tiene un trabajo esporádico u ocasional; tiene un trabajo para empezar inmediatamente; espera respuesta por una gestión en una empresa o negocio propio; espera respuesta de un empleador o de otras gestiones efectuadas para conseguir empleo; espera cosecha o temporada de trabajo o piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar (INEC, 2015).

# **CAPÍTULO IV**

## 4.1 MARCO METODOLÓGICO

Con la finalidad de obtener la información tomaremos contacto con personas con discapacidad de tipo física portadores de carnet Conadis pertenecientes a la PET que formen parte de la PEA, residentes del Cantón Quito de la Provincia de Pichincha.

Para la ubicación de personas con los criterios mencionados se recurrirá a organizaciones de personas con discapacidad física (ONG's), se visitará a servicios de intermediación laboral públicos como; la Red Socio Empleo del Ministerio del Trabajo y al Servicio de Intermediación Laboral (SIL), proyecto que pertenece a la Federación Nacional de Personas con Discapacidad Física (FENEDIF).

También nos remitiremos a organizaciones y clubes de deporte adaptado o paralímpico como lo es la Federación Ecuatoriana de Deportes para Personas con Discapacidad Física (FEDEPDIF), entidades que se encuentran en la Ciudad de Quito, quienes nos pueden referir contactos de sus bases de datos en forma aleatoria simple.

Para la consolidación de la información se utilizará la encuesta<sup>22</sup> diseñada para el efecto.

Para la aplicación de la encuesta se ha definido entrevistar a las personas, ya sea vía telefónica o de manera física, de acuerdo a las posibilidades de las personas a ser consultadas.

Para el procesamiento de la información se utilizará medios electrónicos (Word, Excel, PowerPoint) que permitirá sistematizar la información en texto, tablas y gráficos; información que será utilizada para la interpretación correspondiente, para lo cual se realizará una redacción o análisis descriptivo de los resultados y datos obtenidos.

Con el propósito de definir la población a ser estudiada utilizaremos la siguiente información resumida y construida en el siguiente cuadro:

---

<sup>22</sup> Anexo 7

**Tabla 4.- Cuadro de datos y proyecciones años 2010 - 2016**

Referencia	Año 2010	Año 2016	
<b>Población Ecuador<sup>23</sup></b>	15'012.228	16'528.730	
<b>PEA Ecuador</b>		7'831.981 <sup>24</sup>	47,38 %
<b>Población Cantón Quito</b>	2'239.191 <sup>25</sup>	* 2'465.389	
<b>% de la PET económicamente activa en Ecuador<sup>26</sup></b>			67,8 %
<b>PET Cantón Quito</b>	1'623.644 <sup>27</sup>	** 1'787.661	
<b>PET económicamente activa Cantón Quito</b>		*** 1'212.034	
<b>Personas con Discapacidad Ecuador<sup>28</sup></b>		415.500	2,5 %
<b>Personas con Discapacidad Física Ecuador<sup>29</sup></b>		196.076	47,19 %
<b>PET económicamente activa con Discapacidad Cantón Quito</b>		**** 30.301	
<b>PET económicamente activa con Discapacidad Física Cantón Quito</b>		***** 14.299	

\* Dato resultado de la relación (regla de tres simple) entre las poblaciones totales del Ecuador años 2010 y 2016, y la Población Cantón Quito año 2010.

\*\* Dato resultado de la relación (regla de tres simple) entre las poblaciones totales del Ecuador años 2010 y 2016, y la PET Cantón Quito año 2010.

\*\*\* Es el 67.8% del PET Cantón Quito año 2016.

\*\*\*\* Corresponde al 2,5 % de personas con alguna discapacidad del Ecuador, respecto la PET económicamente activa del Cantón Quito año 2016.

\*\*\*\*\* Es el 47,19 % de personas con discapacidad física del Ecuador, respecto la PET económicamente activa con discapacidad del Cantón Quito año 2016.

**Elaborado por: Taco M.**

<sup>23</sup> INEC Proyección por Edades -Provincias 2010-2020 Y Nacional 2010-2020 <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/> (Anexo 1)

<sup>24</sup> INEC "Indicadores Laborales Junio 2016".Pg.11. [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Junio-2016/Presentacion\\_Empleo\\_Junio2016.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Junio-2016/Presentacion_Empleo_Junio2016.pdf) (Anexo2)

<sup>25</sup> Dato PET del Cantón Quito del CENSO de Población y Vivienda 2010 (Anexos 4, 5, 6)

<sup>26</sup> INEC "Indicadores Laborales Junio 2016".Pg.10. [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Junio-2016/Presentacion\\_Empleo\\_Junio2016.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Junio-2016/Presentacion_Empleo_Junio2016.pdf) (Anexo2)

<sup>27</sup> Dato PET del Cantón Quito del CENSO de Población y Vivienda 2010 (Anexos 4, 5, 6)

<sup>28</sup> CONADIS – MSP. Registro Nacional de Discapacidades. Ministerio de Salud Pública del Ecuador - octubre 2016. <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>

<sup>29</sup> CONADIS – MSP. Registro Nacional de Discapacidades. Ministerio de Salud Pública del Ecuador - octubre 2016. <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>

Como resultado de la información y relaciones realizadas en el cuadro “Datos y Proyecciones años 2010 - 2016” anterior, identificamos que el universo en estudio corresponde a 14.299 personas, de las cuales, y al considerar que la población es finita utilizaremos la siguiente fórmula estadística utilizada para en el Muestreo Aleatorio Simple (MAS), con la cual obtendremos el tamaño de la muestra a la cual se aplicara la encuesta; así:

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

Dónde:

**Tabla 5.-** Variables del MAS.

Variable	Nomenclatura	Datos
Tamaño de la muestra	n	x
Tamaño de la población	N	14.299
Nivel de confianza (seguridad del 95%)	$Z\alpha^2$	1,962
Proporción esperada (en este caso 5% = 0.05) *	p	0,5
Complemento de proporción	q	0,5
Precisión o Error Permitido	d	0,09

\* Tanto la proporción (p) como el complemento (q) se obtienen de estudios previos; en caso de no conocerlos se supone un valor de 0,5 para cada uno.

$$n = \frac{14299 \cdot 1,962^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,09^2 (14299 - 1) + 1,962^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{14299 \cdot 3,849 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,0081 (14298) + 3,849 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{13.759,212}{115,813 + 0,962}$$

$$n = \frac{13.759,212}{116,78}$$

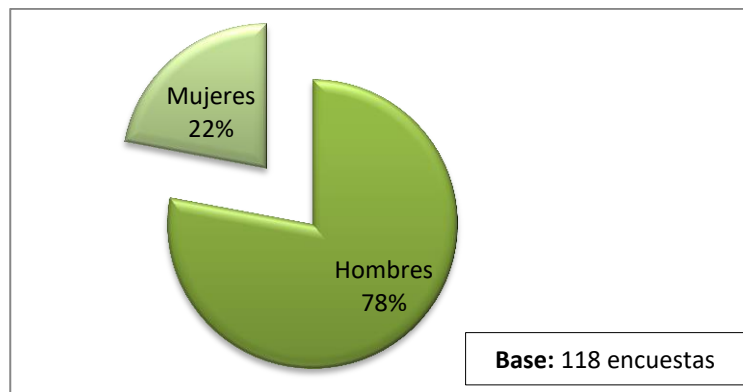
$$n = 117,82$$

El resultado es de 118 encuestas, aplicadas en el Cantón Quito de la Provincia de Pichincha a Personas con Discapacidad de tipo Física con carnet Conadis, que formen parte de la población en edad de trabajar y que estén económicamente activas. La información fue levantada en el penúltimo trimestre del 2016.

## 4.2 RESULTADOS

Sobre la base de 118 encuestas realizadas, las características generales de la población estudiada son:

**Figura 9.-** Relación hombres – mujeres.



**Elaborado por:** Taco M.

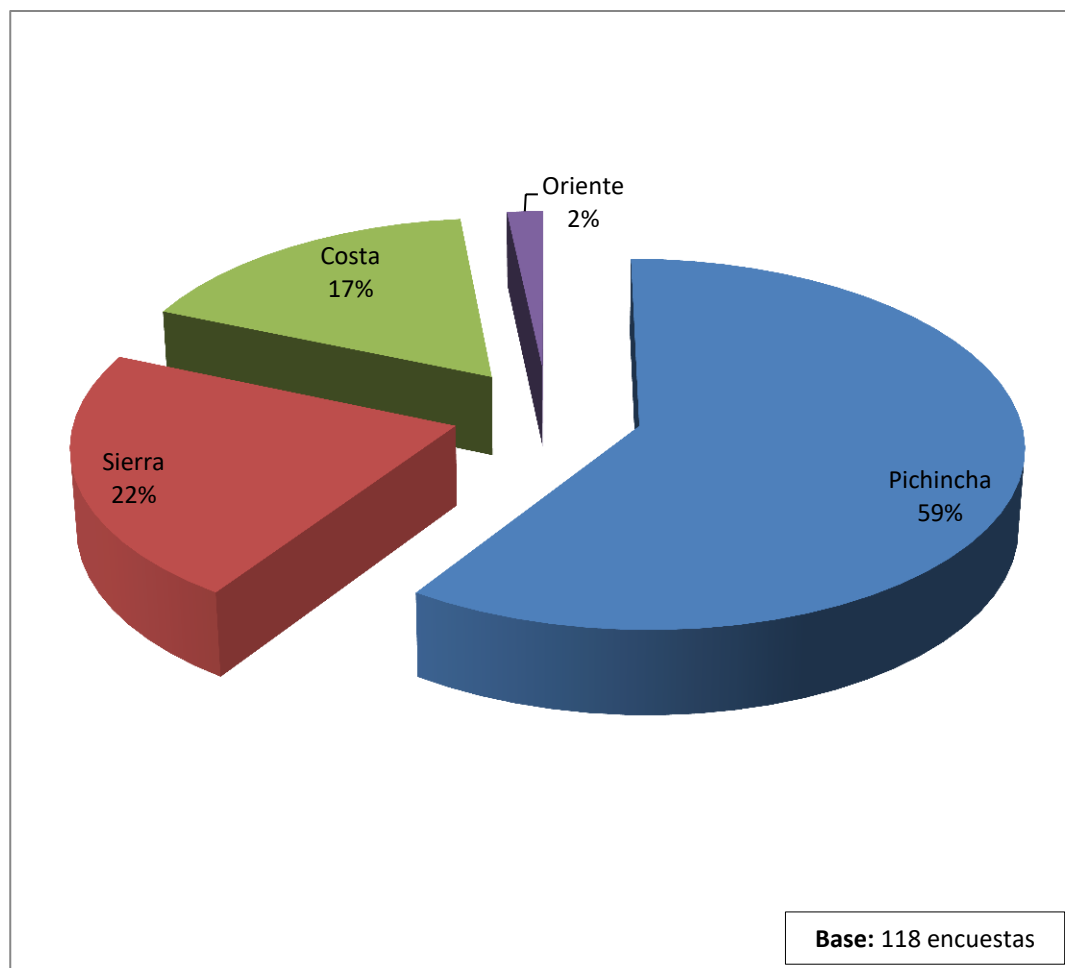
**Análisis:** Relación hombres - mujeres.- El porcentaje de hombres es preponderante, representan el 78 %, mientras que las mujeres el 22 %. Los cuales corresponden a 92 hombres y 26 mujeres.

**Tabla 6.-** Distribución de las personas encuestadas por provincia.

	Provincia de Nacimiento	N° de personas	%			
<b>Sierra</b>	Pichincha	70	59,3			
	Tungurahua	6	22	40,7		
	Imbabura	5				
	Cotopaxi	4				
	Azuay	3				
	Carchi	3				
	Chimborazo	2				
	Loja	1				
	Morona Santiago	1				
	Cañar	1				
<b>Costa</b>	Guayas	7	16,9		40,7	
	Los Ríos	5				
	Manabí	4				
	Santo Domingo de los Tsáchilas	2				
	El Oro	1				
	Esmeraldas	1				
<b>Oriente</b>	Napo	2	1,7	40,7		
<b>TOTAL</b>		<b>118</b>	<b>100</b>			<b>100</b>

**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 10.-** Distribución de las personas encuestadas por provincia.



**Elaborado por:** Taco M.

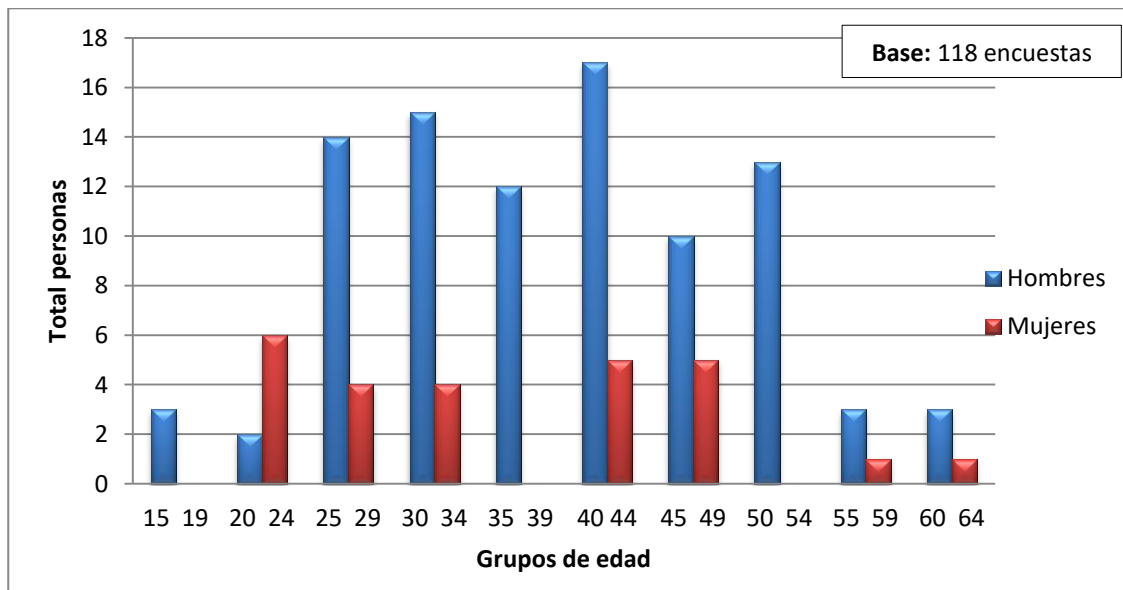
**Análisis:** Distribución de las personas encuestadas por provincias.- Los encuestados son residentes del Cantón Quito, en su mayor parte pertenecientes a la Provincia de Pichincha 59%, no obstante sus lugares de nacimiento corresponden a 16 provincias del Ecuador; de la Costa (seis provincias) 17%, Sierra (nueve provincias) 22% y Oriente (una provincia) 2%. Es probable que su migración se deba a la búsqueda de acceso a servicios educativos, laborales y atención de la salud. De acuerdo a esta información podemos concluir que 4 de cada 10 personas proceden de otras provincias, mientras que 6 de cada 10 personas son de la Provincia de Pichincha.

