

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
FACULTAD DE ECONOMÍA**

**Trabajo de Integración Curricular
previo a la obtención del título de Economista**

Artículo Académico

Análisis del acceso a la jubilación de personas con discapacidad por vejez en el Ecuador, desde la vigencia de la Ley Orgánica de Discapacidades en el periodo 2014-2022.

Carolina Jamileth Ortiz Taramuel

cjortiz@puce.edu.ec

Director: José Antonio Martínez Dobronsky

jamartinez@puce.edu.ec

Quito, diciembre de 2023

Contenido

| | |
|--|----|
| Jornadas Laborales y Beneficios para Personas con Discapacidad | 13 |
| Apoyo Psicosocial en el Ambiente Laboral | 14 |
| Evidencia empírica..... | 15 |
| Análisis sobre la inserción laboral de personas con discapacidad | 15 |
| Jubilación de Personas con Discapacidad en Ecuador..... | 16 |
| Metodología..... | 17 |
| Resultados y discusión | 18 |
| Personas con discapacidad laboralmente activas | 18 |
| Jubilación por sexo y edad | 19 |
| Acceso a la jubilación por discapacidad y distribución geográfica | 20 |
| Suficiencia de las pensiones de jubilación por discapacidad | 21 |
| Visión desde las entidades relacionadas | 22 |
| Educación | 22 |
| Inclusión laboral | 23 |
| Seguro Social..... | 24 |
| Suficiencia de la Jubilación..... | 25 |
| Visión desde las personas con discapacidad..... | 25 |
| Equidad en el acceso laboral..... | 25 |
| Igualdad de acceso a puestos de trabajo y promociones | 26 |
| Ambiente laboral en su lugar de trabajo | 26 |
| Conocimiento sobre leyes y regulaciones en Ecuador para personas con discapacidad..... | 26 |
| Experiencias de algún tipo de estigma o discriminación basada en su discapacidad | 26 |
| Conclusiones | 27 |
| Bibliografía..... | 30 |
| Anexos..... | 35 |

Resumen

El análisis del acceso a la jubilación de personas con discapacidad por vejez en Ecuador, durante el período de implementación de la Ley Orgánica de Discapacidades entre 2014 y 2022, muestra una mejora significativa en la participación laboral de este grupo demográfico. A pesar de enfrentar desafíos persistentes, como la falta de conocimiento sobre derechos laborales y la estigmatización, la ley ha ampliado las oportunidades de jubilación por discapacidad, evidenciando un aumento del 45,1% en las pensiones, este incremento refleja un compromiso específico con el respaldo económico de las personas con discapacidad. La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto negativo en la participación laboral, especialmente en la salud mental, además, se observa que la brecha de género se amplía en la jubilación por discapacidad, lo que puede indicar cambios en políticas o condiciones socioeconómicas. Aunque existen desafíos en la inclusión laboral, ejemplos de éxito resaltan la importancia de ajustes razonables y políticas inclusivas y por otro lado aun persiste la falta de implementación de medidas por parte de las empresas, lo que sigue siendo un obstáculo importante. La informalidad laboral limita el acceso a la seguridad social, subrayando la necesidad de educación sobre derechos. Aunque las pensiones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social parecen ser adecuadas, es crucial considerar los gastos adicionales asociados a la discapacidad por ende la lucha contra la discriminación y la promoción de entornos laborales inclusivos requieren esfuerzos integrales para garantizar un acceso equitativo a oportunidades y un respaldo económico adecuado durante la jubilación para las personas con discapacidad, contribuyendo así a una sociedad más equitativa y accesible.

Palabras clave: Economía social, empleo, población, pensiones, trabajo, discapacidad, equidad

Abstract

The analysis of access to retirement for elderly individuals with disabilities in Ecuador, during the implementation period of the Organic Law of Disabilities between 2014 and 2022, reveals a significant improvement in the labor participation of this demographic group. Despite facing persistent challenges such as a lack of knowledge about labor rights and stigmatization, the law has expanded retirement opportunities for individuals with disabilities, evidenced by a 45.1% increase in pensions. This increase reflects a specific commitment to the economic support of people with disabilities. The COVID-19 pandemic has negatively impacted labor participation, especially in mental health. Additionally, there is an observed widening of the gender gap in disability retirement, which may indicate changes in policies or socio-economic conditions. While challenges persist in labor inclusion, success stories emphasize the importance of reasonable adjustments and inclusive policies. On the other hand, the lack of implementation of measures by companies remains a significant obstacle. Informal employment limits access to social security, emphasizing the need for education about rights. Although pensions from the Ecuadorian Social Security Institute seem adequate, it is crucial to consider additional expenses associated with disability. In summary, the fight against discrimination and the promotion of inclusive work environments require comprehensive efforts to ensure equitable access to opportunities and adequate economic support during retirement for individuals with disabilities, thus contributing to a more equitable and accessible society.

Keywords: Social economy, employment, population, pensions, work, disability, equity

Justificación del problema

La discapacidad se refiere a una condición en la que el cuerpo o la mente experimentan deficiencias, lo que dificulta la realización de ciertas actividades y la interacción con el entorno circundante (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2020). En un estudio realizado por Pujals y otros (2011), identificaron diversas categorías de discapacidad, entre las que se incluyen las siguientes: físico-motora, psíquica, sensorial, intelectual, visceral y mental. Además, en Ecuador reveló casos particulares de discapacidad, tales como la discapacidad auditiva, visual, renal, hepática, cardíaca y psíquica.

Existen discapacidades por nacimiento y por accidentes, en contexto las discapacidades de nacimiento son aquellas que surgen desde el momento del nacimiento o durante la gestación. Según el Instituto Mexicano del Seguro Social (2010), las causas prenatales se manifiestan antes del nacimiento y se desarrollan durante la vida intrauterina. Estas pueden estar vinculadas a factores genéticos, hábitos maternos como el consumo de alcohol o tabaco, uso de medicamentos contraindicados durante el embarazo, y presencia de enfermedades crónicas, entre otros.

Por otro lado, las personas pueden sufrir accidentes a lo largo de su vida, lo que puede resultar en la adquisición de una discapacidad. Según Hernández (2014), estos accidentes pueden ser el resultado de lesiones graves, como parálisis, lesiones cerebrales u otras afecciones incapacitantes. Las consecuencias de las discapacidades originadas por accidentes son extensas, repercutiendo no solo en la salud física y mental de los individuos, sino también en sus situaciones económicas y emocionales (Rolland, 2000). En la misma línea Murphy Law Firms (2023), corrobora que el tratamiento continuo de estas discapacidades a lo largo de la vida puede necesitar una atención integral, que abarque rehabilitación, terapias físicas y ocupacionales, junto con la utilización de dispositivos de asistencia. Este conjunto de medidas puede conllevar costos significativos.

En la investigación presentada, se abordará y analizará la jubilación de personas con discapacidad en general. Esto se debe a que las personas que adquieren una discapacidad ya sea por nacimiento o debido a accidentes a menudo enfrentan discriminación tanto en el ámbito social como laboral.

La discapacidad ha sido un desafío social persistente en América Latina y el Caribe, especialmente en el ámbito laboral. Las personas con discapacidad frecuentemente se enfrentan a obstáculos significativos para ingresar al mercado laboral y acceder a oportunidades equitativas respecto al resto de las personas. A lo largo de tiempo, se han ido implementando medidas y políticas públicas con el objetivo de combatir estos problemas y garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

El problema central que enfrentan las personas con discapacidad se relaciona con la falta de accesibilidad a servicios de salud, rehabilitación, y educación de calidad que promuevan su inclusión en la sociedad. Además, la discriminación social, las barreras físicas y los problemas de transporte limitan su capacidad para poder participar plenamente en actividades tanto económicas y sociales (Cristina, 2017).

Para erradicar la discriminación de personas con discapacidad se creó La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad por la Organización de los Estados Americanos (1999), la cual afirma que todas las personas, independientemente de su discapacidad, disfrutan de los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que el resto de la sociedad. Destaca que estos derechos, que abarcan la protección contra la discriminación por discapacidad, se derivan de la dignidad y la igualdad intrínsecas a la condición humana. La convención se centra en abordar la discriminación que enfrentan las personas con discapacidad y se apoya en tratados y declaraciones internacionales para asegurar su inclusión y bienestar (Comisión Nacional de los Derechos, 2018)

A partir del 2014 se dio la vigencia de La ley de Orgánica de Discapacidades en Ecuador (LOD), el cual tiene como objetivo promover la contratación de personas con discapacidad en el sector empresarial y asegurar la

inserción y el respeto a los derechos (Quijije, Cedeño, Cuenca, & Chalen, 2021). De manera similar, se busca consolidar la identidad corporativa, potenciar la competitividad interna, fomentar un ambiente de crecimiento más humano y ofrecer incentivos fiscales a aquellas empresas que contratan a individuos con discapacidad (Cech & Alvarado, 2017). La ley es parte de un esfuerzo más amplio para abordar la desigualdad que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a la atención médica, la educación, el empleo y la inclusión social, reconoce y otorga derechos especiales a este grupo vulnerable, buscando brindar igualdad de oportunidades y corregir la ilimitada inserción socioeconómica que enfrentan (Arteaga, 2019). Dicha ley cuenta con el respaldo de organizaciones locales, gobiernos y universidades para proporcionar recursos y apoyar la autosuficiencia (Pujals R. R., y otros, 2011).

El artículo 47 de la LOD establece que: La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales (Asamblea Nacional, 2012).

Por otro lado, Poblete (2019), menciona que las personas con discapacidad tienen el derecho de llevar una vida autónoma, integrarse plenamente en la sociedad y contar con oportunidades de empleo que les aseguren dignidad. De acuerdo con los datos proporcionados por la CONADIS en Ecuador cuentan con un total de 471,205 personas discapacitadas, de las cuales 30,136 están jubiladas. Sin embargo, este número representa el 6.39% de todas las personas con discapacidad que han accedido a una pensión, lo que indica que aún queda trabajo por hacer en este aspecto.

La inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral conlleva beneficios notables tanto para el bienestar personal de los ciudadanos ecuatorianos como para la economía del país en general, además de proporcionar ingresos económicos a través del empleo, esta integración ayuda a elevar la autoestima de las personas con discapacidad, fomentando independencia y promoviendo la inclusión laboral, esto concuerda con lo mencionado por Heras (2018), quien menciona que en términos económicos, se han observado mejoras significativas en la eficiencia y la competitividad de las empresas, lo que ha generado una reducción de gastos relacionados con la exclusión laboral y la discriminación en el país.

Por otro lado, Agregado y Estrada (2022), postulan que la inclusión laboral de personas con discapacidad al sector laboral muestra un impacto positivo al incitar la capacidad de compra, impulsar la demanda y promover el consumo de bienes y servicios. Además, al formar parte de la fuerza laboral, estas personas tienen la posibilidad de mantener a sus familias y acceder a una futura jubilación, lo que reduce el nivel de pobreza en el país. Tal como menciona Dussan (2004), la inclusión en el ámbito laboral no solo aboga por los derechos humanos, sino que también impulsa la igualdad social, mejorando la calidad de vida tanto de las personas con discapacidad como de su entorno cercano.

Así mismo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desempeña un papel fundamental en la implementación de políticas de protección social inclusiva en Ecuador, esto concuerda con lo mencionado por Baraona y Cisneros (2014) quienes señalan que mediante reformas y estrategias se pretende reforzar la seguridad social, perfeccionar los programas de transferencia económica, establecer una red completa de servicios de salud y fomentar un sistema de cuidado integral a lo largo del ciclo de vida. Estas medidas tienen como objetivo asegurar la protección y el bienestar de los individuos con discapacidad en la nación.

De igual manera Velasco (2015), indica que el seguro social se configura como un mecanismo de resguardo ante situaciones imprevistas, ofreciendo salvaguarda a aquellos individuos que mantienen vínculos laborales y se sustentan mediante las contribuciones de los trabajadores, empleadores y el Estado. En la misma línea Gonzales y Paitán (2017), expresan que los aportes son destinados a un fondo común solidario que se utiliza para financiar las prestaciones de seguridad social, como pensiones, atención médica, subsidios por enfermedad, entre otros. Dado que, tal como señala Dussa (2004), una porción considerable de la población

no cuenta con cobertura del seguro social, debido a su falta de conexión con el ámbito laboral, su participación principalmente en el sector informal o ingresos insuficientes que no permiten realizar las contribuciones correspondientes. Además, la Asamblea Nacional (2012), establece que las personas con discapacidad tienen el derecho de acceder a los servicios de seguridad social en igualdad de condiciones que el resto de la población.

Por ello acorde a lo establecido en el Artículo 85 de la Ley Orgánica de Discapacidad, las personas que deseen acogerse a este derecho de jubilación deben tener al menos el 30% de discapacidad, sin mínimo de edad para los afiliados al IESS que acrediten hasta 300 aportaciones (25 años) y para los discapacitados intelectuales con 240 aportaciones (20 años). La normativa también posibilita la adhesión voluntaria con derechos equivalentes a los de la afiliación voluntaria estándar, eliminando la obligatoriedad de someterse a exámenes médicos para el seguro voluntario. Esta disposición práctica conllevaba a una discriminación real para aquellas personas con enfermedades preexistentes. El importe de las pensiones es el 68,75% del promedio de los 5 mejores años de ingresos según el IESS.

Esto de acuerdo a lo mencionado por Velasco (2015), las pensiones destinadas a personas con discapacidad han sido objeto de críticas por parte de ciertos sectores, quienes sostienen que no se han llevado a cabo los estudios de impacto y actuariales necesarios para asegurar la viabilidad a largo plazo del sistema de seguridad social.

Además, el IESS ha enfocado sus esfuerzos en establecer una red completa de servicios de salud pública, buscando la armonización e integración de las prestaciones ofrecidas por el Ministerio de Salud Pública (MSP) con aquellas proporcionadas por el IESS, así como los institutos de seguridad social de la policía y fuerzas armadas. Tal como postulan Baraona y Cisneros (2014), esta integración busca mejorar la calidad de los servicios de salud y asegurar un acceso equitativo para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad. La red integral de salud se concentra en brindar atención médica de alta calidad, abarcando servicios de prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación. Además, se impulsa la participación activa de las personas con discapacidad en las decisiones vinculadas a su salud y bienestar.

El periodo temporal que abarca este estudio comprende desde el año 2014 hasta el 2022, un lapso de ocho años en el cual Ecuador ha experimentado cambios significativos en sus políticas y enfoques hacia las personas con discapacidad. Este período coincide con la vigencia de la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), un marco normativo integral diseñado para salvaguardar los derechos y mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en el país.

Durante el período 2014-2022, Ecuador experimentó cambios significativos en sus políticas económicas, sociopolíticas y de discapacidad. Como menciona Rivera (2020), La fluctuación en la producción total de bienes y servicios del país, así como el crecimiento económico, reflejaron la implementación de políticas económicas tanto positivas como negativas. Así mismo Solórzano (2023) comenta que estos cambios estuvieron influenciados por factores sociopolíticos y económicos, lo que sugiere la necesidad de cambios estructurales en la institucionalidad y las políticas públicas. El análisis detallado de este marco temporal permitirá comprender de manera más precisa cómo las condiciones para acceder a la jubilación han evolucionado para este segmento de la población, brindando así una base sólida para evaluar el impacto de la LOD en el acceso a estos beneficios durante los años en cuestión.

En la investigación realizada por Ordoñez (2011), la jubilación por discapacidad en Ecuador es un proceso complejo que involucra aspectos económicos, sociales y psicológicos. Aunque la Constitución ecuatoriana reconoce a las personas con discapacidad como un grupo prioritario y enfatiza la necesidad de brindarles atención especial, incluyendo la inserción laboral, la realidad según Sinchi (2016), es que aún existen desafíos en la inclusión social y laboral de este grupo. Cabe mencionar que Macías y Díaz (2019), plantean que la capacidad jurídica de las personas con discapacidad intelectual y sus derechos como consumidores en Ecuador son áreas que requieren una mayor atención y protección.

La importancia de abordar el acceso a la jubilación para personas con discapacidad por vejez en Ecuador radica en la necesidad de garantizar su bienestar y dignidad en la etapa de retiro (Ordoñez, 2011). De manera

similar a lo expresado por Salazar (2012), la inclusión laboral de personas con discapacidad se presenta como un aspecto crucial, brindándoles la oportunidad de mejorar sus condiciones de vida y contribuir al desarrollo del país. Esto es especialmente relevante para las familias con hijos con discapacidad, que a menudo enfrentan dificultades económicas y emocionales (Navas, 2017). En este marco, abordar la cuestión del acceso a la jubilación para personas con discapacidad por vejez en Ecuador se convierte en un aspecto fundamental para asegurar su bienestar y dignidad durante la etapa de retiro.

La relevancia social de este estudio se basa en dar información sobre un aspecto crucial de la vida de las personas con discapacidad en Ecuador: el acceso a la jubilación por vejez. Al abordar esta temática, se pretende contribuir al entendimiento de las barreras y desafíos específicos que enfrentan estas personas durante la etapa de jubilación. El acceso equitativo a la jubilación no solo es un tema de justicia social, sino que también está ligado a la calidad de vida y al respeto de los derechos fundamentales. La jubilación representa un período en el que las personas deberían gozar de tranquilidad financiera y bienestar, y es esencial garantizar que este derecho sea accesible para todos, independientemente de sus capacidades físicas o mentales.

La investigación tiene como objetivo explorar y revisar la aplicación de esta Ley Orgánica de Discapacidades en relación con la jubilación, a través estadística descriptiva de las personas jubilados con discapacidad en Ecuador desde el año 2014 hasta el año 2022 y de encuestas de respuestas abiertas realizadas a 3 instituciones y a varios individuos con discapacidad laborando actualmente.

Marco referencial teórico

Sistema de Seguridad Social y Pensiones en Ecuador

De acuerdo con lo expresado por Gregorio (2007), la seguridad social se configura como un sistema orientado a resguardar a las personas de los riesgos económicos y sociales que pueden surgir a lo largo de su vida, tales como la vejez, la enfermedad, el desempleo, entre otros. Este sistema se financia a través de contribuciones de los trabajadores y empleadores, y ofrece beneficios como pensiones, seguros de salud y desempleo, entre otros. Al igual que Bucheli y Forteza (2006) enfatizan que la seguridad social puede introducir eficiencia en la economía al buscar obligar a las personas con baja productividad a retirarse de la fuerza laboral de manera más humana, y al permitir que una fracción de la población que no planifica el consumo y ahorro durante su vida tenga acceso a beneficios de seguridad social.

En contraste, Mideros y Fernández (2021), destacan que el Estado de Bienestar constituye un concepto que engloba un sistema en el cual el Estado asume la responsabilidad de asegurar el bienestar y la protección social de sus ciudadanos a través de políticas y programas sociales. Esto implica que el Estado se encarga de suministrar servicios públicos esenciales, como educación, salud, vivienda y seguridad social, y también implementa medidas destinadas a proteger a los ciudadanos contra riesgos sociales tales como la pobreza, el desempleo y la exclusión social. En Ecuador el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desempeña un papel fundamental como una de las instituciones más importantes en este ámbito. En la misma línea Rosero (2018), enfatiza que existen diversos modelos de Estado de Bienestar, como el "Residual", que ofrece asistencias mínimas en situaciones excepcionales; el "Universalista", que busca brindar servicios a toda la población independientemente de su nivel socioeconómico; y el "Corporativista", que se basa en la colaboración entre el Estado, empleadores y trabajadores para proporcionar servicios y beneficios sociales.