**Tabla 7.-** Distribución por grupos de edad y género.

Edad	Hombres	Mujeres	Total	%	
15 a 19	3	0	3	2,5	Jóvenes
20 a 24	2	6	8	48,3	Adultos Jóvenes
25 a 29	14	4	18		
30 a 34	15	4	19		
35 a 39	12	0	12		
40 a 44	17	5	22	45,7	Adultos
45 a 49	10	5	15		
50 a 54	13	0	13		
55 a 59	3	1	4		
60 a 64	3	1	4	3,3	Adultos Mayores
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>26</b>	<b>118</b>	<b>118</b>	<b>100</b>

**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 11.-** Distribución por grupos de edad y género.



**Elaborado por:** Taco M.

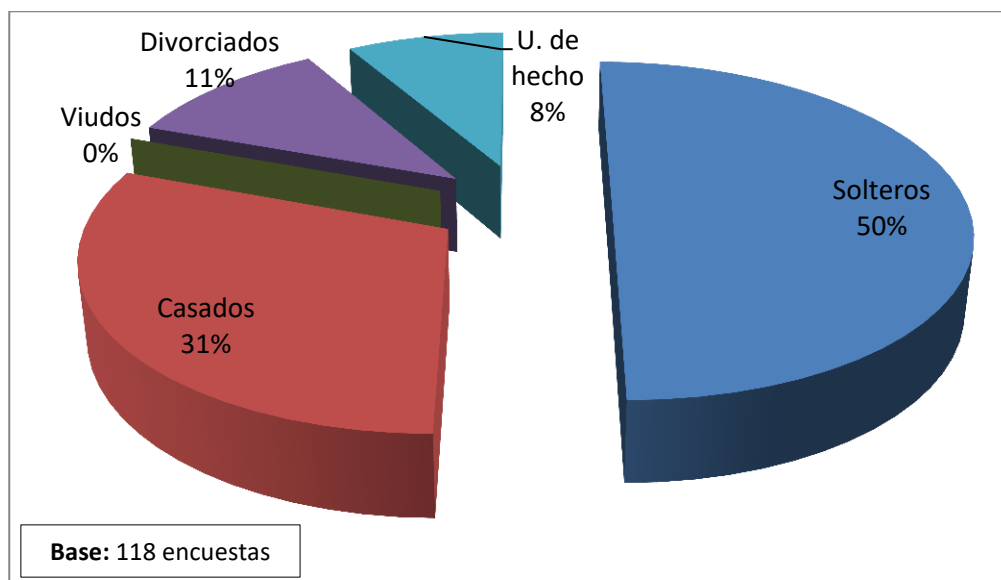
**Análisis:** Distribución por grupos de edad y género.- La distribución en pequeños grupos de edad correspondiente a la clasificación de edad de acuerdo a la OMS, muestra que el 94 % de las personas con discapacidad física de la muestra la componen adultos jóvenes (20 a 39 años) y adultos (40 a 59 años) con 48,3% y 45,7% respectivamente, es decir el grupo en estudio es una población en su mayoría en edad productiva. Necesario indicar que el 3,3% corresponde a adultos mayores, superior al 2,5% de jóvenes.

**Tabla 8.-** Distribución de las personas encuestadas por género y estado civil.

	Solteros	Casados	Viudos	Divorciados	Unión de hecho	
<b>Hombres</b>	43	32	0	9	8	
<b>Mujeres</b>	16	4	0	4	2	
<b>Total</b>	59	36	0	13	10	118
<b>%</b>	50	30,5	0	11,01	8,4	100

**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 12.-** Distribución de las personas encuestadas por estado civil.



**Elaborado por:** Taco M.

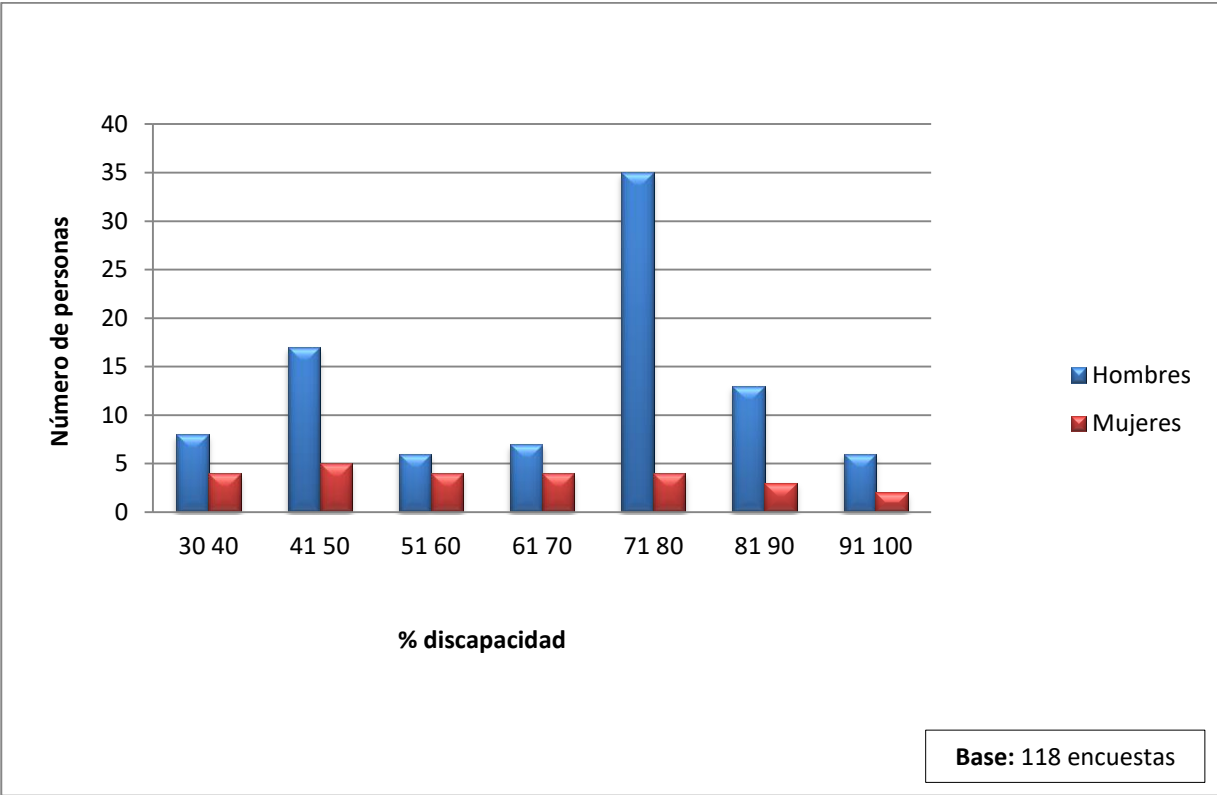
**Análisis:** Distribución de las personas encuestadas por estado civil.- En el cuadro y gráfico se muestran la distribución en cuanto a género y estado civil; no se identifica ninguna persona (hombre, mujer) con discapacidad física viudo y los grupos poblacionales de los dos géneros en su mayoría con el 50 % son de estado civil solteros frente a 30,5 % de personas casadas. La Unión de hecho es el estado civil con menor representación con solo el 8,4 % seguido de 11 % de personas divorciadas.

**Tabla 9.-** Distribución de las personas encuestadas por género y rangos del porcentaje de discapacidad.

<b>% discapacidad rangos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>30 al 40</b>	8	4	12	10,1
<b>41 al 50</b>	17	5	22	18,6
<b>51 al 60</b>	6	4	10	8,4
<b>61 al 70</b>	7	4	11	9,3
<b>71 al 80</b>	35	4	39	33
<b>81 al 90</b>	13	3	16	13,5
<b>91 al 100</b>	6	2	8	6,7
<b>Total</b>	92	26	118	100

**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 13.-** Relación porcentaje de discapacidad y género.



**Elaborado por:** Taco M.

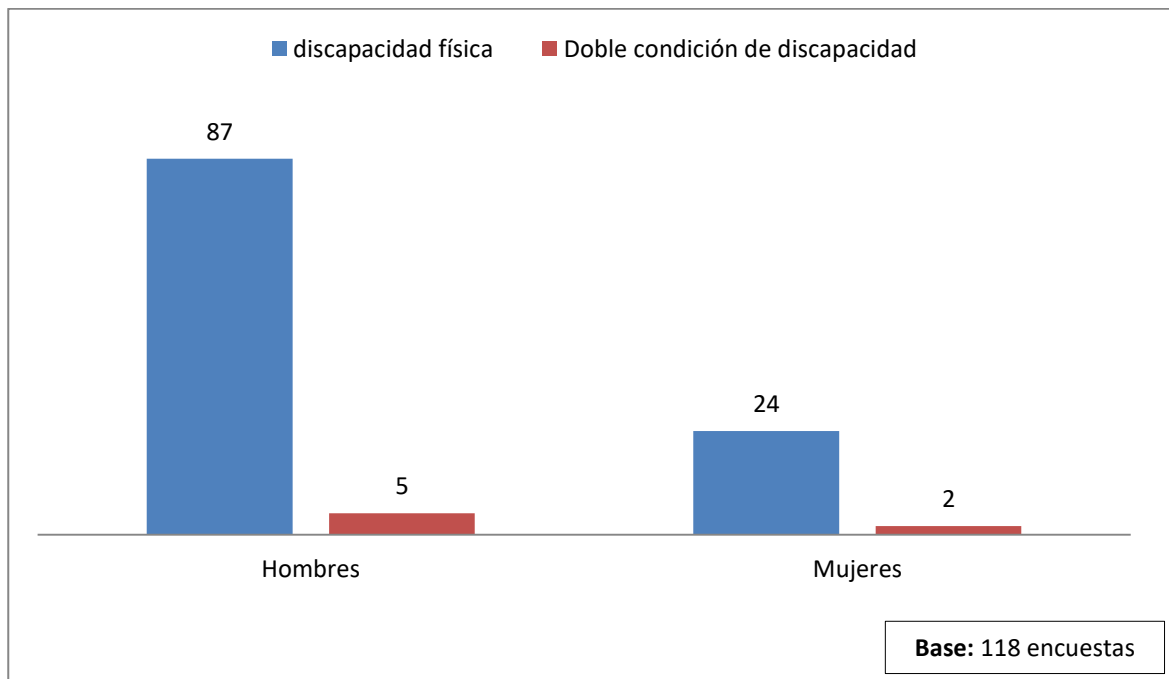
**Análisis:** Distribución de las personas encuestadas por género y rangos del porcentaje de discapacidad.- El porcentaje de discapacidad física del 71 al 80 es el rango con más presencia de personas en la muestra en estudio (33 %). Adicional las mujeres en cuanto a los porcentajes de discapacidad tiene una presencia uniforme en cada uno de los rangos establecidos a diferencia de los hombres quienes tienen una presencia de irregular.

**Tabla 10.-** Doble condición de discapacidad y género

vulnerabilidad	Hombres	Mujeres	Total	%
discapacidad física	87	24	111	94
doble condición de discapacidad	5	2	7	5,9

**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 14.-** Doble condición de discapacidad y género



**Elaborado por:** Taco M.

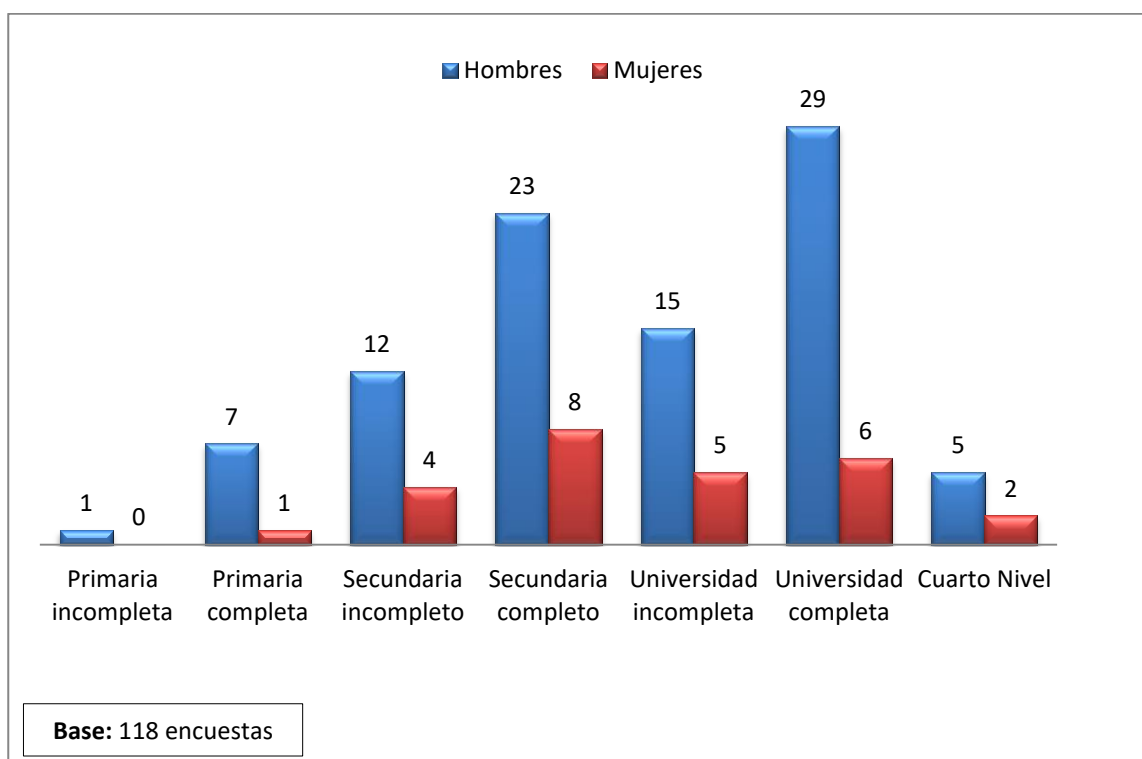
**Análisis:** Doble condición de discapacidad y género.- El 5,9 % de la población en estudio tiene una doble condición de discapacidad o doble condición de vulnerabilidad, es decir, a más de la discapacidad de tipo física tienen adicional otro tipo de discapacidad, si bien el porcentaje encontrado es reducido es importante considerar cuales podrían ser sus expectativas en cuando a inserción laboral.