En Ecuador, el derecho a la seguridad social está consagrado como un derecho constitucional universal, diseñado para abarcar a toda la población sin importar su situación laboral. A pesar de esta disposición constitucional, tan solo el 45% de la población tiene acceso a la seguridad social (Romero, 2010). Pero Velazco (2015), menciona que, aunque la intención subyacente es proporcionar cobertura a toda la población, la disparidad entre esta disposición constitucional y la realidad refleja que, en la práctica, el objetivo de lograr la universalidad en la seguridad social en Ecuador no se cumple plenamente en la actualidad.

El sistema de seguridad social en Ecuador, por lo que menciona Contreras (2018), tiene como objetivo principal proteger a los trabajadores y sus familias en diversas situaciones, como enfermedad, accidente, vejez, discapacidad, muerte y desempleo, estructurándose en tres ramas esenciales: salud, pensiones y riesgos del trabajo. Ecuador ha establecido un sistema de salud universal financiado por el Estado, que garantiza atención médica gratuita para todos los ciudadanos en instalaciones públicas y complementado por un seguro privado financiado por las contribuciones de trabajadores. En el ámbito de las pensiones Borja (2018), señala que el sistema es contributivo, con trabajadores y empleadores aportando a fondos gestionados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Banco del IESS (BIESS), este último también administra el fondo de pensiones y cesantía de los trabajadores en relación de dependencia. Mientras que Muñoz, Nuñez, Valencia y Señalín (2019), destaca la importancia del Estado en la supervisión y financiamiento del sistema, con recursos provenientes de diversos canales, pero señala desafíos de sostenibilidad financiera. Se recalca la necesidad, de formalizar el empleo y mejorar las condiciones laborales para garantizar el crecimiento y la viabilidad a largo plazo del sistema de pensiones en Ecuador.

Para que las personas puedan acceder a estas prestaciones, los afiliados deben cumplir con requisitos específicos, como haber cotizado durante un mínimo de meses y alcanzar cierta edad. Por ejemplo, la pensión por vejez requiere al menos 15 años de aportes y 60 años de edad (Yáñez, 2010). Además, Celis (2015), menciona que existe el seguro social campesino, parte del IESS, que protege a la población rural y a quienes se dedican a la pesca artesanal, ofreciendo prestaciones de salud y protección contra invalidez, discapacidad, vejez y muerte, con requisitos específicos de afiliación y aportación solidaria. El financiamiento de estas prestaciones proviene de los aportes de los asegurados, trabajadores, contribuciones del Estado y aportes voluntarios de ecuatorianos en el exterior.

Por otro lado, Contreras (2018), menciona que para las pensiones de personas con discapacidad dependen del salario del trabajador y del tiempo que haya aportado al sistema, las personas con discapacidad que no han aportado lo suficiente para acceder a la pensión pueden recibir un subsidio por incapacidad. El subsidio cubre el 75% del salario del trabajador durante los primeros 90 días de incapacidad y el 50% del salario durante los siguientes 90 días. Para acceder a estas prestaciones, las personas con discapacidad deben estar afiliadas al sistema de seguridad social y cumplir con los requisitos específicos para cada prestación. En el caso de la pensión por discapacidad, las personas con discapacidad deben tener un grado de discapacidad superior o igual al 35% y haber cotizado al sistema durante un período mínimo de tiempo.

El Papel del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

La Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo y Symington (2014), hacen énfasis en que existe una herramienta que proporciona una comprensión profunda de cómo diversas formas de opresión, como género, raza, etnia, orientación sexual, clase social, religión y discapacidad, se entrelazan para crear experiencias únicas de opresión y privilegio llamándolo así interseccionalidad. Esta metodología permite examinar la compleja interacción entre estas formas de discriminación, su refuerzo mutuo y su impacto en individuos en diversos contextos. Para abordar de manera eficaz la interseccionalidad en relación con la discapacidad, Buenaño (2017), destaca que las políticas públicas deben definir con precisión el ámbito al que se dirigirá la iniciativa, ya sea lo social, cultural, económico o ambiental, pero siempre abordando la temática con una perspectiva interseccional. Además, es fundamental reconocer la situación de interseccionalidad en la que se encuentran las personas con discapacidad, así como la ciudadanía en general.

En este enfoque las políticas creadas por el IESS ha implementado medidas específicas para garantizar la protección social inclusiva de las personas con discapacidad en Ecuador. Estas medidas incluyen programas de inclusión laboral, mejoras en la accesibilidad, prestaciones económicas y servicios de rehabilitación. (Núñez, 2022). De igual forma Noboa y limones (2023), destacan que se ha implementado programas de inclusión laboral para personas con discapacidad, que incluyen capacitación y asesoramiento para encontrar empleo y adaptar los lugares de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad. Además, ha mejorado la accesibilidad de sus instalaciones y servicios para las personas con discapacidad, implementando rampas de acceso, baños adaptados y señalización en braille.

En el mismo contexto Valencia y Bernal (2016), comentan que el IESS ofrece prestaciones económicas a las personas con discapacidad que no pueden trabajar debido a su condición, incluyendo una pensión mensual y acceso a servicios de salud. Finalmente, ofrece servicios de rehabilitación para las personas con discapacidad, que incluyen terapia física, ocupacional y de lenguaje, así como la entrega de prótesis y ayudas técnicas.

Para determinar el porcentaje de discapacidad, el Ministerio de Salud Pública proporciona la calificación o recalificación de personas con discapacidad mediante una evaluación biopsicosocial. Este proceso se lleva a cabo en establecimientos de salud de primer nivel debidamente autorizados (Poaquiza, 2021). Los tipos de discapacidad existentes en Ecuador incluyen auditiva, física, intelectual, lenguaje, psicosocial y visual. Por otro lado, Contreras (2018), da a conocer en su investigación que para acceder a la jubilación las personas con discapacidad tienen que estar afiliadas y deben tener un nivel de discapacidad de al menos el 30%. Además, para tener derecho a una pensión deben estar afiliados y haber realizado al menos 300 aportes y en el caso de personas con discapacidad intelectual el requisito de aportes se reduce a 240 sin límite de edad. El cálculo para la pensión es el 68,75% del promedio de los 5 mejores años de ingresos, estos cálculos tienen la mirada de brindar un apoyo económico a las personas con discapacidad para sus gastos personales, consumos básicos y calidez de vida.

En cuanto a una jubilación más rápida y eficiente el IESS ha implementado un proceso de solicitud de jubilación por discapacidad que puede ser realizado a través de la página web del instituto, en la sección TRÁMITES VIRTUALES-ASEGURADOS-PENSIONISTA-JUBILACIÓN DISCAPACIDAD. Esta modalidad permite a las personas con discapacidad acceder a la pensión jubilar especial por vejez.

Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

La percepción y la integración de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe según Bastías (2019), han evolucionado significativamente a lo largo del tiempo. Históricamente estos individuos fueron excluidos y segregados, pero ha existido un giro hacia un modelo de inclusión e igualdad de derechos. Este cambio ha sido influenciado por eventos clave, como la Declaración de Salamanca de 1994, que enfatizó la inclusión de estudiantes con discapacidad en la educación ordinaria (Ramos, 2018). Pero Stang (2021), destaca que a pesar del reconocimiento legal de sus derechos las personas con discapacidad en la región aún enfrentan una desigualdad significativa, esto podría significar que, aunque se han establecido leyes y políticas para proteger los derechos de las personas con discapacidad, todavía existen barreras que les impiden disfrutar plenamente de esos derechos.

En Ecuador según Ordóñez (2011), las personas con discapacidad enfrentan obstáculos importantes en el entorno laboral, como discriminación, estigmatización y restricciones en el acceso a oportunidades laborales equitativas. Contrastando así Nuñez (2022), menciona que, a pesar de los avances en la legislación, su plena incorporación al mercado laboral y mejora de su calidad de vida aún no se ha logrado. Por otro lado, Díaz (2004), enfatiza que la integración laboral de personas con discapacidad se ve influida por la segregación ocupacional, caracterizada por una concentración en roles y sectores económicos que exigen más fuerza laboral en lugar de habilidades específicas. La discriminación y exclusión social persisten, especialmente en el acceso al ámbito laboral (Abifandi-Cedeño 2022).

Para tener un enfoque más claro sobre si alguna escuela de pensamiento menciona la inclusión laboral Muñoz (1993), enfatiza que la Teoría Neoclásica del Empleo se centra en la interacción del mercado laboral y cómo la oferta y la demanda determinan el nivel de empleo y los salarios. Esta teoría aboga por un mercado laboral libre y eficiente, donde las fuerzas del mercado, como la oferta y la demanda de trabajo, son los principales impulsores de la determinación de los salarios. Además, la Teoría Neoclásica del Empleo sostiene que el desempleo es un fenómeno temporal y que se debe a la rigidez en los salarios o a la falta de habilidades de los trabajadores para adaptarse a las necesidades del mercado laboral. Sin embargo, la situación laboral de personas con discapacidad en Ecuador, así como la disparidad de género, tiene varias limitaciones y críticas a la aplicabilidad plena de la Teoría Neoclásica del Empleo.

En el caso de las personas con discapacidad, las barreras de discriminación y estigmatización que enfrentan en el ámbito laboral contradicen la premisa neoclásica de un mercado libre y eficiente. La segregación ocupacional, que se traduce en la concentración de personas con discapacidad en puestos y secciones económicas específicas, revela una falta de equidad y libre elección en el mercado laboral. Además, la persistente discriminación y exclusión social impactan directamente en el acceso a oportunidades laborales, lo cual no se alinea con la noción de un mercado laboral completamente libre y equitativo.

Legislación Internacional y Nacional sobre Derechos de Personas con Discapacidad

Se han establecido acuerdos internacionales en relación con los derechos de las personas con discapacidad, siendo uno de ellos la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006 y comenzó a regir en 2008 (Organización de las Naciones Unidas, 2006). La mencionada Convención tiene como propósito promover, resguardar y asegurar el disfrute completo, en condiciones de equidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de todas las personas con discapacidad, estableciendo así sus derechos humanos específicos (Loza, Alba, & Cazar, 2012). A parte de la Convención, Barrena (2015) Se destaca que existen otros acuerdos internacionales que incluyen disposiciones relacionadas con los derechos de las personas con discapacidad. Entre estos se encuentran la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Palacios y Bariffi (2013), también menciona que a pesar de los tratados internacionales que buscan proteger los derechos de las personas con discapacidad, estas personas todavía enfrentan muchos desafíos en todo el mundo. Algunos de estos desafíos incluyen discriminación, barreras físicas, falta de acceso a tecnología, pobreza y falta de conciencia. Aunque los tratados internacionales buscan abordar estos problemas, todavía queda mucho por hacer para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades que las demás personas.

En Ecuador, existen varias leyes y normas que aseguran los derechos de las personas con discapacidad. La Constitución de la República del Ecuador de 2008 garantiza los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo el derecho al trabajo y a una vida digna (Palacios V. D., 2021). Así mismo, Subía y Poraño (2022), mencionan que la Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador, que entró en vigor en el año 2012, tiene como propósito fomentar la prevención, detección, habilitación y rehabilitación de personas con discapacidad, sin discriminar por género, etnia, edad u otras categorías. Además, según Garcés (2014), especifica ciertos derechos particulares de las personas con discapacidad que están contemplados en la legislación constitucional de Ecuador. Estos incluyen atención especializada y descuentos en entidades tanto públicas como privadas, exención de pagos tributarios y arancelarios, igualdad de condiciones en el ámbito laboral, derecho a una vivienda, acceso a una educación de calidad y especializada, atención psicológica gratuita, así como adaptaciones para facilitar el acceso a la infraestructura arquitectónica y de comunicación (Loza & Flores, 2012).

El MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES Y CONSEJO NACIONAL DE IGUALDAD DE DISCAPACIDADES menciona que el “empleo con apoyo” es una ayuda para las personas con discapacidad reciban una guía y apoyo para realizar un trabajo. Este apoyo puede adoptar muchas formas diferentes, incluido el asesoramiento, la formación, la adaptación laboral y otras. El objetivo es que la persona con discapacidad pueda desarrollar sus capacidades en un entorno laboral inclusivo y con las mismas oportunidades que cualquier otro empleado. Esta estrategia puede ser útil para incluir a las personas con capacidades diferentes al sector laboral, ya que les brinda acceso a empleos que de otro modo estarían fuera de su alcance y el apoyo que necesitan para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Además, el empleo con apoyo puede ser ventajoso tanto para el empleado como para el empleador porque estas acciones tienen el potencial de generar mejoras en la productividad laboral, en la calidad de los empleos y en el ambiente de trabajo.

Desafíos y Barreras en la Inclusión Laboral

Subía y Proaño (2022), destacan que a pesar de la inclusión de los derechos de las personas con discapacidad en el marco socioeconómico a través de normativas laborales de inserción social, persisten limitaciones en sus derechos, especialmente en lo referente a la institución de la interdicción y Heras (2018), señala que algunos de los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad incluyen la falta de accesibilidad y adaptación en los lugares de trabajo, la discriminación y estigmatización hacia este grupo, así como la carencia de políticas claras y transparentes para la contratación, promoción y retención de personas con discapacidad, entre otras. Además, la inclusión laboral también puede tener un impacto positivo en la sociedad en general, ya que fomenta una cultura empresarial inclusiva y valora la diversidad, lo que puede contribuir a reducir la discriminación y la estigmatización hacia las personas con discapacidad.

Es necesario políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el proceso de selección y contratación de personal, así como la adaptación del entorno laboral para que sea accesible para personas con discapacidad. También se menciona la importancia de proporcionar capacitación y apoyo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva, y fomentar una cultura de inclusión y respeto hacia las personas con discapacidad en el lugar de trabajo (Calvo O. S., 2001). Mientras que Sánchez, Nuñez, Martín y Rodríguez (2016), destacan diversas acciones que las empresas pueden implementar para facilitar y optimizar la inclusión de personas con discapacidad en su fuerza laboral. Estas incluyen proporcionar capacitación específica a los empleados, abordando aspectos como la interacción entre colegas y compañeros de trabajo con discapacidad. Así mismo, se contempla la adaptación del entorno laboral, abordando mejoras en la infraestructura y facilitando el acceso a ayudas técnicas.

Por otra parte, Heras (2018), argumenta que es importante fomentar la cultura empresarial inclusiva, la cual valore la diversidad, Desarrollar procedimientos claros y abiertos para la contratación de personas con discapacidad. Finalmente, brindar apoyo emocional y psicológico a las personas con discapacidad con el fin de brindarles tranquilidad, un ambiente seguro y confortable.

El proceso de selección de personal en las empresas debe realizarse de manera minuciosa, teniendo en cuenta principios esenciales como la transparencia, la inclusión, la equidad, el pluralismo y la democracia. Esto permitirá adaptarse de manera efectiva a las necesidades y habilidades de las personas con discapacidad, como se menciona en un estudio reciente (Núñez, 2022). Es de vital importancia mantener un seguimiento constante de la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral, evaluando la actitud y el apoyo brindado por sus colegas. En caso de detectar deficiencias en este aspecto, se deben implementar medidas y herramientas adicionales para promover la inclusión y la colaboración en el lugar de trabajo.

En el caso de que las empresas no cumplan con el requisito de emplear al menos el 4% de personas con discapacidad en puestos de trabajo permanentes, la Ley Orgánica de Discapacidades contempla una sanción. Según el artículo 115 de lo LOD, las empresas en falta pueden enfrentar consecuencias legales que incluyen multas, las cuales varían entre cinco y diez veces la remuneración básica unificada de un trabajador en el sector privado en general. Además, la entidad encargada de imponer sanciones tiene la autoridad para suspender las actividades de la empresa por un período de hasta quince días, según su criterio (Asamblea Nacional, 2012).

Accesibilidad y Diseño Universal en el Entorno Laboral

Según Vargas (2017), el diseño universal es una perspectiva de diseño que tiene como objetivo desarrollar entornos, productos y servicios que sean accesibles y utilizables para la mayor diversidad de personas posibles, sin importar sus habilidades o discapacidades. Para las personas con discapacidad, este enfoque es crucial, ya que pretendemos anticiparse y abordar sus necesidades desde el principio, eliminando barreras y facilitando su participación activa en la sociedad. (Alles, 2012). La implementación de adaptaciones físicas,

tecnológicas y políticas puede crear un entorno laboral inclusivo, facilitando la participación activa de todos los empleados. Esta iniciativa no solo es ética, sino que también puede aumentar la productividad y la innovación en el lugar de trabajo.

Valdivieso (2021), menciona que fomentar un entorno laboral inclusivo mediante políticas que promuevan el diseño universal es una estrategia clave para la inclusión de personas con discapacidad. La inversión en tecnologías accesibles y la adaptación de espacios físicos pueden ser prácticas efectivas respaldadas por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. Por lo que, según Fajardo (2017), al diseñar para la diversidad, se crean soluciones que benefician a todos los empleados, recalcando la importancia de políticas inclusivas. La inclusión de adaptaciones físicas y tecnológicas en el lugar de trabajo no solo es una obligación ética, sino también una oportunidad para mejorar la productividad y la creatividad (Etkin, 2014). Al fomentar un entorno laboral inclusivo, se promueve la participación activa de todos los empleados, independientemente de sus habilidades o limitaciones físicas.

Es esencial considerar diversos aspectos que garanticen la inclusión de todas las personas, independientemente de sus capacidades. Por lo tanto, la Fundación Integral DKV (2023), menciona que se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos, en primer lugar, los espacios físicos deben ser diseñados de manera que sean accesibles para todos. Esto implica la implementación de elementos como rampas, ascensores y baños adaptados, así como señalización en braille, asegurando que cualquier empleado, independientemente de sus habilidades físicas o sensoriales, pueda moverse y acceder a las instalaciones sin dificultades. En segundo lugar, el ámbito tecnológico, es crucial que la tecnología utilizada en el entorno laboral sea accesible. Esto implica la integración de software que facilita la interacción para personas con discapacidades, como teclados virtuales o voz sintetizada. Y, por último, los procesos de trabajo deben ser diseñados de manera que sean accesibles para todas las personas. Esto implica simplificar los lenguajes y las instrucciones, así como proporcionar formación adaptada. Al hacerlo, se promueve una comprensión clara y equitativa de las tareas laborales, permitiendo que cada empleado, independientemente de sus características, pueda participar de manera efectiva en los procesos de la empresa.

Programas de Formación y Desarrollo Profesional para Personas con Discapacidad

Los programas de formación y desarrollo profesional son herramientas esenciales para abordar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad, desempeñando un papel fundamental en la promoción de su inclusión laboral. En este contexto Rueda (2011), enfatiza que estos programas desempeñan un papel integral al mejorar las habilidades laborales, la empleabilidad y facilitar la integración en diversos sectores laborales.