**Tabla 11.-** Nivel de escolaridad de la población en estudio

Nivel escolaridad		Hombres	Mujeres	Total	%	
Primaria	incompleta	1	0	1	76	0,8
	completa	7	1	8		6,7
Secundaria	incompleto	12	4	16		13,5
	completo	23	8	31		26,2
Universidad	incompleta	15	5	20		16,9
	completa	29	6	35		29,6
Cuarto Nivel		5	2	7	42	5,9
						64,4
						35,6

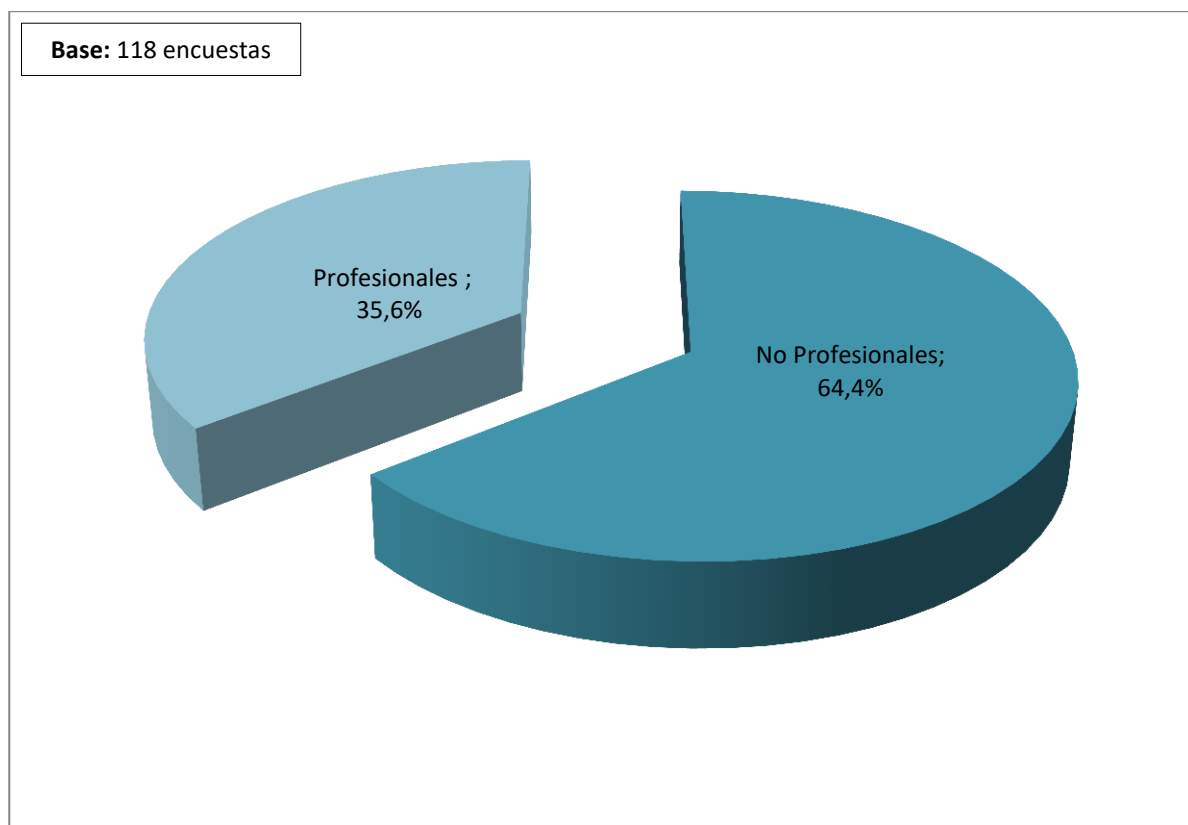
**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 15.-** Nivel de escolaridad por género en gráfico de barras



**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 16.-** Nivel de escolaridad a nivel profesional en gráfico circular



**Elaborado por:** Taco M.

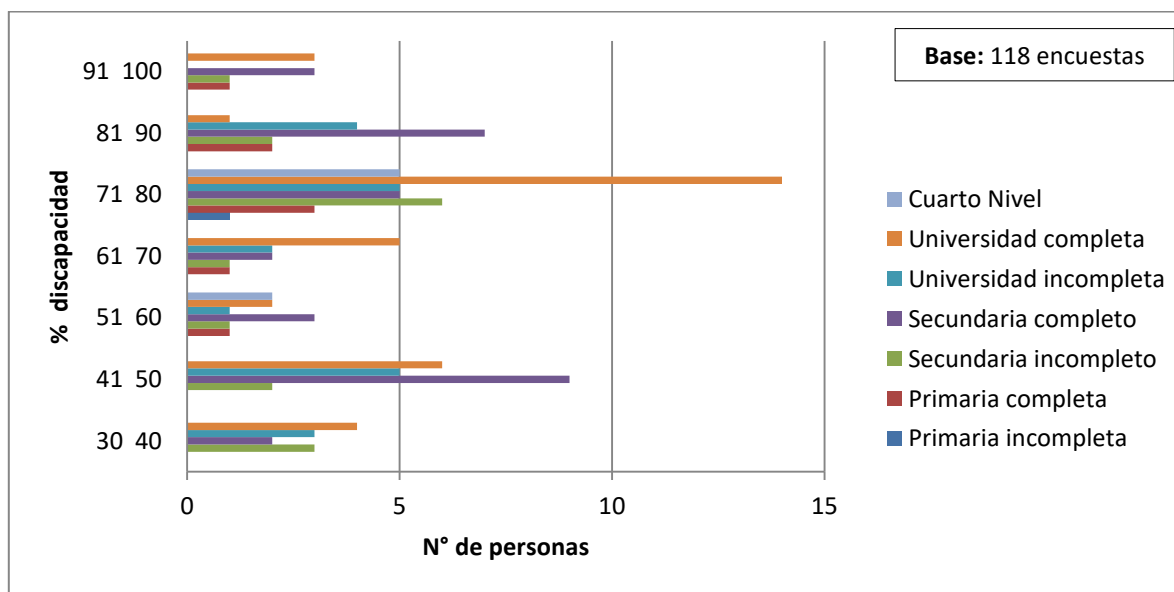
**Análisis:** Nivel de escolaridad de la población en estudio.- Alrededor de 4 de cada 10 personas de la población en referencia son profesionales y muy cerca del 6 % de la población total tienen culminados estudios de cuarto nivel y únicamente 1 de cada 10 personas no cuentan con estudios primarios.

**Tabla 12.-** Nivel de escolaridad por rangos de discapacidad

Nivel escolaridad		% discapacidad, rangos							Total	%
		30 al 40	41 al 50	51 al 60	61 al 70	71 al 80	81 al 90	91 al 100		
Primaria	incompleta	0	0	0	0	1	0	0	1	0,8
	completa	0	0	1	1	3	2	1	8	6,8
Secundaria	incompleto	3	2	1	1	6	2	1	16	13,6
	completo	2	9	3	2	5	7	3	31	26,3
Universidad	incompleta	3	5	1	2	5	4	0	20	16,9
	completa	4	6	2	5	14	1	3	35	29,7
Cuarto Nivel		0	0	2	0	5	0	0	7	5,9
Total		12	22	10	11	39	16	8	118	100
%		10,2	18,6	8,5	9,3	33,1	13,6	6,8	100	

**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 17.-** Nivel de escolaridad y discapacidad



**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Nivel de escolaridad por rangos de discapacidad.- En la tabla y gráfico podemos observar que el grupo con mayor número de personas (14) se ubica en la celda de profesionales (universidad completa) y con el rango de discapacidad física entre 71 % y 80 % con un porcentaje del 33,1 %, con lo cual podemos inferir que si bien el nivel de severidad en la discapacidad puede ser una dificultad, no resulta un factor determinante para acceder a una profesión. Además denota un claro interés en mejorar su perfil profesional, es presumible ello se deba para mejorar sus posibilidades laborales.

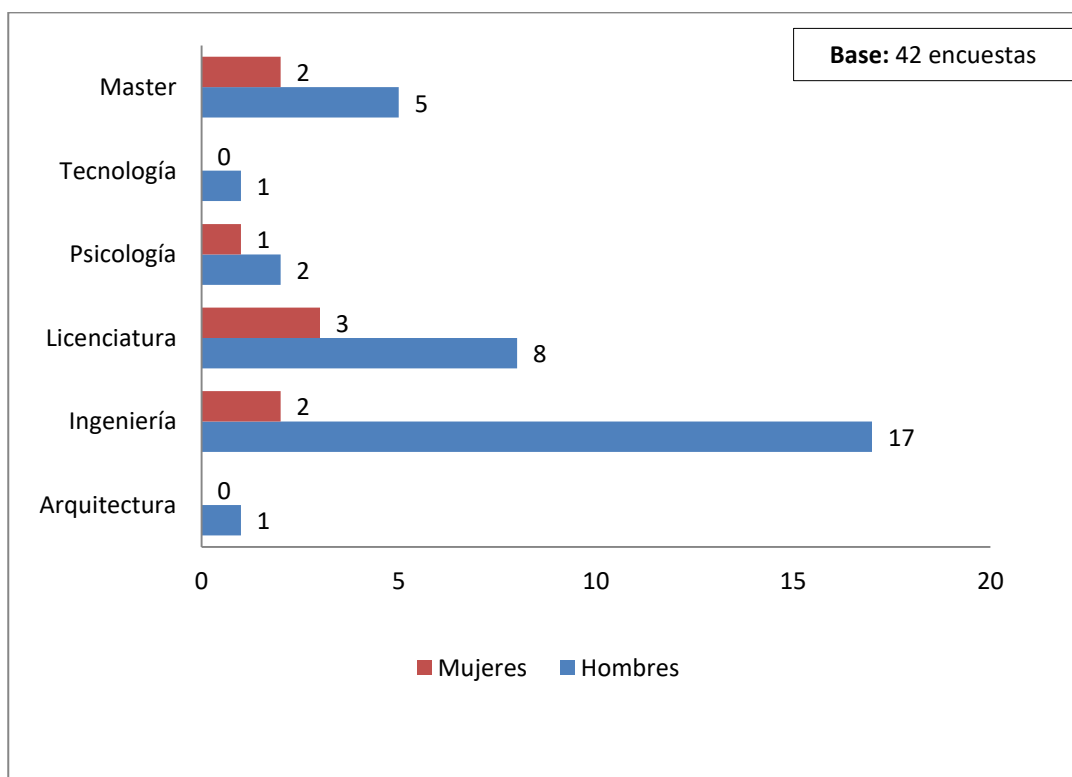
Ya con el propósito de ingresar a nuestro análisis en cuanto a discapacidad física y la inserción laboral, tema de la presente tesis, procedemos con lo siguiente:

**Tabla 13.-** Distribución por opción de profesiones.

<b>Profesión</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Arquitectura</b>	1	0	1	2,4
<b>Ingeniería</b>	17	2	19	45,2
<b>Licenciatura</b>	8	3	11	26,2
<b>Psicología</b>	2	1	3	7,1
<b>Tecnología</b>	1	0	1	2,4
<b>Master</b>	5	2	7	16,7
<b>Total</b>			<b>42</b>	<b>100</b>

**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 18.-** Distribución por opción de profesiones en barras.



**Elaborado por:** Taco M.

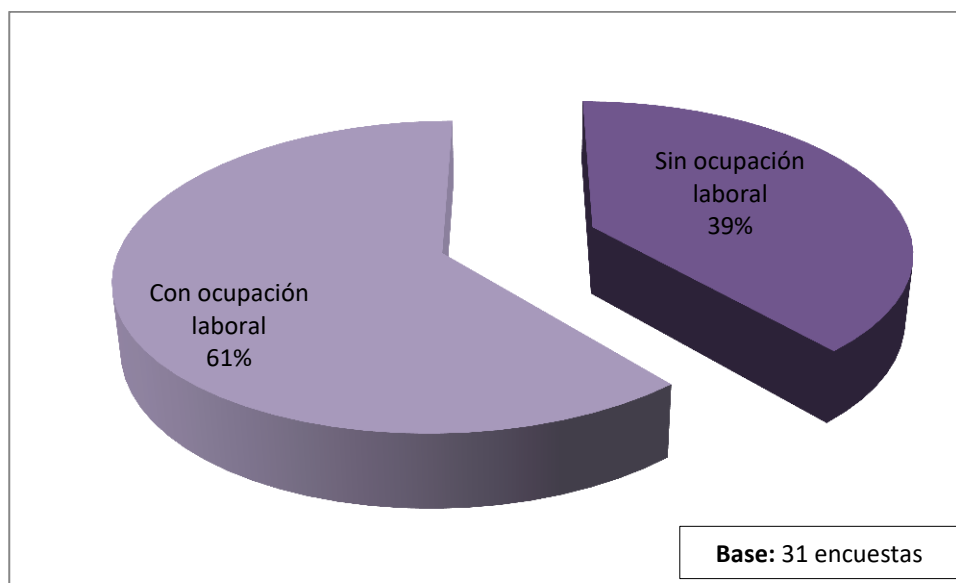
**Análisis:** Distribución por opción de profesiones.- Las carreras más solicitadas por las personas con discapacidad física (hombre y mujeres) son para profesiones que están relacionadas con la ingeniería, es por ello que del total de los profesionales el 45,2 % tuvieron esa tendencia de estudio en lo académico, seguido por la opción de licenciaturas con el 26,2 %. Del total de profesionales el 16,7 % poseen títulos de cuarto nivel es decir muy cerca de 2 de cada 10 personas encuestadas tienen ese nivel de estudios superiores.