Por lo tanto, Báez, Cabrero y Terceño (2019), comentan que la mejora de habilidades laborales es un componente clave de estos programas. Ofrecen formación en competencias básicas y específicas, así como habilidades transversales como comunicación y resolución de problemas. Este enfoque integral no solo fortalece la competitividad de las personas con discapacidad en el mercado laboral, sino que también amplía sus oportunidades de empleo al proporcionar una base sólida de habilidades. Según Martínez (2018), la contribución a la empleabilidad es otro beneficio significativo ya que los programas abordan aspectos cruciales como la búsqueda de empleo, la preparación de entrevistas y la negociación salarial, equipando a las personas con discapacidad con las herramientas necesarias para acceder y mantener un empleo acorde con sus habilidades.

Además, estos programas desempeñan un papel vital en la integración en diversos sectores laborales. Al superar las barreras como la falta de accesibilidad y la discriminación, facilitan el acceso equitativo a oportunidades laborales. La integración en distintos sectores no solo enriquece la diversidad en el ámbito laboral, sino que también contribuye a la construcción de sociedades más inclusivas.

Busso, Cirstia, Hincapié, Messina y Ripani (2017), contrastan que los programas abordan la mejora de habilidades laborales, siendo diseñados para proporcionar formación en competencias básicas como lectura, escritura y matemáticas, así como en habilidades específicas para sectores laborales particulares. Además, Moreno (2017), menciona que los programas inciden en la empleabilidad al ofrecer orientación en la

búsqueda de empleo, preparación de entrevistas y negociación salarial. Al dotar a las personas con discapacidad de las herramientas necesarias para encontrar y mantener empleo, estos programas impulsan la autonomía y la independencia financiera.

Impacto Económico y Social de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad según Bietti (2023), puede generar un impacto positivo en la economía al fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, así como la consecución del empleo pleno y productivo, en línea con lo establecido en el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°8. Además, Jaimurzina y Sánchez (2017), destacan que la informalidad laboral representa uno de los principales desafíos estructurales en América Latina y el Caribe, y alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°8 se presenta como una tarea compleja.

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) se dedica a atender las necesidades de todas las personas con discapacidad, ofreciendo desarrollo en diversas habilidades, que abarcan áreas socio-afectivas, físicas, intelectuales, prelaborales, preocupacionales, entre otras. Este proporciona información detallada acerca de los servicios que el MIES dispone para las personas con discapacidad, lo cual puede contribuir a comprender el recurso social que tiene la inclusión laboral en este grupo.

En el sector de Economía Popular y Solidaria en Ecuador según Macias y Díaz (2019), afirman que la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador ha generado un impacto económico significativo al contribuir a la diversificación y fortalecimiento del mercado laboral. La implementación de políticas inclusivas, como la normativa que exige a empleadores contratar un porcentaje mínimo de profesionales con discapacidad, ha estimulado la participación activa en el sector de la EPS en la fuerza laboral. Este aumento en la participación no solo ha mejorado la calidad de vida de las personas con discapacidad, sino que también ha impulsado la productividad y la competitividad del país al aprovechar un talento laboral diverso y valioso. Además, la reducción de barreras de acceso ha fomentado la creación y consolidación de emprendimientos inclusivos, generando empleo y contribuyendo al desarrollo sostenible de la economía ecuatoriana.

El impacto económico de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Guayaquil ha generado una disminución de la pobreza en este grupo de personas, pasando del 42,1% en 2006 al 28,2% en 2015, lo que ha aumentado su poder adquisitivo. Además, la inclusión laboral favorece a las personas con discapacidad para mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo (Moreno S. I., 2016). Pero Reyes (2019), enfatiza que la discapacidad puede generar gastos adicionales para los hogares, como el costo de los tratamientos médicos, los dispositivos de asistencia, el uso adicional de elementos comunes y los diferentes tipos de artículos. Estos gastos pueden afectar el bienestar económico de los hogares y aumentar el riesgo de caer o mantenerse bajo la línea de pobreza. Por lo tanto, es importante cuantificar la brecha de consumo y su costo que enfrentan los hogares con miembros con discapacidad para el diseño de políticas públicas que contribuyan al cumplimiento de objetivos y metas de desarrollo sostenible.

En cuanto al impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador, Heras (2018) señala que esta práctica puede tener un efecto positivo en la sociedad en general. Al fomentar una cultura empresarial inclusiva y valorar la diversidad, se puede contribuir a reducir la discriminación y la estigmatización hacia las personas con discapacidad. Además, la inclusión laboral permite mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, ya que les brinda la oportunidad de ser más independientes, mejorar su autoestima y tener un ingreso económico propio. En la misma línea Nuñez (2022) destaca que la inclusión laboral de personas con discapacidad puede contribuir a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, en la que se respeten los derechos de todas las personas, independientemente de sus capacidades.

Jornadas Laborales y Beneficios para Personas con Discapacidad

Guzmán (2018) menciona que, en Ecuador, las personas con discapacidad comparten las mismas responsabilidades laborales que aquellas sin discapacidad, estando sujetas a una jornada máxima de 8 horas diarias o 40 horas semanales. La flexibilidad laboral se manifiesta en la posibilidad de que las personas con discapacidad opten por jornadas laborales completas o reducidas, ajustándose a sus necesidades y habilidades particulares. Por otro lado, de acuerdo con Rivadeneira y Benalcázar (2011), al optar por una jornada laboral reducida, se produce una reducción proporcional en el salario de las personas con discapacidad. No obstante, se garantiza que su ingreso mínimo sea equivalente al de aquellos sin discapacidad. Además, Chacón y Michelle (2023), comentan que se impulsa la implementación de adaptaciones en el entorno laboral para facilitar el desempeño efectivo de sus responsabilidades, asegurando así su acceso equitativo a oportunidades comparables a las de sus colegas sin discapacidad.

Para respaldar aún más la inclusión laboral, las personas con discapacidad en Ecuador disfrutan de una serie de beneficios específicos. Estos incluyen adaptaciones personalizadas en el lugar de trabajo, licencias por discapacidad que les permiten atender sus necesidades médicas o cuidar a personas con discapacidad, y prioridad en el acceso a programas de capacitación y oportunidades de empleo (Guzmán & Jordan, 2015). Estos beneficios buscan no solo proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad, sino también garantizar que puedan participar plenamente en el ámbito laboral, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más inclusiva.

En Ecuador, las personas con discapacidad tienen varios privilegios de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades. Esta ley tiene como objetivo garantizar que este grupo de población pueda ejercer plenamente sus derechos en diferentes áreas, como servicios esenciales, transporte, becas y empleo (Asamblea Nacional, 2012). En cuanto a los servicios esenciales, el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la información aprobó que las personas con discapacidad tienen el derecho de acceder a tarifas reducidas en servicios como electricidad, agua potable, alcantarillado sanitario, internet y telefonía fija y móvil. Para obtener estos beneficios es necesario presentar una certificación de discapacidad emitida por el Ministerio de Salud Pública.

En relación al transporte público, se les otorga un descuento del 50% en el costo del pasaje a las personas con discapacidad. Además, las empresas de transporte están obligadas a reservar asientos preferenciales para este grupo. Una vez más, la certificación de discapacidad es requerida para acceder a estos beneficios (El Telégrafo , 2022).

En el ámbito educativo, la Secretaria de Educación Superior, Ciencias, Tecnología e Innovación aprobó que tanto las instituciones públicas como privadas de educación superior deben implementar programas que brinden becas completas o ayudas económicas equivalentes para respaldar la escolaridad de las personas con discapacidad. La presentación de la certificación emitida por el Ministerio de Salud Pública es un requisito fundamental para acceder a estas oportunidades académicas. Estas acciones no solamente tienen como objetivo brindar un apoyo completo a las personas con discapacidad, sino que también promueven la inclusión y la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos de la vida diaria.

Apoyo Psicosocial en el Ambiente Laboral

Las personas con discapacidad a menudo enfrentan desafíos considerables en el entorno laboral, como la discriminación y la falta de comprensión de sus necesidades específicas. Estos desafíos pueden afectar negativamente tanto su bienestar psicológico como su progreso profesional. Por ende, Linares (2014), comenta que el apoyo psicosocial en el lugar de trabajo emerge como una herramienta crucial para mitigar estos desafíos, brindando a las personas con discapacidad una experiencia laboral más positiva.

El apoyo psicosocial abarca diversas áreas, comenzando por la educación y sensibilización sobre la discapacidad. La creación de un entorno comprensivo y solidario se facilita a través de programas educativos que fomentan la comprensión y la aceptación de las diversas necesidades de los empleados con discapacidad (Gonzales A. M., 2021). Las adaptaciones en el puesto de trabajo son esenciales para permitir que estas personas desempeñen sus funciones de manera efectiva.

Por otro lado, Alsina (2012) plantea que la atención a la salud mental es otro componente crítico del apoyo psicosocial. Dado que las personas con discapacidad pueden enfrentar desafíos adicionales en este aspecto, garantizar acceso a servicios de salud mental adecuados se vuelve fundamental. Además, Torres (2011) comenta que el apoyo social, proveniente tanto de compañeros de trabajo como de supervisores y familiares, desempeña un papel clave en el bienestar emocional de los empleados con discapacidad.

Los beneficios del apoyo psicosocial en el lugar de trabajo para personas con discapacidad son significativos. Además de mejorar su bienestar psicológico al sentirse más aceptadas y valoradas, este respaldo contribuye a su éxito profesional. La adecuada implementación de medidas de apoyo psicosocial puede resultar en una disminución del estrés, la ansiedad y la depresión, así como en un avance más sólido en sus carreras, reflejado en mayores ingresos, satisfacción laboral y logros profesionales.