**Tabla 14.-** Distribución de las personas encuestadas por ocupación laboral y nivel de escolaridad.

Ocupación laboral	Primaria		Secundaria		Universidad		Cuarto nivel	Total	%
	incompleta	completa	incompleto	completo	incompleta	completa			
Ejercicio profesional	0	0	0	0	1	24	6	31	26,2
Sin ocupación laboral	0	3	4	12	7	4	0	30	25,4
Ayudante oficina	0	2	4	7	5	2	0	20	16,9
Operador central telefónica	0	0	0	4	3	1	1	9	7,6
Artesano	1	1	2	2	2	1	0	9	7,6
Comerciante	0	1	2	1	1	1	0	6	5,1
Actividades administrativas	0	0	1	4	1	0	0	6	5,1
Atención al cliente	0	0	0	0	0	2	0	2	1,7
Publicidad Rodante	0	0	0	1	0	0	0	1	0,8
Obrero	0	0	1	0	0	0	0	1	0,8
Chofer	0	1	0	0	0	0	0	1	0,8
Mensajero	0	0	1	0	0	0	0	1	0,8
Actividades del hogar	0	0	1	0	0	0	0	1	0,8
<b>Total</b>	1	8	16	31	20	35	7	118	100
<b>%</b>	0,8	6,8	13,6	26,3	16,9	29,7	5,9	100	

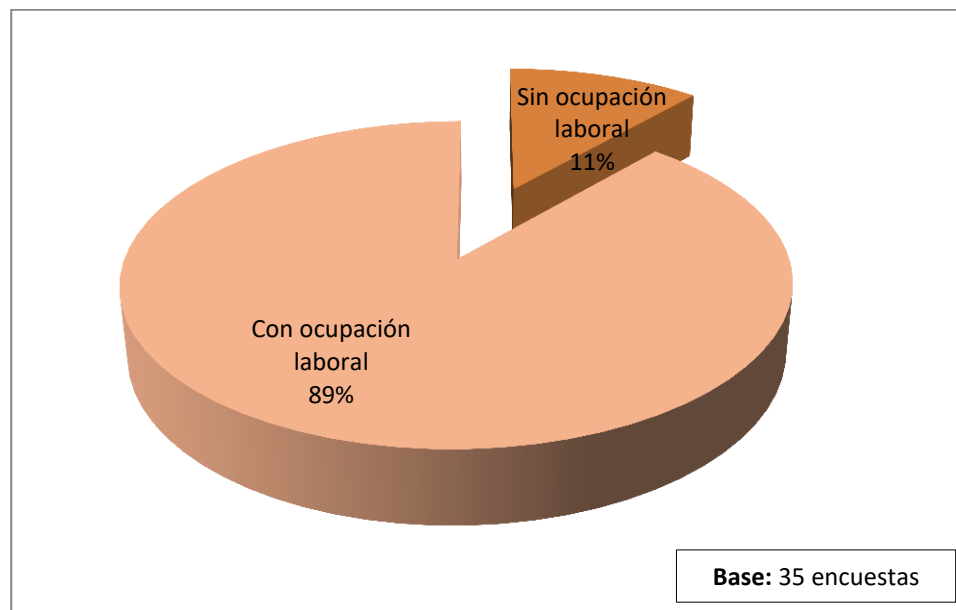
**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 19.-** Bachilleres y la ocupación laboral



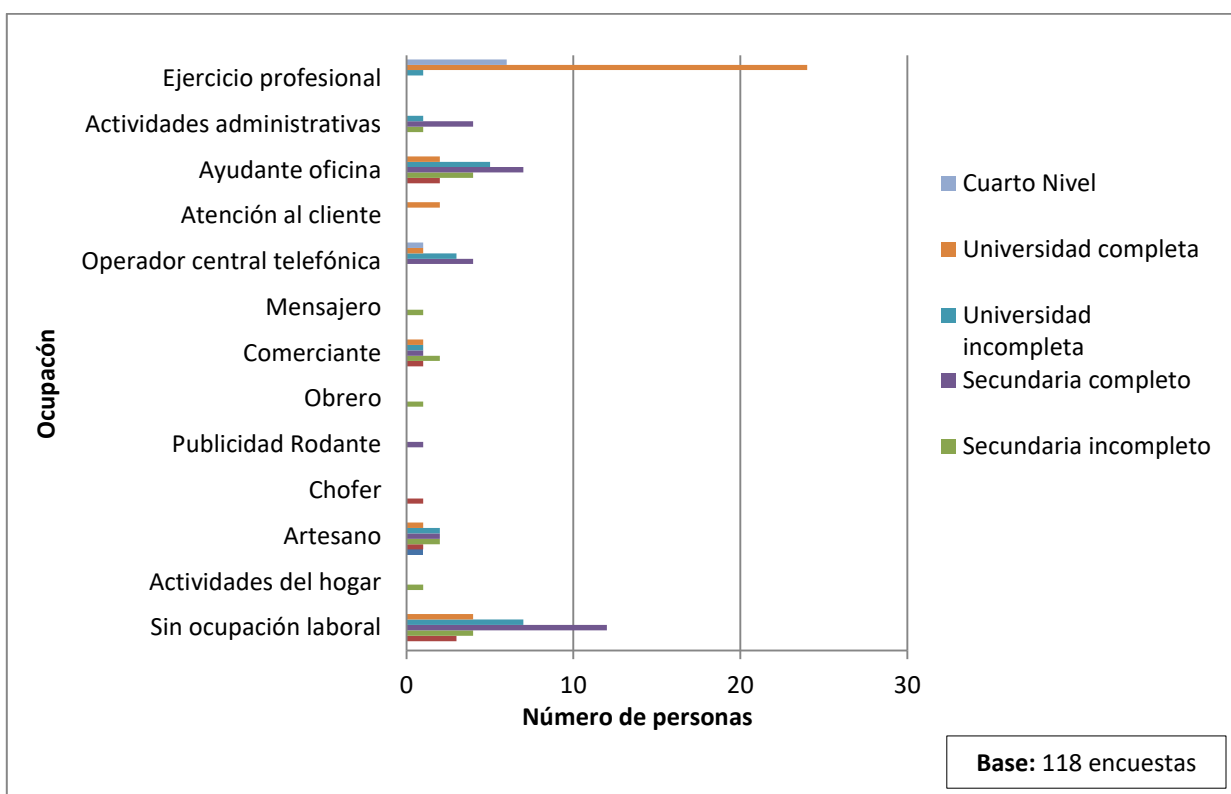
**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 20.-** Profesionales sin estudios de cuarto nivel y la ocupación laboral



**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 21.- Nivel de escolaridad y ocupación laboral**



**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Distribución de las personas encuestadas por ocupación laboral y nivel de escolaridad.- Respecto la ocupación y nivel de escolaridad el mayor número de personas se ubican en la celda de personas que han terminado sus estudios universitarios y ejercen su profesión en lo laboral con un total de 24 personas que representan el 20,3 %, y como dato preliminar anotamos que el 25,4 % de personas encuestadas no cuentan aún con una actividad laboral.

Un dato significativo a anotar radica en las personas con discapacidad física con preparación de cuarto nivel donde el 85,7 % ejercen su profesión y el 14,2 % no ejercen actividades acorde a su formación académica, sin embargo hay que resaltar que el porcentaje de desocupación en este grupo con estudios de cuarto nivel es del 0%.

Un grupo muy importante son los bachilleres con discapacidad física en el cantón Quito de los cuales el 38,7 % no tienen una ocupación laboral y el 61,2 % poseen una actividad laboral.

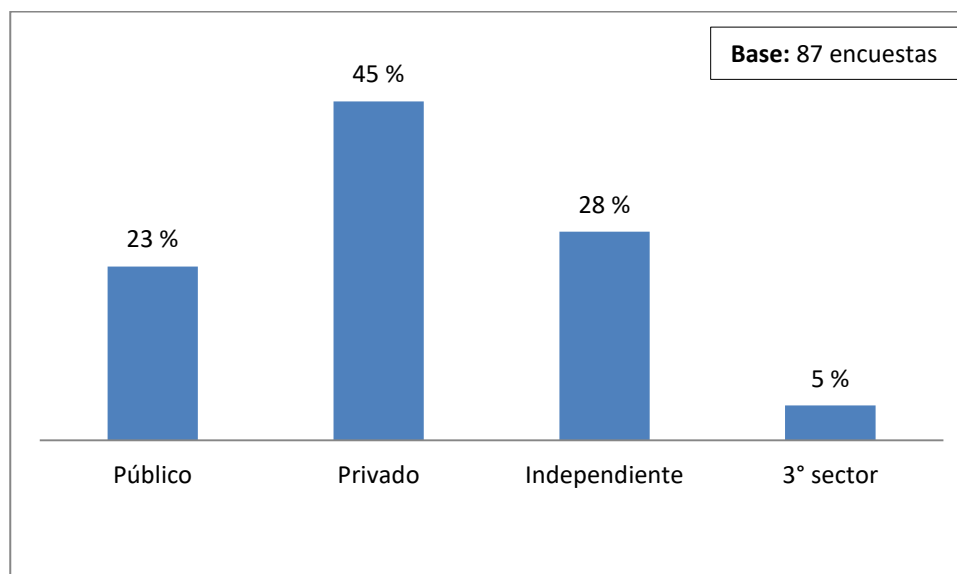
Respecto la falta de ocupación laboral de bachilleres y profesionales sin estudios de cuarto nivel 39 % y 11% respectivamente se puede observar que son tasas demasiado altas de desocupación dentro de cada grupo correspondiente.

**Tabla 15.-** Distribución de las personas encuestadas con actividad laboral por sector de empleo

Sector empleo	Total	%
Privado	39	44,8
Independiente	24	27,6
Público	20	23
3° sector	4	4,6
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100</b>

**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 22.-** Personas con actividad laboral y sector de empleo



**Elaborado por:** Taco M.

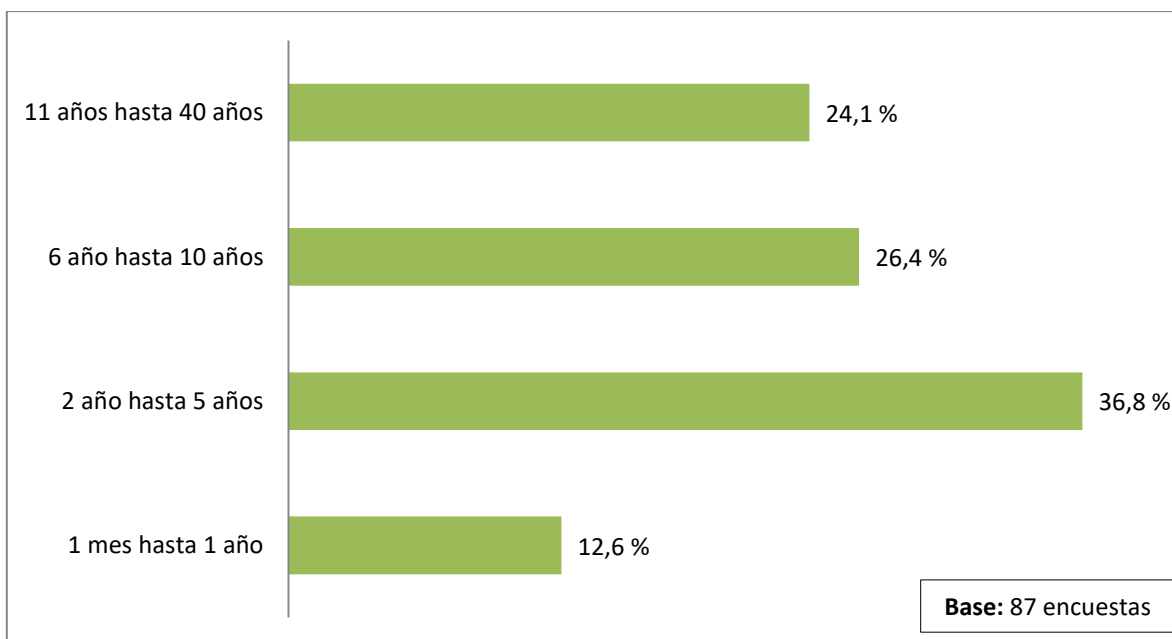
**Análisis:** Distribución de las personas encuestadas con actividad laboral por sector de empleo.- Las personas que tienen alguna actividad laboral se encuentran en su mayoría en el sector privado de empleo con un 45 %. Con ello es evidente que la Política Pública en su momento más motivó al sector privado de empleo respecto al sector público y 3° sector.

**Tabla 16.-** Tiempo de relación de dependencia en personas con actividad laboral

Años de empleo	Total	%
11 años a 40 años	21	24,1
6 año a 10 años	23	26,4
2 año a 5 años	32	36,8
1 mes a 1 año	11	12,6
<b>Total</b>	87	100

**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 23.-** Tiempo de relación de dependencia en personas con actividad laboral



**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Tiempo de relación de dependencia en personas con actividad laboral.- El 36,78 % de las personas encuestadas tienen sus trabajos en los cuales el periodo de tiempo de permanencia transcurrido es de 2 años a 5 años, es decir en el periodo comprendido del año 2011 al año 2014 es el periodo de tiempo en el cual más cantidad de personas se han integrado al mercado laboral. Además en los últimos 12 meses es el porcentaje en que menos personas se han integrado al régimen laboral con el 12,6 %.

Un dato importante es que el 50,6 % de personas encuestadas con relación de dependencia laboral ya estaban insertos en el trabajo antes del año 2010.

**Tabla 17.-** Distribución de personas encuestadas por empleo y desempleo

<b>Empleo</b>	88	<b>Adecuado</b>	74	<b>Subempleo</b>	12	<b>Insuficiencia de tiempo</b>	8
		<b>Inadecuado</b>	14			<b>Insuficiencia de ingresos</b>	11
						<b>Otro empleo inadecuado</b>	0
						<b>No remunerado</b>	2
		<b>No clasificado</b>	0				
<b>Desempleo</b>	30	<b>Abierto</b>	21				
		<b>Oculto</b>	9				
<b>Total</b>	1118						

**Elaborado por:** Taco M.

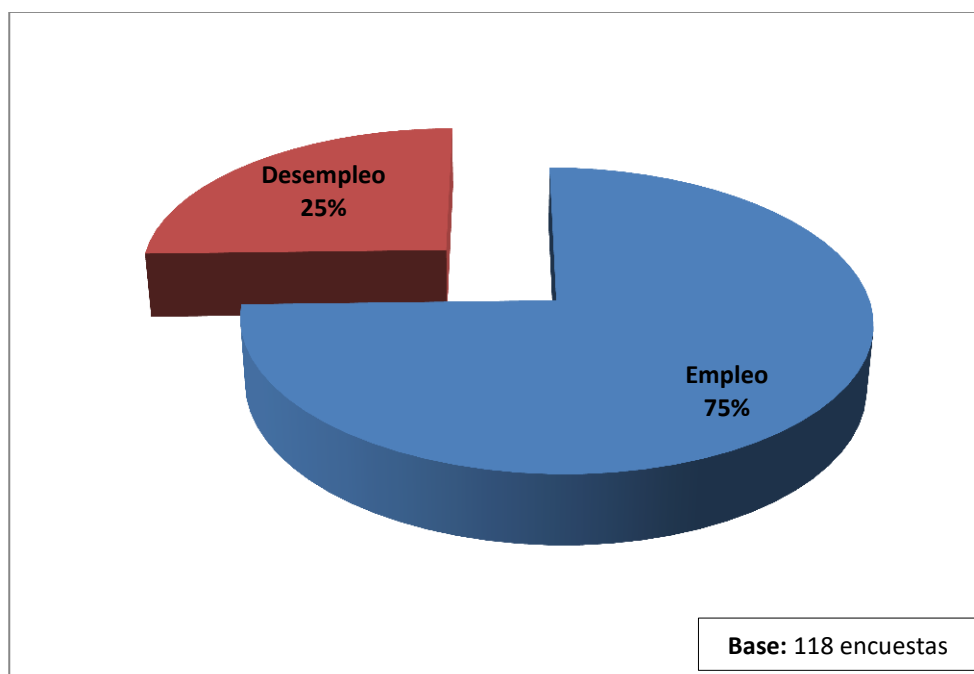
**Análisis:** Distribución de personas encuestadas por empleo y desempleo.- Ya en cuanto a empleo y desempleo, en el siguiente cuadro se puede visualizar todas las categorías existentes respecto a la anterior y actual clasificación del empleo, con los datos correspondiente a la investigación realizada sobre la base de 118 encuestas realizadas.

**Tabla 18.-** Distribución de empleo según la clasificación vigente

<b>Empleo</b>	88	75 %
<b>Desempleo</b>	30	25 %
<b>Total</b>	118	100 %

**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 24.-** Distribución de empleo según la clasificación vigente



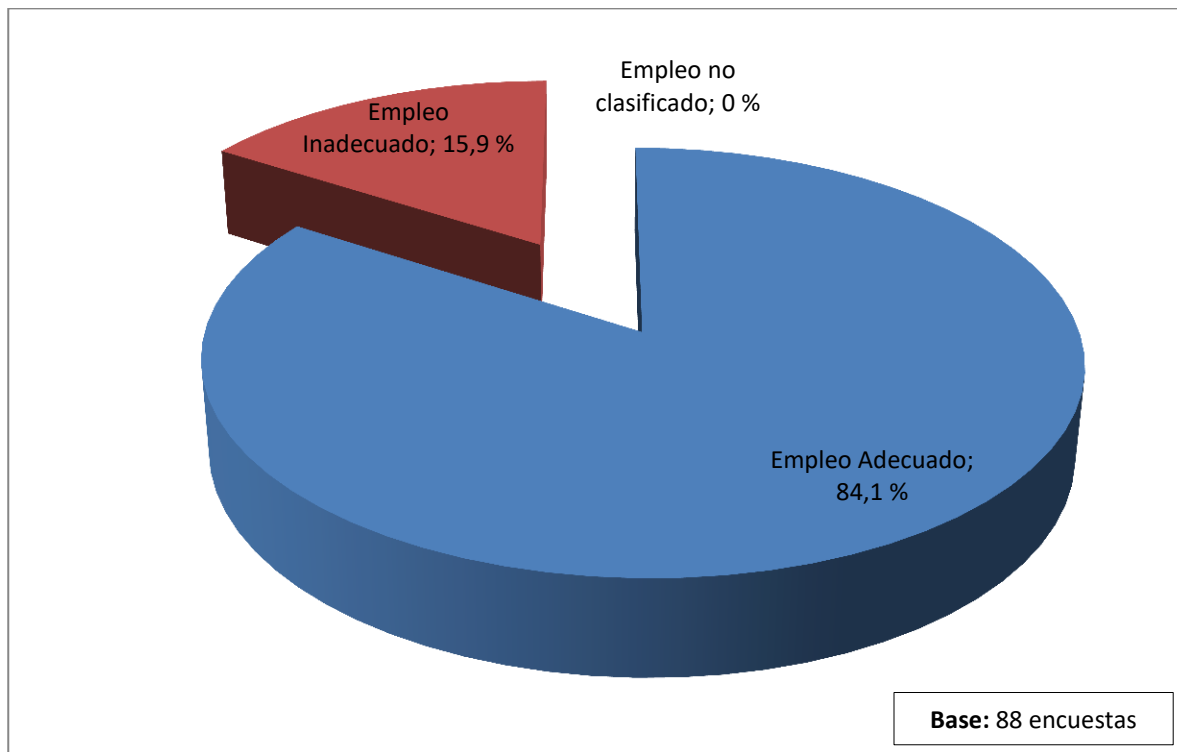
**Elaborado por:** Taco M.

**Tabla 19.-** Empleo adecuado - Empleo inadecuado - Empleo no clasificado

	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Empleo Adecuado</b>	74	84,1
<b>Empleo Inadecuado</b>	14	15,9
<b>Empleo no clasificado</b>	0	0
	88	100

**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 25.-** Distribución de empleo según la clasificación vigente, Empleo adecuado - Empleo inadecuado - Empleo no clasificado



**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Distribución de empleo según la clasificación vigente.- De acuerdo a la clasificación actual del empleo conocida como “Empleo adecuado - Empleo inadecuado -

Empleo no clasificado” la población en estudio consta con un nivel de desempleo del 25%, indicador muy superior respecto la población general el cual de acuerdo al INEC a marzo del 2016 el nivel de desempleo del Ecuador es de 5,7 %. Una última actualización respecto al nivel de desempleo indica que a junio del 2016 el porcentaje de desempleo disminuyó a al 5,3% dato muy similar a la tasa de desempleo de junio del 2008 donde el desempleo se ubicó en el 5,2% a Nivel Nacional” (INEC, 2016: 14).

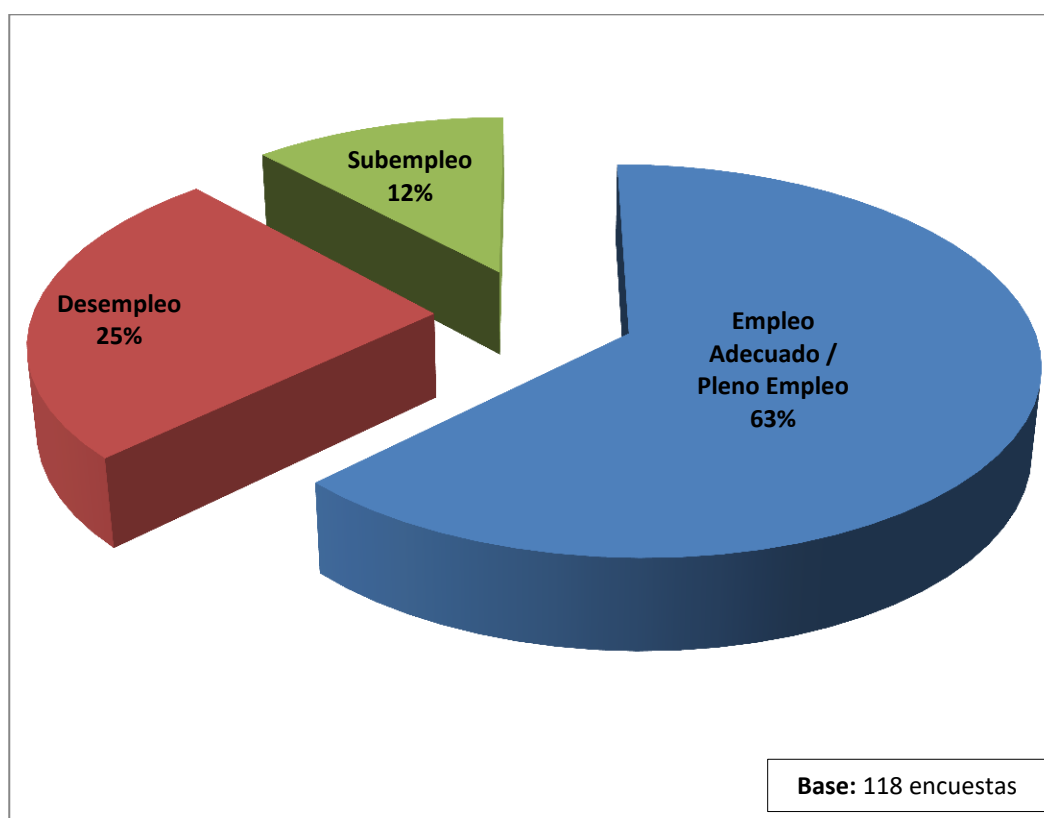
En cuanto a Empleo Adecuado consta el 84 % de los encuestados, frente a Empleo Inadecuado del 16 %, el Empleo no Clasificado es del 0 %

**Tabla 20.-** Distribución del empleo según la clasificación anterior

<b>Empleo Adecuado / Pleno Empleo</b>	74	63 %
<b>Desempleo</b>	30	25 %
<b>Subempleo</b>	14	12 %
<b>Total</b>	118	100 %

**Elaborado por:** Taco M.

**Figura 26.-** Empleo según la clasificación anterior



**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Distribución de empleo según la clasificación de empleo anterior al actual.- Esta rigió hasta octubre del 2014, conocido como “Clasificación del Empleo, Desempleo y Subempleo”, muestra datos más categóricos en cuanto al nivel de Empleo Adecuado o más bien conocido como Empleo Pleno, así el grupo encuestado muestra que el nivel de Empleo Pleno es de solo el 63 %, 12 puntos porcentuales menos respecto al mismo indicador al considerar la actual clasificación de empleo; estos 12 puntos porcentuales corresponden al nivel de subempleo, que de acuerdo a la actual categorización se los considera dentro del Grupo de Empleo.

Respecto al desempleo el indicador es del 25 %, cantidad porcentual que permanece igual en las dos clasificaciones de empleo (anterior y actual), es decir este valor no se lo visualiza alterado respecto a la dos clasificaciones.

En conclusión el desempleo en el grupo de personas con discapacidad física en estudio es de 4 veces más que la población general.

### **Preguntas abiertas**

Un segmento adicional dentro de la encuesta constó de preguntas abiertas hacia los encuestados, a continuación se presenta el resultado a cada pregunta realizada:

Pregunta N ° 1.-

¿A su opinión, qué requieren las empresas para insertar en lo laboral a Personas con Discapacidad Física?

**Tabla 21.-** Respuestas a la Pregunta N°1

<b>Respuesta a la pregunta N° 1</b>	<b>%</b>	
Accesibilidad física	24,8	96,3
Sensibilizarse, Equidad social	20,5	
Conocer y capacitarse respecto al tema discapacidad	14,9	
Personas con Discapacidad Física profesionales	12,4	
Personas con Discapacidad Física con experiencia laboral	11,8	
Personas con Discapacidad Física con capacidad	5,6	
Personas con Discapacidad Física leve	4,3	
Cumplir la ley	1,9	
Aceptar a las Personas con Discapacidad Física sin presión legal	0,6	3,7
Desconoce	0,6	
Incentivos tributarios	0,6	
Mejorar la posibilidad comunicación entre empresas y Personas con Discapacidad Física	0,6	
Personas con Discapacidad Física que vivan cerca del lugar de trabajo	0,6	
Personas con Discapacidad Física que se adapten a la infraestructura disponible	0,6	
	<b>100</b>	

**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Respuestas a la Pregunta N°1.- Las personas con discapacidad física señalan con un 25 % la accesibilidad física como lo más relevante respecto a otras respuestas proporcionadas, y junto a esta respuesta con el 21 % manifiestan la sensibilidad y la equidad social como algo muy importante, adicional con el 15% de personas indican que conocer y capacitarse respecto al tema discapacidad es necesario.

Si las empresas con el apoyo de la sociedad en conjunto nos planteáramos satisfacer las tres primeras respuestas de las catorce opciones planeadas como necesarias, podríamos afirmar que estaremos cumpliendo el 60 % del requerimiento empresarial manifestado desde las personas con discapacidad del Cantón Quito, para insertarse en lo laboral.

Pregunta N ° 2.-

¿Qué fortalezas y debilidades identifica Ud. respecto la inserción laboral de Personas con Discapacidad Física?

**Tabla 22.-** Respuestas a la Pregunta N° 2 - “Fortalezas”

<b>Respuesta a la pregunta N° 2 “Fortalezas”</b>	<b>%</b>
Propicia oportunidades laborales para Personas con Discapacidad Física	50
Ley de discapacidad	11,5
Obligatoriedad legal	9
No identifica fortalezas	7,4
Personas con Discapacidad Física preparadas para insertarse en lo laboral	4,1
Visibiliza a Personas con Discapacidad Física	2,5
Mejora el nivel de vida y el autoestima	2,5
Buena iniciativa	1,6
Es una política buena en retroceso	1,6
Aceptar a Personas con Discapacidad Física sin discriminación	0,8
Adaptación de la infraestructura física	0,8
Da prioridad laboral a Personas con Discapacidad Física con menos estudios formales	0,8
Difusión del tema discapacidad	0,8
Es personalizado para empresa y Personas con Discapacidad Física	0,8
Estado y ONG´s motiven la inserción laboral	0,8
Ex vicepresidente con discapacidad	0,8
ONG´s	0,8
Predisposición de las Personas con Discapacidad Física	0,8
Apoyo de las empresas	0,8
Predisposición de las Personas con Discapacidad Física	0,8
Propicia desarrollo profesional de las Personas con Discapacidad Física	0,8
	<b>100</b>

**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Respuestas a la Pregunta N° 2 (Fortalezas).- La fortaleza más relevante identificada en términos cuantitativos con el 50 % es el propiciar oportunidades laborales para personas con discapacidad, seguido de lejos por la Ley de Discapacidad vigente con el 11,5 % y su obligatoriedad con el 9 %. Pero en su conjunto las respuestas apuntan hacia el mismo norte, las

personas encuestadas en su mayoría consideran que la actual ley y su obligatoriedad (control), genera nuevas oportunidades.