Evidencia empírica

Análisis sobre la inserción laboral de personas con discapacidad

Un estudio realizado por Álava, Flores y Floreano (2022), sobre la inserción laboral de personas con discapacidad en Guayas y Pichincha reveló que este grupo tiende a ocupar puestos en sectores económicos que dependen más de la fuerza laboral que del capital humano, lo que indica una falta de integración completa en el ámbito laboral. El trabajo de Baquerizo (2021), revela índices de disimilitud del 12,95% y 4,77% en Guayas, y del 23,84% y 8,87% en Pichincha, para la segregación profesional y sectorial, respectivamente. Además, se destaca que el porcentaje de personas con discapacidad empleadas apenas alcanza el 15% en Guayas y el 20% en Pichincha, en relación al total de registros en la Plataforma Electrónica de Trabajo (PET). Este análisis resalta la necesidad de implementar políticas públicas más efectivas para mejorar la integración laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Por otro lado, Pico (2017), señala que en Ecuador existe una brecha entre las disposiciones legales y las tasas reales de empleo de las personas con discapacidad. A pesar de la existencia de leyes que obligan a los trabajadores públicos y privados a contratar a personas con discapacidad, se observan irregularidades en el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades.

En 2018 Heras (2018), realizó una investigación sobre la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectivas ecuatorianas en donde las personas con discapacidad registradas en Ecuador se distribuyen de la siguiente manera: 46.68% con discapacidad física, 22.43% con discapacidad intelectual, 14.13% con discapacidad auditiva, 11.87% con discapacidad visual y 4.90% con discapacidad psicosocial. Por otro lado, el porcentaje de personas con discapacidad laboralmente activas en Ecuador se distribuye de la siguiente manera según el tipo de discapacidad: 55.03% con discapacidad física, 16.89% con discapacidad auditiva, 14.46% con discapacidad visual, 10.42% con discapacidad intelectual y 3.21% con discapacidad psicosocial. Un dato importante según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) de 2018, la tasa de desempleo de personas con discapacidad en Ecuador es del 9,5%, mientras que la tasa de empleo formal es del 14,5%.

Heras (2018), también menciona que la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto negativo en la situación laboral de las personas con discapacidad en Ecuador, ya que muchas de ellas han perdido sus empleos o han visto reducidas sus oportunidades de trabajo debido a la crisis económica y sanitaria.

Los sectores económicos que concentran la mayoría de las personas con discapacidad en el mercado laboral son las Industrias manufactureras y el Comercio al por mayor y al por menor, que juntos representan poco menos del 50% del personal ocupado con discapacidad Álava, Flores y Floreano (2022). En relación al conocimiento sobre las personas con discapacidad Guerra, Ramo, Subía, Carvajal y Borja (2016), emplearon un enfoque cuantitativo que incluyó estadísticas descriptivas de tendencia central y dispersión. Al consultar si los encuestados tenían conocimientos sobre las discapacidades, encontraron que el 94,7% de las personas encuestadas afirmaron que sí tenían conocimiento, mientras que un 5,3% respondieron negativamente. En

cuanto a la pregunta sobre si las personas con discapacidad se limitan a ciertas áreas de trabajo, el 18,7% de los encuestados indicaron que no se limitan, mientras que el 81,3% respondió que sí se limitan.

Jubilación de Personas con Discapacidad en Ecuador

En vista de la limitada atención dedicada a la investigación sobre personas jubiladas con discapacidad, es relevante destacar que la búsqueda exhaustiva en la literatura científica no reveló publicaciones sustanciales sobre este tema. Esta falta de estudios previos resalta la necesidad de abordar este vacío de conocimiento. Por ende, se anticipa que este artículo, al centrarse en esta población específica, no solo proporcionará una contribución significativa al campo, sino que también actuará como un catalizador para fomentar y facilitar investigaciones más profundas en el futuro.

Según el (IESS) la evaluación del grado de discapacidad es realizada por médicos del Ministerio de Salud Pública en unidades de salud en todo el país. Se requiere que los afiliados con discapacidad física acrediten 300 aportaciones (equivalentes a 25 años) sin límite de edad, mientras que aquellos con incapacidad intelectual pueden jubilarse con 240 aportaciones (20 años de afiliación). La estadística indica que, hasta la fecha, se han presentado 44 solicitudes, de las cuales 35 han sido aprobadas y ocho están en proceso, demostrando el impacto positivo de esta medida en la calidad de vida de las personas con capacidades especiales.

José Martínez, Director del Sistema de Pensiones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), informó a la Comisión del Derecho a la Salud sobre irregularidades en jubilaciones por discapacidad. Desde febrero de 2020, el IESS alertó al Ministerio de Salud Pública sobre un aumento inusual en jubilaciones, solicitando revisión de carnes y calificaciones de discapacidad. Tras validar jubilaciones desde 2014, se encontraron 11 casos con discapacidad distinta a la intelectual y 7 con menos del 30% de discapacidad, incumpliendo requisitos. Estos casos se notificaron a coordinaciones provinciales para descargas y determinar acciones tras el debido proceso (Orozco, 2020).

Para realizar una comparación pertinente con las personas con discapacidad en términos de inclusión laboral en Ecuador, Flores y Álava (2020) usaron estadística descriptiva de los beneficiarios de la pensión por discapacidad a aquellos que se encuentran en el rango de edad entre 18 y 64 años. Este intervalo de edad se considera crucial, ya que abarca la denominada edad productiva, durante la cual las personas pueden contribuir al mercado laboral. Analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en este rango es esencial para evaluar su participación en la economía y su calidad de vida. La estadística revela que, en este grupo, el promedio de edad es de 40,36 años, con una desviación estándar de 13,72 años. Además, se destaca que el 50,38% son hombres y el 49,62% mujeres. En cuanto a la etnia, la población mestiza prevalece significativamente con un 82.56%, seguida por la indígena con un 7.78%, mientras que las demás etnias están representadas en proporciones menores. Estos datos ofrecen una visión detallada de la composición demográfica de las personas con discapacidad que reciben pensiones, centrándose en el grupo de edad relevante para la evaluación de su inclusión laboral.

El promedio de edad para la jubilación de los afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) varía según la modalidad de jubilación, oscilando entre los 53 y los 73 años. Sin embargo, es importante destacar que las personas con discapacidad tienen la opción de jubilarse a edades más tempranas, debido a las circunstancias especiales que enfrentan. Por ejemplo, aquellos que gestionan su jubilación por invalidez pueden hacerlo en un rango de edad promedio de 53,8 a 54,9 años, siempre y cuando cumplan con los requisitos médicos establecidos (El Universo, 2023). Esta consideración refleja el reconocimiento de las dificultades adicionales que las personas con discapacidad pueden enfrentar en su vida laboral y la necesidad de proporcionarles flexibilidad en su proceso de jubilación.

En España se menciona que más de 600.000 personas con discapacidad en España se vieron obligadas a dejar de trabajar o cambiar de actividad debido a su discapacidad. Entre estos, más de la mitad, aproximadamente 318.500 individuos (donde el 60,3% son hombres), pasaron a dependiente principalmente de una pensión (De la Discapacidad en España, 2009). Esto subraya la influencia significativa que la

discapacidad puede tener en la capacidad de las personas para mantener empleo y sustentarse financieramente. Además, el hecho de que el 41.0% de las personas con discapacidad en edad laboral reciben alguna forma de pensión sugiere una dependencia considerable de la asistencia gubernamental u otras fuentes para cubrir necesidades básicas.

Metodología

Para obtener una comprensión más profunda del cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades, se aplicará una combinación de análisis cuantitativos y cualitativos. El método cuantitativo permitirá el tratamiento de datos de manera numérica mediante estadística descriptiva, en este sentido se utilizará la base de datos del IESS de personas jubiladas con discapacidad y la base de información de personas laboralmente activas en Ecuador del CONAIDS. El IESS es una entidad autónoma que forma parte del sistema de seguridad social del Ecuador y se encarga de analizar el caso de cada persona para brindar una póliza de seguro de pensión. La base contará con algunas variables, con estos datos se utilizará estadística descriptiva para examinar las condiciones y el acceso a la jubilación de las personas con discapacidad en el país.

Para enriquecer la investigación sobre cómo la institucionalidad y la ejecución de la Ley Orgánica de Discapacidades afectan la jubilación, es importante obtener un conocimiento más completo y detallado, por lo que se realizaron encuestas con respuestas abiertas, las cuales fueron contestadas mediante un forms con 5 preguntas específicamente sobre los diferentes obstáculos y beneficios que tienen las personas con discapacidad en el Ecuador. Se envió mediante correos electrónicos a directivos y/o expertos encargados del sector de discapacidad en las siguientes entidades: **CONADIS**, (de acuerdo con el artículo 156 de la Constitución, ejerce funciones cruciales en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de la política pública de discapacidades). Obtener la perspectiva de esta entidad es esencial para comprender cómo la política pública se traduce en la realidad de las personas con discapacidad jubiladas. **IESS**, (como entidad autónoma encargada de aplicar el seguro universal obligatorio, el cual desempeña un papel central en la provisión de pensiones). Conocer la visión y prácticas de esta institución en relación con las personas con discapacidad jubiladas permitirá una comprensión más completa de los factores que afectan su jubilación. Y a la **FUNDACIÓN DE COOPERACIÓN Y RESPALDO PARA LA DISCAPACIDAD CORDIS** (se basa en su compromiso altruista de brindar apoyo a personas con discapacidad sin esperar nada a cambio). Obtener sus percepciones y experiencias proporcionará una perspectiva valiosa de lo que piensan y pasan las personas con discapacidad en el País. Al recopilar datos cuantitativos a través de respuestas abiertas, podremos obtener una comprensión más detallada de cómo estas organizaciones se interesan por el bienestar de aquellos con discapacidad, y como es su perspectiva, visión y trabajo de cada uno de ellos.

Además, para saber sobre las experiencias laborales de las personas con discapacidad, se realizaron encuestas con respuestas abiertas en un forms anónimo a 7 individuos que actualmente se encuentran trabajando. Estas encuestas proporcionarán información valiosa sobre los desafíos y logros diarios que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral, lo cual es esencial para tener una visión integral de su realidad y comprender mejor los aspectos que afectan su jubilación.