**Tabla 23.-** Respuestas a la pregunta N°2 - "Debilidades"

<b>Respuesta a la pregunta N° 2 "Debilidades"</b>	<b>%</b>
Discriminación laboral en cuanto a accesibilidad, remuneración y plan de carrera	18,2
Política laboral con errores, propicia contrato de Personas con Discapacidad Física solo por cumplir la ley	15,6
No hay seguimiento al cumplimiento de la política	15,6
Proceso de inserción laboral inadecuado	11,5
Falta sensibilización y capacitación del empleador en el tema discapacidad	11,5
Falta capacitación laboral para Personas con Discapacidad Física	11,5
No identifica debilidades	7,8
Personas con Discapacidad Física con limitada capacitación profesional	3,6
Obligatoriedad legal	2,1
Apoyo del gobierno es débil	0,5
Contratos a medio tiempo no permite desarrollo profesional	0,5
Demasiada competitividad	0,5
Falta liderazgo en el proceso	0,5
No todo lo que se difunde desde la ley y el gobierno es cierto	0,5
	<b>100</b>

**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Respuestas a la Pregunta N° 2 (Debilidades).- La discriminación en sus diferentes variantes 18,2 %, la ausencia de una política pública de tipo integral y construida desde una visión social de la discapacidad propicia contratos únicamente por cumplir la ley o incluso estrategias para evadirla 15,6 %. El poco seguimiento de la norma, señalado por un 15,6 %, otras afirmaciones relevantes son; los procesos de selección poco adecuados con 11,5 %, la poca sensibilización y capacitación respecto a temas de discapacidad 11,5 %, falta de capacitación laboral para las persona con discapacidad 11,5%, constituyen en conjunto el 84 % de debilidades, que el grupo en estudio las identifica como tal, en el proceso de inserción laboral.

Pregunta N ° 3.-

¿En la actualidad cree Ud. se ha alcanzado el derecho de acceso laboral en igualdad de condiciones respecto a las personas con y sin discapacidad física?

**Tabla 24.-** Respuesta a la pregunta N°3

<b>Respuesta a la pregunta N° 3</b>		<b>%</b>
No se ha logrado el derecho,	las empresas cumplen por obligación legal	61,9
	hay discriminación	
	las Personas con Discapacidad Física necesitan atención especializada	
	las Personas con Discapacidad Física necesitan preparación educativa formal	
	no hay accesibilidad física	
	no hay rigor en el cumplimiento de la ley	
Si se ha logrado el derecho	16,1	
Hay mucho logro público pero falta compromiso social	8,5	
Mayor parte de derechos laborales si se cumplen	3,4	
Se ha mejorado pero falta mucho	3,4	
Si se ha logrado el derecho, hay discriminación	3,4	
Desconoce	0,8	
Mucho avance del proceso de inserción laboral, hay menos discriminación	0,8	
Poco avance del proceso de inserción laboral	0,8	
Si se ha logrado el derecho en algunos casos	0,8	
	<b>100</b>	

**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Respuesta a la pregunta N°3.- El 62 % de personas encuestadas refieren que no se ha alcanzado el derecho de acceso laboral en igualdad de condiciones respecto a las personas con y sin discapacidad física por diferentes razones relacionados con; la misma obligatoriedad legal, la cual puede venirse en contra del acceso laboral, la discriminación, la falta de atención especializada y preparación formal para personas con discapacidad física, dificultades de acceso al medio físico y falta de rigor en la ley.

Un 16% manifiestan que si se ha logrado el derecho, el 22% restantes de encuestados dan a conocer en la mayoría de casos que si se ha logrado el derecho, pero, de forma parcial.

Pregunta N ° 4.-

¿Qué necesidades técnicas/profesionales requiere o requirió usted en lo laboral/profesional?

**Tabla 25.-** Respuestas a la pregunta N°4

<b>Respuesta a la pregunta N° 4</b>	<b>%</b>
Ninguna necesidad	30,1
Capacitación específica en su área laboral o de conocimiento	26,5
Título universitario	11
Accesibilidad física	10,3
Ayudas técnicas para la movilidad	4,4
Educación formal	3,7
Tecnología adaptada	3,7
Transporte adaptado	3,7
Inversión económica desde el sector financiero	2,2
Requiere más tiempo para seguir con más estudios	2,2
Cursos de nuevas tecnologías y maquinaria	0,7
Maquinaria	0,7
Mobiliario adecuado	0,7
	<b>100</b>

**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Respuestas a la pregunta N°4.- En esta pregunta el 30 % de encuestados exteriorizan no tener ninguna necesidad técnica ni profesional , sin embargo un 26 % afirman requerir capacitaciones específicas en su área laboral o de conocimiento, junto a un 11 % que requieren de un título universitario y otro 10% amerita accesibilidad al medio físico.

También podemos mencionar que si a la población en estudio se le podría dar más apoyo en cuanto acceso a servicios de educación y mayor accesibilidad al medio físico se les estaría solventado con el 48 % de sus necesidades exteriorizadas en la presente investigación.

Pregunta N° 5.-

¿Cree usted que las actividades encomendadas a realizar en su trabajo están o estuvieron relacionadas con su preparación educativa?

**Tabla 26.-** Actividades laborales relacionadas con su formación educativa

Ocupados, no ocupados	%
si	56,8
no	43,2
<b>Total</b>	100

**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Respuestas Pregunta N° 5.- Esta pregunta cerrada revela que la mayoría de encuestados es decir el 57 % compuesto por personas que laboran o alguna vez laboraron, en su trabajo existe o existió una relación entre sus actividades laborales y su formación educativa.

El 43 % (4 de cada 10 personas) mencionan que no existió o existe relación entre actividades laborales y formación educativa, este dato es importante frente a estabilidad laboral, promoción salarial y profesional, y mucho más en cuanto a motivación en el trabajo y clima laboral, lo cual redonda frente a la calidad de empleabilidad de las personas con discapacidad física.

Al pedir a las personas con ocupación laboral que expliquen su respuesta, mencionaron:

**Tabla 27.-** Respuesta a la pregunta N°5 - “Personas con ocupación laboral”

<b>Respuesta a la pregunta N° 5 “Personas con ocupación laboral”</b>	<b>%</b>
Preparación educativa está relacionada con la actividad laboral	42,6
Preparación educativa no está relacionada con la actividad laboral	27,7
Tuvo que adaptarse y aprender sus nuevas actividades	9,6
No responde	6,4
Conocimiento está muy por encima de las actividades realizadas	4,3
Actividad laboral por encima de la preparación educativa	3,2
Al no tener conocimientos formales suficientes realiza actividades básicas	2,1
Empresa le paga \$ 50 sin necesidad de ir a puesto laboral	1,1
Nunca tuvo una oportunidad laboral	1,1
Realiza actividades básicas	1,1
Trabajo es adecuado a su capacidad	1,1
	<b>100</b>

**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Respuesta a la pregunta N°5.- “Personas con ocupación laboral”.- El 43% de los encuestados con ocupación laboral aseveran que si existe relación entre actividad laboral y preparación educativa, vs. 28 % quienes indican que su preparación educativa no está relacionada con su actividad laboral. Otro 10% menciona que tuvo que adaptarse; en esta instancia es necesario recordar que lo acertado es que el puesto laboral es lo que debe adaptarse a la persona, mas no la personas al puesto de trabajo.

El 4% indica que sus conocimientos están muy por encima de sus actividades laborales vs. un 3% que mencionan que sus actividades laborales están por encima de sus conocimientos.

Un 1% de los encuestados aseveran que la empresa le paga una cantidad referencial no precisamente el salario vigente, sin necesidad que la persona en este caso el “trabajador” se presente a su “puesto” de trabajo, bajo la condición que al ser necesario su presencia deberá

hacerse presente físicamente a su puesto de trabajo para la verificación del cumplimiento de la norma “inserción laboral”.

Al preguntarles a la personas sin ocupación laboral, explique su respuesta mencionaron:

**Tabla 28.-** Respuesta a la pregunta N° 5.- "Personas sin ocupación laboral"

<b>Respuesta a la pregunta N° 5 “Personas sin ocupación laboral”</b>	<b>%</b>
Preparación educativa estuvo relacionada con la actividad laboral	45,8
Preparación educativa no estuvo relacionada con la actividad laboral	41,7
Al no tener conocimientos formales suficientes realizaba actividades básicas	4,2
Conocimiento estuvo muy por encima de las actividades realizadas	4,2
Realizaba actividades básicas	4,2
	<b>100</b>

**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Respuesta a la pregunta N° 5.- "Personas sin ocupación laboral".- El 46 % manifiestan que sí estuvieron relacionadas sus actividades laborales con su preparación educativa vs. 42% quienes indican que su educación formal no estuvo relacionada con su actividad laboral. El 12% adicional de este grupo responde entre otras situaciones que las actividades realizadas fueron muy básicas, que el conocimiento estuvo muy por encima de lo realizado.

Pregunta N ° 6.-

¿Usted, qué actividades u ocupación realizaba antes del actual empleo/desempleo?

**Tabla 29.-** Progreso o retroceso laboral

	<b>%</b>
Progreso laboral	30,5
Mismo estatus laboral	34,7
Desmejoró en lo laboral	34,7
	<b>100</b>

**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Respuestas en cuanto a progreso o retroceso laboral.- Con esta pregunta la idea es confrontar cómo ha evolucionado o involucionado su actividad laboral hasta la actualidad, respecto al nuevo orden jurídico y la promoción de la inserción laboral para personas con discapacidad.

El impacto positivo no es significativo en cuanto a progreso laboral, lo cual está representado con el 31%. Más aún, el porcentaje de personas que desmejoraron es mayor con el 35% e igual porcentaje las personas que mantienen el mismo estatus laboral.

Pregunta N ° 7.-

¿En general, cuál es/fue su nivel de satisfacción laboral?

**Tabla 30.-** Satisfacción laboral en general

<b>General</b>	<b>%</b>
Demasiado satisfactorio	4,2
Bastante Satisfactorio	27,1
Satisfactorio	<b>54,2</b>
Poco Satisfactorio	7,6
Insatisfactorio	6,8
	100

**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Respuestas en cuanto a satisfacción laboral.- A nivel general entre personas que poseen y no poseen actividad laboral el 54% indica que su satisfacción laboral la pueden calificar como satisfactoria.

Esta respuesta durante el proceso de levantamiento de la información pudo evidenciar que en tal caso solo el mero hecho de poseer empleo les proporciona o proporcionó satisfacción laboral.

**Tabla 31.-** Satisfacción laboral anterior al desempleo de la población en estudio

<b>Sin ocupación laboral</b>	<b>%</b>
Demasiado satisfactorio	6,7
Bastante Satisfactorio	6,7
Satisfactorio	<b>60</b>
Poco Satisfactorio	13,3
Insatisfactorio	13,3
	100

**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** Respuesta a satisfacción laboral anterior al desempleo de las personas sin ocupación laboral.- El 60 % mencionan que su nivel de satisfacción laboral fue satisfactorio. No obstante más del 26 % mencionaron poca satisfacción e insatisfacción laboral vs. Solo 13 % demasiado y bastante satisfacción laboral. Es decir cerca de 3 de cada 10 personas tuvieron poca satisfacción o insatisfacción laboral.

**Tabla 32.-** Satisfacción laboral de la población que posee en la actualidad trabajo

<b>Con ocupación laboral</b>	<b>%</b>
Demasiado Satisfactorio	3,4
Bastante Satisfactorio	34,1
Satisfactorio	<b>52,3</b>
Poco Satisfactorio	5,7
Insatisfactorio	4,5
Total	100

**Elaborado por:** Taco M.

**Análisis:** A respuestas sobre satisfacción laboral de la población que posee en la actualidad trabajo.- Las personas con ocupación laboral, el 52,2 % mencionan que su nivel de satisfacción laboral es satisfactorio.

En contexto, el 90 % se encuentran satisfechas laboralmente y únicamente un 10 % se encuentran entre poco satisfechas e insatisfechas.

Este resultado refleja que existe desmotivación laboral en 1 de cada 10 personas.

# CAPÍTULO V

## 5.1 CONCLUSIONES

- El mejoramiento de la política del empleo y en general de toda política pública, debe propender su impacto en beneficio de la mayor parte de la sociedad. En el ámbito de la política social respecto la discapacidad en nuestro país, la nueva legislación pudo haber aportado con más cambios positivos hacia una verdadera inclusión que permita un desenvolvimiento laboral adecuado entre la empresa y colaboradores con discapacidad física.
- Las personas con discapacidad (colectivos sociales) si bien están representados por las organizaciones de y para la discapacidad, les falta aún en la actualidad espacios de interlocución en los cuales puedan expresar sus necesidades, ambiciones y sueños, esto debido a la influencia política directa en varias organizaciones y las restricciones que eso implica, lo cual no solo ha socavado el derecho de alternabilidad en la representación legal organizacional, más aún ello incluso afecta la posibilidad de expresión respecto la exigibilidad de derechos e incluso obligaciones.
- En el escenario internacional se plantea el cambio de políticas pasivas hacia políticas activas. En nuestro escenario vemos que no es suficiente por ejemplo la creación de bonos o subsidios económicos para las personas que se encargan de la atención de personas con discapacidad.
- En la actualidad poseemos una significativa cantidad de leyes, muchas o varias de ellas creadas desde la demagogia y la oferta electoral. Este modelo es posible no haya apoyado de manera significativa a la inserción laboral.
- Al momento se evidencia que aún existen prácticas discriminatorias en lo laboral y la discapacidad a pesar de las leyes y reglamentos elaborados desde la norma y su difusión escala Nacional.

- Las ONG's que trabajan en temas de discapacidad al parecer en la actualidad dan bastante énfasis a la atención de las necesidades insatisfechas respecto la atención pública de la discapacidad. Sin embargo este procedimiento por sí solo no es suficiente.
- Al momento la Gestión de la Política Pública se enmarca en mejorar los niveles (números) respecto por ejemplo la tasa de empleo, o el número de atenciones médicas en un periodo determinado, etcétera. Sin embargo independiente que esos números mejoren se descuida como mejorar los procesos para que los indicadores sociales mejoren.
- Es importante reconocer que al momento existe un serio desconocimiento respecto al tema de la discapacidad a nivel general, no son muchas las entidades, organizaciones o personas naturales que conocen y manejan el tema de forma adecuada y propositiva.
- La cultura empresarial respecto la no discriminación de la discapacidad aún es un proceso que apenas ha iniciado, lo cual es muy importante, sin embargo, se requiere no solo del apoyo de la norma, sino también, del conocimiento y la difusión del tema de la discapacidad.
- En el sector empresarial aún existen prácticas que evidencian diferencias respecto a planes de inserción laboral, planes de carrera profesoral y planes de ajuste salarial específicos tanto para persona con discapacidad y persona sin discapacidad.
- Es frecuente en la infraestructura pública y privada encontrar barreras físicas que dificultan no solo la libre movilidad de personas con discapacidad, no obstante, también existen empresas que si vienen trabajando respecto a accesibilidad en el entorno.

- Es importante recordar que el tema de la discapacidad viene dado por una carga negativa de adjetivos que en su momento fueron válidos es su utilización como por ejemplo minusvalía o minusválido. Por tanto es pertinente en la actualidad reconstruir o deconstruir el concepto de discapacidad alejado de un punto de vista con esa gran carga negativa que muy poco apoyo ha brindado.
- La legislación en temas de discapacidad a nivel local han tenido como característica el no originarse desde procesos de tipo continuista, es decir, estos procesos hemos visto se deben a procesos coyunturales de elección popular mediáticos, por tanto, estos procesos vistos de esa forma se estancan y no evolucionan.
- La política pública construida en los últimos años en cuanto al tema de la discapacidad se basa en una estadística y cifras recolectadas de acuerdo a las necesidades o utilidad del gobierno frente a proyecciones políticas mediatas, pues así se lo puede observar en los portales institucionales por ejemplo del Conadis, Ministerio de Salud Pública e INEN.
- El tema de la discapacidad en la actualidad ha sido tomado como una bandera del ejercicio de la política partidista del gobierno actual, mas no como un tema relevante e incluso tal vez estratégico de la gestión pública, respecto la salud, la inclusión social, el bienestar social y educativo de este significativo sector de la sociedad.
- Es muy frecuentes encontrar a movimientos asociativos de personas con discapacidad fracturados, con grupos divididos muy poco cohesionados, es por ello que la actual política social en lo que se refiere a la atención de la discapacidad no tiene un significativo respaldo al que esperaríamos que tuviera frente la cantidad de inversión que se la ha apostado.
- Un desarrollo endógeno o desde el territorio, es lo que hubiera esperado las personas con discapacidad en nuestro país, sin embargo, al recorrer la políticas de inserción

laboral española vemos que muy poco de lo que se realiza allá se lo ha copiado en nuestro país, como lo es por ejemplo la cuota de personas a insertar en lo laboral más conocido como porcentaje de inserción laboral.

- Al momento verificamos a diario como la sociedad en la cual convivimos aún no hemos superado la posibilidad de resaltar esas diferencias como aquella igualdad de la diversidad, en la cual muchos estamos prestos a construir una sociedad más cohesionada desde las diferencias.
- Existen aún procesos de inserción laboral muy poco coherentes, donde no se practica una acertada equiparación entre formación educativa y actividad laboral, ello no permite un desenvolvimiento profesional exitoso, tanto para colaboradores y empresas, respectivamente.
- En el Ecuador es muy posible que hablar de una verdadera práctica de la Responsabilidad Social Empresarial sea prematuro, por el momento deberíamos centrarnos todos en el cumplimiento de derechos y obligaciones.
- En general el impacto positivo no es significativo en cuanto a progreso laboral en este significativo proceso de inserción laboral de ya varios años, más aún, el porcentaje de personas que desmejoraron es muy importante, así lo demuestran los datos presentados en este estudio, de ahí que, un porcentaje significativo de encuestados consideran que tuvieron un retroceso en el ámbito laboral.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

- El mejoramiento de la política de empleo, debe responder en su evolución desde requerimientos dados en procesos sociales históricos y actuales locales, contruidos desde la colectividad con el apoyo de datos estadísticos relevantes, con métodos congruentes con la realidad y una adecuada investigación social.

- El colectivo de las personas con discapacidad deben mejorar sus niveles de comunicación hacia la despolitización organización respecto la influencia directa del Gobierno Central, con el fin de incidir de manera eficaz desde sus organizaciones sociales y el impacto que este puede generar en los distintos niveles del gobierno, y la política social.
- El cambio de políticas pasivas hacia políticas activas en nuestro país puede ser un modelo a seguir, ya que es una práctica que en lo local puede darnos adecuados resultados, por ejemplo se puede generar incentivo al apoyo técnico, tecnológico o financiero a empresas que propicien el empleo para personas con algún tipo de discapacidad o a personas en estado de vulnerabilidad social.
- Existen en la actualidad una importante cantidad de leyes. Es necesario que estas leyes en su aplicación sean apoyadas con reglamentos que viabilicen el cumplimiento de la norma.
- Es importante dar énfasis en la no discriminación. La no discriminación no solo debe atravesar una verdadera aplicación de sanciones, sino también, a la par, trabajar en la educación e información por medio de procesos de difusión y comunicación permanentes.
- El trabajo y su promoción debe primar sobre el asistencialismo. Las ONG's que trabajan en temas de discapacidad no solo deben atender las necesidades insatisfechas respecto la atención pública de la discapacidad. Es fundamental que las ONG's también propicien e incentiven el empleo y la vida independiente hacia una verdadera inserción social.
- Los cambios cuantitativos es importante sean propiciados por cambios cualitativos. Por ejemplo, generar mejores procesos de inserción escolar en un inicio y a la par

generar mejores procesos de inserción laboral, a futuro redundará en un aumento considerable del número personas con discapacidad insertados en lo académico y profesional - laboral.

- Es necesario que las entidades que rigen la educación formal (inicial, media, superior) crean e introduzcan en el sistema un eje transversal de conocimiento que garantice la comprensión y estudio del tema de la discapacidad como tema importante desde la instrucción formal.
- Crear condiciones de acceso al empleo desde el cumplimiento de la ley es necesario, más sancionar la violación a la norma también es importante. Sin embargo, crear una cultura empresarial en la cual ya no se discrimine la discapacidad apoyará más la inserción laboral.
- En el sector empresarial es oportuno e importante incluir, criterios de selección, condiciones de contratación, planes de promoción profesional y planes de promoción salarial, para colaboradores con o sin discapacidad sin ninguna diferenciación.
- Las actuales condiciones de empleo en las cuales no se ha podido facilitar la libre movilidad física de las personas dificultan el acceso a trabajo. Es importante que las actuales Normas INEN sobre accesibilidad sean difundidas a todos los sectores públicos y privados, con el fin de romper barreras físicas existentes y eliminar la posibilidad de crear nuevas barreras en el medio. Tomar el ejemplo de las empresas que si cumplen las normas en este aspecto e incluso propiciar cierto reconocimiento, potencia este tipo de buenas prácticas. Todo ello redundará en mejorar las condiciones de accesibilidad del entorno físico y puestos de trabajo.
- En los procesos de gestión del conocimiento y difusión del tema de la discapacidad, es congruente iniciar el diálogo desde la deconstrucción del concepto hacia una acertada reconstrucción de la discapacidad en su significado, en la cual se entienda a la

discapacidad no como un algo estricto negativo, sino más bien, como una situación inherente a los procesos de la vida.

- Es importante que los procesos de legislación impliquen acuerdos programados y continuos desde los sectores de las personas con discapacidad y sus organizaciones, junto con los entes institucionales públicos y privados que trabajan en esta área.
- Una política pública que incida con un verdadero impacto positivo en lo social, necesariamente debe responder a una estadística adecuada y verdadera, más no a cifras recolectadas de acuerdo a las necesidades o utilidad del gobierno de turno frente a proyecciones políticas mediatas.
- El tema de la discapacidad no debe ser tomada como una bandera del ejercicio de la política de un sector partidista determinado, la discapacidad debe ser tomada como un tema relevante respecto las acciones reales presentes y futuras a ser desarrolladas dentro del ejercicio de la política y la gestión público privada.
- Para los movimientos asociativos de personas con discapacidad es muy importante mantener un grupo cohesionado, esto es una adecuada estrategia para conseguir logros sociales de impacto frente los cambios constantes en la política social.
- Un desarrollo endógeno o desde el territorio, involucra el accionar de cada uno de sus actores, esto implica que la población con discapacidad debe mostrarse como un actor social visible e importante en la sociedad.
- Solo una sociedad consiente que lo único que nos diferencia del resto, es la diversidad, habremos dado un salto cualitativo y cuantitativo significativo hacia la eliminación de la discriminación, hacia una sociedad equitativa y solidaria. Esto se logra en gran parte con información y educación oportuna para todos.

- Procesos de inserción laboral coherentes, donde exista una acertada equiparación entre formación educativa y actividad laboral, permitirá un desenvolvimiento profesional con éxito y productividad, tanto para colaboradores y empresas, respectivamente. Por tanto se vuelve importante considerar las capacidades y talentos de las personas, más que las discapacidades de la personas, respecto al cumplimiento de una ley.
- La Responsabilidad Social Empresarial en el Ecuador está en sus inicios, incluso existe confusión respecto su concepto y las organizaciones que la deberían regir, de ahí que encontramos empresas privadas que manejan grandes capitales económicos que “administran” la RSE hacia otras empresas, es decir, son empresas que son juez y parte a la vez. Con lo anotado es recomendable más bien compartir las experiencias que a nivel de la Unión Europea se realiza de cara a la práctica empresarial a futuro en lo local hacia una verdadera Responsabilidad Social desde lo Empresarial.
- La política pública debe responder a necesidades desde escenarios reales, pues el aplicar estrategias desde otros escenarios fuera de lo local, no trascienden, no tienen un gran impacto. Por ello se hace necesario reconocer que un adecuado desarrollo se lo construye, si en efecto, desde experiencias externas, pero ya la aplicación de estrategias se la debe hacer con resultados de estudios significativos profesionales locales.

## BIBLIOGRAFÍA

Alburquerque. (1996). *Dos facetas del desarrollo económico y local: fomento productivo frente a la pobreza*. Santiago de Chile: Cuadernos ILPES.

Alles, M. A. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica SA.

Boisier, Sergio (2004). “*Desarrollo territorial y descentralización. El desarrollo en el lugar y en las manos de la gente*”. Santiago de Chile: Revista eure (Vol. XXX, N° 90): 37-40

Asamblea Nacional del Ecuador (2015) . *Ley Orgánica para la Justicia Laboral Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Obtenido de <http://www.eltelegrafo.com.ec/images/eltelegrafo/Economia/2015/LEYJUSTICIALABORAL.pdf>

Asamblea Nacional del Ecuador (2012) . *Ley Orgánica de Discapacidades*. Obtenido de [http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)

BOISIER, S. (1999) “El desarrollo territorial a partir de la construcción de capital sinérgico”, en Estudios Sociales, N°99, C.P.U., Santiago de Chile.

CONADIS - MSP. (Octubre de 2016). *Registro Nacional de Discapacidades*. Obtenido de Ministerio de Salud Pública del Ecuador: <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>

CONADIS. (2013 -2017). *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades*. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>

Comisión de las Comunidades Europeas – COM. (2001). “*Libro verde*”. Bruselas

Versión electrónica:

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

Centro De Investigaciones Sociológicas (2003). “*Barómetro de marzo 2003, Estudio N° 2483*”

Versión electrónica:

[http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/2480\\_2499/2483/e248300.html](http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/2480_2499/2483/e248300.html)

Curto, Marta (2012). “*La Filantropía: ¿Un acto de responsabilidad social?*” España: IESE Business School Universidad de Navarra.

Di Prieto, José (2001). “*Desarrollo Local una respuesta a escala humana a la globalización*”. Argentina. Ediciones CICCUS.

Dinamia. Consultoría Social (2010). “*Guía sobre el empleo autónomo*”. España: Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Versión electrónica:

[http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub31598\\_Guia\\_sobre\\_el\\_empleo\\_Autonomo.pdf](http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub31598_Guia_sobre_el_empleo_Autonomo.pdf)

Foretica. (2016). *Liderazgo responsable*. Obtenido de <http://www.foretica.org/>

Gabaldón, A. J. (2011). *Desarrollo sustentable: La salida de América Latina*. Acad Mica Espa.

Hidalgo Tuñón, Alberto. (2011). *Teorías y modelos de la idea de desarrollo: Los cinco cánones*. Obtenido de Universidad de Oviedo:

[http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=0ahUKewjirO79iMTQAhVDTSYKHaZAAWQQFgg8MAc&url=http%3A%2F%2Funiversidadabierta.org%2Fdescargas%2Fah8.pdf&usg=AFQjCNFy4KhTb0\\_SwAbVqgm99oEhB2xYaQ&bvm=bv.139782543,d.eWE](http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=0ahUKewjirO79iMTQAhVDTSYKHaZAAWQQFgg8MAc&url=http%3A%2F%2Funiversidadabierta.org%2Fdescargas%2Fah8.pdf&usg=AFQjCNFy4KhTb0_SwAbVqgm99oEhB2xYaQ&bvm=bv.139782543,d.eWE)

Instituto de Migración y Servicios Sociales - IMSERSO. (1997). *Clasificación internacional de discapacidad, discapacidad y minusvalías*. Obtenido de <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKewjlp53xjMTQAhVDTSYKHaZAAWQQFggiMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.imserso.es%2FInterPresent2%2Fgroups%2Fimserso%2Fdocuments%2Fbinario%2F435cif.pdf&usg=AFQjCNEIkYqbtEEgJ6QTt1F8j8SkoKSVpw>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (Octubre de 2014). *Noticias*. Obtenido de INEC y SEMPLATES presentan nueva clasificación para la población con empleo: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-y-senplades-presentan-nueva-clasificacion-para-la-poblacion-con-empleo/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2010). *Proyección por edades*. Obtenido de Provincias y nacional 2010 - 2020: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (diciembre de 2015). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*. Obtenido de Indicadores Laborales: [http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKewiHktT7mcTQAhXGwiYKHfEtC1AQFggZMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ecuadorencifras.gob.ec%2Fdocumentos%2Fweb-inec%2FEMPLEO%2F2015%2FMarzo-2015%2FInforme\\_Ejecutivo\\_Mar15.pdf&usg=AFQjCNE4UfGoB](http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKewiHktT7mcTQAhXGwiYKHfEtC1AQFggZMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ecuadorencifras.gob.ec%2Fdocumentos%2Fweb-inec%2FEMPLEO%2F2015%2FMarzo-2015%2FInforme_Ejecutivo_Mar15.pdf&usg=AFQjCNE4UfGoB)

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (marzo de 2015). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*. Obtenido de Indicadores laborales: [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Presentacion\\_Empleo\\_Marzo\\_2015.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Presentacion_Empleo_Marzo_2015.pdf)

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (Junio de 2016). *Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo*. Obtenido de Indicadores laborales:

[http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Junio-2016/Presentacion\\_Empleo\\_Junio2016.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Junio-2016/Presentacion_Empleo_Junio2016.pdf)

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2016). *Proyección por edades*. Obtenido de Provincias 2010-2020 y nacional 2016: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/>

Laloma García, M. (2007). *Empleo protegido en España*. Ediciones Cinca Colección.