Al combinar enfoques cuantitativos y cualitativos en la investigación, se abre la posibilidad de conseguir investigación más completa y explicativa de la economía que rodea el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades en el contexto de las pensiones por vejez en Ecuador. Esto implica que, al utilizar métodos cuantitativos como análisis estadísticos y datos numéricos, junto con métodos cualitativos como encuestas abiertas y análisis, se puede abordar de manera más integral la interacción entre la legislación y la realidad de las personas con discapacidad en relación con sus pensiones por vejez en el país sudamericano. Esta combinación de enfoques proporciona una visión más completa y matizada de la situación, permitiendo una evaluación más precisa y fundamentada de la efectividad de la ley y sus implicaciones económicas para este grupo específico de la población.

Resultados y discusión

Luego de llevar a cabo una depuración y análisis de los datos provenientes de entidades clave como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), así como respuestas abiertas obtenidas de directivos y expertos responsables en el ámbito de la discapacidad de instituciones como CONADIS, IESS y la Fundación de Cooperación y Respaldo para la Discapacidad CORDIS, se ha completado la investigación, abarcando el período comprendido entre 2014 y 2022.

Sin embargo, es importante destacar que los datos enviados por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) no abarcan información anterior a 2017, ya que dicha entidad no cuenta con registros anteriores en sus archivos y la que tiene es limitada. Lo que evidencia la dificultad de encontrar información relevante y realizar un análisis histórico de la situación laboral y el cumplimiento de los convenios internacionales y normativa de las personas con discapacidad. En contraste, la investigación basada en los datos proporcionados por el IESS abarca de manera integral el periodo de los ocho años seleccionados.

Personas con discapacidad laboralmente activas

En Ecuador, hasta diciembre de 2021, se registra un total de 68,776 personas con discapacidad laboralmente activa, lo que representa un 0,82% del total de la población económica activa (PEA). Este dato coincide con la investigación de Heras (2018), que también examina la participación laboral de personas con discapacidad en el país. Ambos informes destacan que la discapacidad física es la más predominante, representando aproximadamente el 55% de las personas con discapacidad laboralmente activa. Esta consistencia en los hallazgos subraya la persistente importancia de abordar las barreras específicas que enfrentan las personas con discapacidad física en el ámbito laboral.

En relación con las tendencias a lo largo de los años, se observa un aumento general en la participación laboral de personas con diferentes tipos de discapacidades en Ecuador. Específicamente, la discapacidad física ha mantenido una relativa estabilidad, representando un 54.89% en 2017 y un 54.93% en 2021. La estabilidad en la tasa de empleo de personas con discapacidad física, a pesar de las variaciones en otras categorías sugiere que estas personas han experimentado mayores oportunidades laborales.

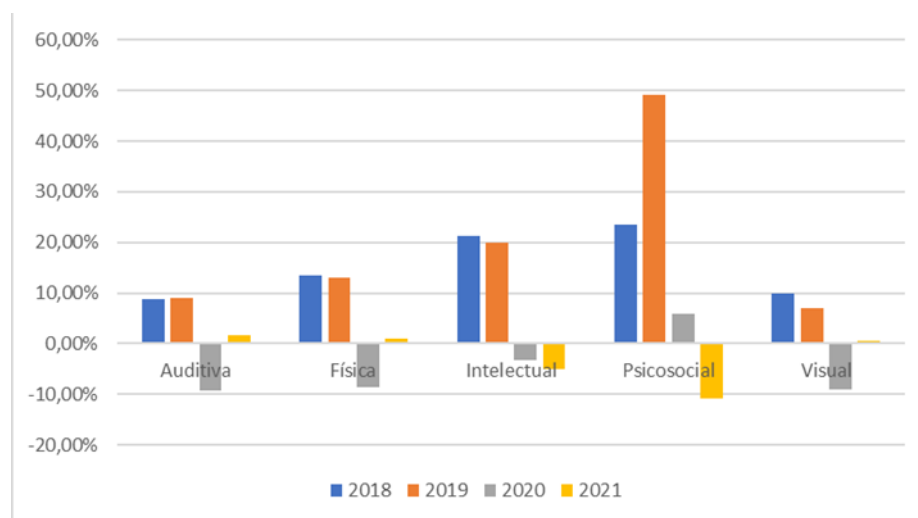
La discapacidad psicosocial emerge como un área de especial interés en los resultados del presente estudio y en la investigación de Heras (2018). Se encontró que se destaca un aumento significativo del 25,82% en la participación laboral de personas con discapacidad psicosocial en 2019, mientras que Heras (2018) reconoce que esta categoría representa el 4,90% de las personas con discapacidad registradas en Ecuador en 2018. Por lo que ambos resultados apuntan a una posible relación con una mayor conciencia sobre la salud mental, señalando un incremento del 5,87% en 2020 en medio de la pandemia.

Es relevante mencionar que la discapacidad psicosocial según Arenas y Trujillo (2021) es una condición que afecta la salud mental de una persona y puede ser causada por factores biológicos, psicológicos y sociales, en la misma línea Alonso (2012), comenta que esta discapacidad casi siempre es confundida con la discapacidad intelectual la cual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa. El Ministerio de Salud Pública ofrece una atención completa a individuos con discapacidad psicosocial mediante una evaluación bio-psicosocial. Este proceso se lleva a cabo en centros de salud debidamente autorizados, y en los casos necesarios, se coordina la prestación de servicios médicos en el domicilio del paciente.

En relevante mencionar que la pandemia del COVID-19 en 2020 tuvo una incidencia significativa para la inclusión y permanencia de las personas con discapacidad en el mercado laboral, los datos analizados junto con la investigación de Heras (2018) concuerdan en que la pandemia tuvo un impacto negativo en la participación laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. La discapacidad auditiva y física registraron descensos significativos del -9,32% y -8,70%, respectivamente, probablemente atribuibles a las restricciones y cambios en los entornos laborales.

No obstante, de lo anterior, la discapacidad psicosocial mostró un aumento del 5,87% en 2020, sugiriendo una mayor conciencia sobre la salud mental y la posible necesidad de servicios y apoyo psicosocial en tiempos de crisis. (Véase en la figura 1).

Figura 1: Tendencias Laborales de Personas con Discapacidad en Ecuador (2017-2021)



Fuente: IESS 2017, Ministerio del Trabajo (2017,2018, 2019, 2020,2021)

Cruce: Registro Nacional de Discapacidades

* No se considera afiliados voluntarios, ni trabajos no remunerados

Jubilación por sexo y edad

La distribución de jubilados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) según sexo y el tipo de prestación recibida, ya sea por vejez o discapacidad muestra que, en cuanto a la prestación por vejez, el 56% de los jubilados son hombres, mientras que el 44% son mujeres. Esta disparidad podría reflejar diversas influencias, como las diferencias en las edades de jubilación entre géneros, tasas de empleo a lo largo de la vida laboral y expectativas de vida.

En la prestación por discapacidad, se evidencia un desequilibrio de género más pronunciado, con un 61% de jubilados hombres y un 39% de jubiladas mujeres en 2022, en comparación con el 50,38% de hombres y el 49,62% de mujeres evidenciado por Flores y Álava (2020), hasta el año 2020, indicando un aumento significativo en la disparidad de género para el año 2022. Esto podría deberse a diversas razones, como cambios en las políticas de jubilación, factores socioeconómicos o variaciones en la prevalencia de discapacidades.

En el análisis del sistema de jubilación, se observa una tendencia interesante relacionada con la edad y la discapacidad. Dentro del grupo de 61 a 70 años, se destaca una preferencia notable por la jubilación por vejez, representando el 44,30% del total de jubilados. Esta preferencia se vincula con los requisitos establecidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), que estipula una edad mínima de jubilación por vejez de 60 años tanto para hombres como para mujeres, siempre y cuando se cumplan los requisitos de aportación y encontrarse cesante. Este hallazgo sugiere que la edad juega un papel determinante en las decisiones de jubilación, y esta tendencia se refleja de manera coherente en los datos presentados.

En cuanto al análisis enfocado en la discapacidad, se evidencia una discriminación positiva en el acceso al sistema de jubilación en Ecuador para este grupo. La implementación de la Ley Orgánica de Discapacidades ha facilitado el acceso a prestaciones por discapacidad a un número significativo de personas, independientemente de su edad. Esto se destaca especialmente en el grupo de 51 a 60 años, donde el 62,98% de los jubilados reciben prestaciones por discapacidad, mientras que el resto lo hace por invalidez. Este fenómeno resalta la importancia de políticas que promueven la inclusión y equidad en el sistema de

seguridad social, permitiendo que las personas con discapacidad accedan a prestaciones de jubilación en un rango de edad más amplio, adaptándose a sus contribuciones y necesidades individuales.

En términos relativos, se observa que, para los jubilados en el rango de 71 a 80 años, las prestaciones por vejez representan el 38,68%, mientras que las prestaciones por discapacidad son mínimas, con un 0,10%. Esta información podría sugerir que a medida que avanza la edad, la jubilación por vejez se vuelve más predominante en comparación con las prestaciones por discapacidad.

Mientras que la edad sigue siendo un factor clave en la jubilación por vejez, la Ley Orgánica de Discapacidades ha abierto el camino para que un mayor número de personas con discapacidad accedan a prestaciones de jubilación en función de sus contribuciones y necesidades, contribuyendo así a una mayor igualdad y bienestar en la sociedad.