Ministerio de Salud Pública - CONADIS. (2016). *Registro nacional de discapacidades*. Obtenido de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>

Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Red Socio Empleo*. Obtenido de <http://www.socioempleo.gob.ec/>

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2006). *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales # 65*. Obtenido de [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/65/Revista65.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/65/Revista65.pdf)

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2003). *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales # 46* Obtenido de [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/46/TR\\_ABAJO-46.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/46/TR_ABAJO-46.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2016). *Datos sobre la discapacidad*. Obtenido de <http://www.who.int/features/factfiles/disability/facts/es/>

Organización Panamericana de la Salud - OSP. (2006). *Discapacidad lo que todos debemos saber*. Washington DC: Amate, E. Alicia ed .

Organización Internacional del Trabajo. (1993). *Revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93)*. Suiza. Versión electrónica:

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Spencer, Lyle M. Spencer, Signer M. (1993). “*Competence at work, models for superior performance*”, USA John Wiley & Sons, Inc.

Unión Europea - UE (2000). “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*. Versión electrónica:

[http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

# ANEXOS

## Anexo 1.- INEC PROYECCION POR EDADES - PROVINCIAS 2010-2020 Y NACIONAL

INEC PROYECCION POR EDADES - PROVINCIAS 2010-2020 Y NACIONAL (Anexo 1) - Microsoft Excel

<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/>  
Proyección por edades Provincias 2010-2020 y nacional

**ECUADOR: PROYECCIÓN DE POBLACIÓN POR AÑOS EN EDADES SIMPLES**  
**PERIODO 2010 - 2020**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>AÑOS</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15.012.228</b>	<b>15.266.431</b>	<b>15.520.973</b>	<b>15.774.749</b>	<b>16.027.466</b>	<b>16.278.844</b>	<b>16.528.730</b>	<b>16.776.977</b>	<b>17.023.408</b>	<b>17.267.986</b>	<b>17.510.643</b>
<b>EDADES</b>											
0	341.045	340.137	338.879	337.546	336.328	335.228	334.222	333.325	332.505	331.773	331.139
1	339.943	339.584	338.832	337.662	336.417	335.281	334.250	333.306	332.461	331.699	331.025
2	338.971	339.438	339.122	338.397	337.255	336.032	334.920	333.902	332.979	332.148	331.400
3	337.205	338.688	339.161	338.855	338.150	337.020	335.805	334.703	333.687	332.775	331.953
4	334.973	336.969	338.464	338.940	338.649	337.953	336.822	335.614	334.516	333.509	332.598
5	332.503	334.792	336.794	338.294	338.776	338.488	337.789	336.660	335.463	334.371	333.369
6	329.887	332.364	334.654	336.659	338.163	339.650	338.369	337.669	336.533	335.341	334.252
7	327.098	329.765	332.249	334.541	336.547	338.058	338.549	338.265	337.561	336.422	335.235
8	324.088	326.993	329.663	332.149	334.444	336.449	337.969	338.459	338.179	337.465	336.319
9	320.768	323.972	326.877	329.551	332.043	334.340	336.347	337.870	338.363	338.086	337.360
10	317.131	320.633	323.837	326.743	329.417	331.909	334.213	336.224	337.745	338.243	337.965
11	313.197	316.965	320.469	323.670	326.573	329.252	331.747	334.053	336.067	337.593	338.098
<b>NACIONAL</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>

Presentacion\_Empleo\_Junio2016.pdf - Adobe Reader


Archivo Edición Ver Ventana Ayuda

Abrir

11 / 52

65.2%

Herramientas Rellenar y firmar Comentario



## Composición de la población: Total nacional

En el trimestre de junio 2016 a nivel nacional:

- La población en edad de trabajar (PET) es de 11,6 millones de personas.
- La población económicamente activa (PEA) es de 7,8 millones de personas
- La población económicamente inactiva (PEI) es de 3,7 millones de personas.

	jun-08	jun-10	jun-11	jun-12	jun-13	jun-14	jun-15	sep-15	dic-15	mar-16	jun-16
Población en Edad de Trabajar	9.513.649	10.147.386	10.475.984	10.673.358	10.993.539	11.236.793	11.282.084	11.318.398	11.399.276	11.467.518	11.557.285
Población Económicamente Activa	6.589.368	6.582.460	6.553.789	6.870.842	6.998.745	6.967.747	7.430.701	7.599.717	7.498.538	7.861.661	7.831.981
Población con Empleo	6.245.225	6.174.141	6.224.584	6.588.271	6.725.795	6.643.458	7.098				
Empleo Adecuado/Pleno	2.750.595	2.715.542	2.789.525	3.104.824	2.998.481	3.401.156	3.410.490	3.495.965	3.487.110	3.142.554	3.214.776
Subempleo	1.130.699	1.041.266	781.525	664.982	818.266	851.939	977.785	1.121.988	1.050.646	1.348.231	1.277.717
Empleo no remunerado	614.172	518.542	559.469	658.523	669.102	437.119	623.781	655.616	574.061	796.919	759.390
Otro empleo no pleno	1.688.693	1.811.893	2.032.999	2.063.391	2.145.528	1.935.920	2.044.691	1.961.901	1.981.205	2.100.225	2.138.678
Empleo no clasificado	61.065	86.898	61.066	96.551	94.558	17.324	41.836	38.751	47.614	24.742	24.539
Desempleo	344.143	408.318	329.205	282.571	273.951	324.289	332.117	325.496	357.892	448.990	416.883
Población Económicamente Inactiva	2.924.281	3.564.926	3.922.196	3.802.516	3.993.794	4.269.046	3.851.383	3.718.681	3.900.748	3.605.856	3.725.303

Nota: En el contexto de cambio del marco maestro de muestreo de las encuestas de hogares, desde diciembre 2013 se incluye estimaciones de población a partir de las proyecciones de población 2010. Los cambios en tendencias de crecimiento poblacional entre diciembre 2013 y anteriores periodos responden a la inclusión de este ajuste de población. Antes de diciembre del 2013 se utilizaba para ponderar la población el ejercicio de proyecciones de población en base al Censo de Población 2001. Este procedimiento no afecta las estimaciones de los diferentes indicadores calculados del mercado laboral presentados en este documento, ni sus series históricas.

### Anexo 3.- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - marzo 2015 (pág. 7)

**Clasificación de la población**

Población Económicamente Activa (PEA)

- Empleo
  - Adecuado
  - Inadecuado
    - Subempleo
      - Por insuficiencia de tiempo de trabajo
      - Por insuficiencia de ingresos
    - Otro empleo inadecuado
      - No remunerado
- Desempleo
  - Abierto
  - Oculto

**INEC**  
Instituto Nacional de Estadística y Censos  
www.ecuadorencifras.gob.ec

Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - marzo 2015 (Anexo 3).pdf - Adobe Reader

Archivo Edición Ver Ventana Ayuda

Abrir | Abrir | Ver Ventana | Ayuda


Herramientas | Rellenar y firmar | Comentario

65,2% | 7 / 51

14:22 | ESP

# Anexo 4.- PET Cantón Quito - CENSO 2010

redatam.inec.gob.ec/cgibin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=CPV2010&MAIN=WebServerMain.inl



## CENSO DE POBLACION Y VIVIENDA 2010

Por que cada hecho de tu vida cuenta... Ecuador cuenta con el INEC

Populación por Sexo y Grupos de Edad

Tabla	Hombre	Mujer	Total
null			
CEPAL/CELADE Redatam+SP 4/27/2016			
Base de datos			
Ecuador: Censo de Población y Vivienda 2010			
Área Geográfica			
Selección PROVIN_17_sel			
Crosstab			
de Grandes grupos de edad			
por Sexo			
<b>AREA # 1701</b>	<b>QUITO</b>		
<b>Grandes grupos de edad</b>	<b>Sexo</b>		
De 0 a 14 años	312,274	303,273	615,547
De 15 a 64 años	713,648	768,480	1,482,128
De 65 años y más	62,889	78,627	141,516
<b>Total</b>	<b>1,088,811</b>	<b>1,150,380</b>	<b>2,239,191</b>
<b>AREA # 1702</b>	<b>CAYAMBE</b>		

# Anexo 5.- PET Cantón Quito - CENSO 2010

PET Cantón Quito-CENSO 2010 (Anexo 5) [Modo de compatibilidad] - Microsoft Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												
26												

**CEPAL/CELADE Redatam+SP 4/27/2016**  
**Base de datos**  
 Ecuador::Censo de Población y Vivienda 2010  
**Área Geográfica**  
 Selección|PROVIN\_17.sel  
**Crosstab**  
 de Grandes grupos de edad  
 por Sexo

AREA # 1701	QUITO		
Grandes grupos de edad	Hombre	Mujer	Total
De 0 a 14 años	312274	303273	615547
De 15 a 64 años	713648	768480	1482128
De 65 años y más	62889	78627	141516
<b>Total</b>	1088811	1150380	2239191

AREA # 1702	CAYAMBE		
Grandes grupos de edad	Hombre	Mujer	Total
De 0 a 14 años	14823	14558	29381
De 15 a 64 años	21986	26405	51391
De 65 años y más			
<b>Total</b>			

Fuente: QUITO  
 Fuente: CAYAMBE

Reporte: No 15 a 64 años  
 reporte

# Anexo 6.- PET Cantón Quito - CENSO 2010

PET Cantón Quito-CENSO 2010 (Anexo 6).pdf - Adobe Reader

Archivo Edición Ver Ventana Ayuda

Abrir

Herramientas Rellenar y firmar Comentario

53,6%

1 / 1

CEPALCELADE Reddian-SP 4/27/2016

Base de datos  
Ecuador:Censo de Población y Vivienda 2010  
Área Geográfica  
SelecciónPROVIN\_17\_461  
Crossstab  
de Grupos de edad  
por Sexo

ÁREA # 1701	QUITO		
<b>Grandes grupos de edad</b>			
	Hombre	Mujer	Total
De 0 a 14 años	312,274	303,273	615,547
De 15 a 64 años	713,646	768,480	1,482,128
De 65 años y más	62,889	78,627	141,516
<b>Total</b>	<b>1,088,811</b>	<b>1,150,380</b>	<b>2,239,191</b>

ÁREA # 1702	CAYAMBE		
<b>Grandes grupos de edad</b>			
	Hombre	Mujer	Total
De 0 a 14 años	14,823	14,558	29,381
De 15 a 64 años	24,866	26,405	51,391
De 65 años y más	2,158	2,865	5,023
<b>Total</b>	<b>41,847</b>	<b>43,828</b>	<b>85,755</b>

ÁREA # 1703	MEJIA		
<b>Grandes grupos de edad</b>			
	Hombre	Mujer	Total
De 0 a 14 años	12,828	12,542	25,369
De 15 a 64 años	24,440	26,167	50,607
De 65 años y más	2,517	2,843	5,360
<b>Total</b>	<b>39,785</b>	<b>41,552</b>	<b>81,335</b>

ÁREA # 1704	PEDRO MONCAYO		
<b>Grandes grupos de edad</b>			
	Hombre	Mujer	Total
De 0 a 14 años	5,860	5,816	11,676
De 15 a 64 años	9,517	9,916	19,433
De 65 años y más	934	1,127	2,061
<b>Total</b>	<b>16,311</b>	<b>16,859</b>	<b>33,172</b>

CEPALCELADE Reddian-SP 4/27/2016

Base de datos  
Ecuador:Censo de Población y Vivienda 2010  
Área Geográfica  
SelecciónPROVIN\_17\_461  
Crossstab  
de Grupos de edad  
por Sexo

ÁREA # 1705	RUMIRAHUI		
<b>Grandes grupos de edad</b>			
	Hombre	Mujer	Total
De 0 a 14 años	5,860	5,816	11,676
De 15 a 64 años	9,517	9,916	19,433
De 65 años y más	934	1,127	2,061
<b>Total</b>	<b>16,311</b>	<b>16,859</b>	<b>33,172</b>

14:38

ESP

**Anexo 7.- Encuesta**

**Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE**

**Tesis: "Discapacidad Física e Inserción Laboral, caso Cantón Quito"**

¿Ha trabajado al menos 1 hora en la presente semana, o está empleado/a, o está desempleado/a, o busca empleo?  sí  no

Lugar nacimiento  Edad  años Sexo  M  F Disep. Física  % otra Disep.  no  sí

E. Civil soltero/a  casado/a  viudo/a  divorciado/a  U. de hecho  N° hijos/as vivos/as

Nivel Escolaridad ninguna  escuela  años colegio  años universidad  años otra

Profesión  Ocupación

Trabaja Emp. Pública  Emp. Privada  3º Sector  Independiente  tiempo  años  meses

Empleo  {  
 - Adecuado  trabaja 40 horas/semana  sí  no recibe SBU  sí  no  
 - Inadecuado  {  
   - Subempleo  { Insuficiencia tiempo  reporta, deseo y disponibilidad de trabajar más  sí  no  
   - Otro empleo inadecuado  recibe SBU  sí  no reporta, no deseo ni disponibilidad de trabajar más  sí  no  
   - No remunerado

Desempleo  {  
 - No clasificado   
 - Abierto  en las 4 semanas anteriores buscó trabajo  sí  no tiempo desempleo  años  meses  semanas  
 - Oculto  en las 4 semanas anteriores no buscó trabajo; varias razones  sí  no

¿A su opinión, qué requieren las empresas para insertar en lo laboral a PCD física? Pregunta N° 1

¿Qué fortalezas y debilidades identifica Ud. respecto a la inserción laboral de PCD física? Pregunta N° 2  
 f:   
 d:

¿En la actualidad cree Ud. se ha alcanzado el derecho de acceso laboral en igualdad de condiciones entre personas con y sin discapacidad física? Pregunta N° 3

¿Qué necesidades técnicas/profesionales requiere/rió Ud. en lo laboral/profesional? Pregunta N° 4

¿Cree Ud. que las actividades encomendadas a realizar en su trabajo están/estuvieron relacionadas con su preparación educativa? Pregunta N° 5  
 sí  no Explique su respuesta:

¿Ud. qué actividades u ocupación realizaba antes del actual empleo/desempleo? Pregunta N° 6

¿En general, cuál es/fue su nivel de satisfacción laboral? Pregunta N° 7  

Demasiado Satisfactorio	Bastante Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Insatisfactorio
-------------------------	------------------------	---------------	--------------------	-----------------

Fecha       2 0 1 1 6