Acceso a la jubilación por discapacidad y distribución geográfica

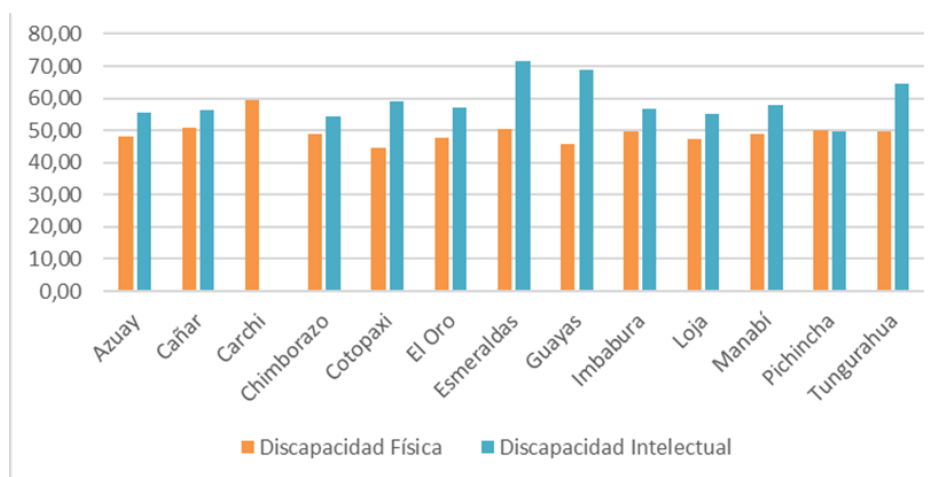
Este análisis se enfocó específicamente en los meses de diciembre de cada año debido a la naturaleza anual de los datos. Es crucial resaltar que, en marzo de 2014, apenas tres meses después de la implementación de la Ley Orgánica de Discapacidades, se registraron las primeras 11 personas jubiladas por discapacidad. Al examinar detalladamente estos meses entre 2014 y 2022, se revela un aumento significativo en el número de jubilados a lo largo de este período, con un crecimiento promedio anual del 114.93%.

Este incremento es particularmente notable durante estos meses anuales, y el año que sobresale por el mayor aumento es 2021, con un registro de 10,648 jubilados, marcando un pico considerable en la serie de datos. Este aumento se asocia directamente al impacto positivo de la Ley Orgánica de Discapacidades en Ecuador, que permitió a personas con discapacidad acceder a las prestaciones de jubilación sin depender de una edad específica. Este logro no solo recalca el compromiso del país con la igualdad y la inclusión de las personas con discapacidad, sino que también refleja un cambio significativo en la dinámica de jubilación de este segmento poblacional.

El análisis de los promedios de discapacidad entre personas jubiladas por discapacidad en varias provincias de Ecuador revela claras disparidades regionales. Por un lado, la provincia de Carchi destaca con un sorprendentemente alto promedio de discapacidad física, alcanzando el 59.60%, mientras que las provincias de Guayas y Esmeraldas sobresalen por la alta demanda de jubilados en discapacidad intelectual, con un promedio de 69.04% y 71.67 %, respectivamente. Estos resultados podrían estar relacionados con factores históricos y de salud. En años anteriores, es posible que las personas no tuvieran acceso a atención médica adecuada, estuvieran expuestas a condiciones ambientales desfavorables, o incluso factores genéticos y problemas durante el embarazo o el nacimiento, dichos factores podrían haber contribuido a la discapacidad intelectual. Sin embargo, la mayoría de las personas afectadas pueden aprender y desarrollarse con el apoyo adecuado, adaptándose y evolucionando con el tiempo (Parent Information & Resources, 2016).

Con los resultados obtenidos, es importante destacar que las provincias de Guayas y Esmeraldas siendo las provincias con más población han implementado la Ley Orgánica de Discapacidades de manera efectiva proporcionando oportunidades laborales a personas con discapacidades, ya que cuentan con un mayor porcentaje de jubilados. La aplicación de la Ley ha contribuido a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en estas provincias ya garantizar que tengan acceso a los beneficios y derechos que les corresponden. (Véase en la figura 2).

Figura 2: Promedios entre Personas Jubiladas por Discapacidad en Provincias de Ecuador



Fuente: Dirección del sistema de pensiones del IESS
Realizado por: Jamileth Ortiz

Suficiencia de las pensiones de jubilación por discapacidad

Las pensiones promedio más décimos por vejez y discapacidad a lo largo de los años 2014-2022 revela tendencias interesantes. En primer lugar, resulta llamativo que las pensiones por discapacidad experimenten un crecimiento más significativo en términos porcentuales en comparación con las pensiones por vejez en el mismo período. Mientras las pensiones por vejez aumentaron en promedio alrededor del 18.3% con respecto a su valor en 2014, las pensiones por discapacidad crecieron aproximadamente un 45.1% en los nueve años. Esto sugiere un enfoque particular en mejorar las condiciones de vida y el apoyo económico para las personas con discapacidad.

A partir de este análisis, podría sugerirse inicialmente que las personas con discapacidad tienen empleos mejor remunerados en comparación con aquellas jubiladas por vejez dado que la Ley Orgánica de Discapacidades impone la obligación de contratar a personas con discapacidad, particularmente en el sector público. Sin embargo, es importante señalar que esta conclusión se basa en una suposición y carece de evidencia directa. Por otro lado, también se puede suponer que los resultados resaltan la atención y el esfuerzo específico dedicado a mejorar el apoyo económico para las personas con discapacidad, lo cual es un aspecto alentador en términos de inclusión y bienestar social.

Es importante destacar que las pensiones promedio por vejez alcanzando UDS 622,29 en 2014 en comparación con las pensiones por discapacidad que fueron de USD 0. Esto refleja las diferencias fundamentales en las políticas y criterios de elegibilidad entre las dos categorías de pensiones. Las pensiones por vejez están basadas en la edad de jubilación y la contribución al sistema de pensiones, mientras que las pensiones por discapacidad se destinan a personas con discapacidades que les impiden trabajar de manera plena o que tienen una discapacidad severa.

Además, se puede destacar la importancia de las políticas de inclusión y equidad de oportunidades para permitir que las personas con discapacidad accedan a roles estratégicos en el ámbito laboral. En este contexto, el Artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades establece que los trabajadores, ya sean públicos o privados y con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores, están obligados a contratar al menos el cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad en roles permanentes apropiados según sus capacidades y aptitudes individuales (Asamblea Nacional, 2012). Este enfoque ha llevado a que las personas con discapacidad ocupan posiciones de mayor relevancia en el mercado laboral, lo que podría explicar, al menos en parte, por qué en los últimos cinco años registrados los discapacitados han experimentado un aumento en sus pensiones, ya que su participación en el mercado laboral ha aumentado.

Al comparar el número de beneficiarios de jubilados por vejez y discapacidad en las provincias de Ecuador, se destaca que Pichincha lidera en términos de vejez, con 168,348 beneficiarios, lo que representa aproximadamente el 36.4% del total de beneficiarios en la provincia. Por otro lado, Guayas encabeza en

discapacidad, con 4,982 beneficiarios, lo que constituye el 4.7% del total de beneficiarios en esa provincia. En cuanto al análisis de las personas jubiladas por vejez, se observa que, además de Pichincha, otras provincias como Guayas, Azuay y Manabí tienen un número significativo de beneficiarios por vejez, representando el 22.9%, 6.1%, y 5.5% respectivamente del total nacional de jubilados por vejez. Esto indica que estas provincias también tienen una considerable proporción de personas jubiladas por vejez, siendo Pichincha y Guayas las más destacadas en este aspecto ya que son las provincias con más población en el País.

Estas cifras indican que Pichincha y Guayas son las provincias más importantes en términos de beneficiarios de jubilados, con necesidades específicas en vejez y discapacidad, respectivamente. Pichincha, al ser la capital, alberga una gran cantidad de empresas, instituciones gubernamentales y organizaciones internacionales, lo que genera una amplia oferta de empleo en la provincia. Entre las empresas e instituciones principales en Pichincha se encuentran la Asamblea Nacional del Ecuador, la Presidencia de la República, Ministerios Sectoriales, el Banco Central del Ecuador, el Municipio de Quito, la Prefectura, el IESS, Organismos internacionales y diversas embajadas y consulados extranjeros. Además, Quito, la ciudad más grande de Pichincha, es un importante centro financiero y comercial, lo que atrae a una población laboral diversa.

Esta concentración de oportunidades laborales en Pichincha puede haber contribuido al alto número de jubilados por vejez en la provincia, ya que muchas personas se trasladan a esta región en busca de empleo formal y oportunidades económicas. Aguilar (2007) menciona que Pichincha es una de las provincias con más contratos y actas de finiquito registrados en el año 2020 y en cuanto al mercado laboral, cuenta con una amplia oferta de empleo en diferentes sectores, incluyendo servicios, comercio, turismo, construcción, entre otros. A través de esta investigación, se puede inferir que Pichincha se posiciona como un referente en términos de vejez debido a su posición como centro económico y político del país. Adicionalmente, es relevante mencionar que, en Guayas, la emisión irregular de carnés de discapacidad durante la pandemia de COVID-19 en 2020 pudo haber contribuido al aumento en el número de jubilados por discapacidad en la provincia. Durante la emergencia sanitaria, se emitieron 3,000 carnés de discapacidad de manera ilegal debido a una pausa administrativa, lo que destaca la necesidad de un mayor control y supervisión en la emisión de estos documentos según (Orozco, 2020).

Visión desde las entidades relacionadas

Al realizar encuestas de respuestas abiertas, se recopiló información importante desde la perspectiva de cada institución y fundación con respecto a las personas con discapacidad, toda la información se irá abordando a continuación. Las personas con discapacidad se enfrentan a varios obstáculos significativos al intentar integrarse en el sector laboral, uno de los desafíos más destacados es el desconocimiento y los estereotipos arraigados en la sociedad y en el propio sector laboral. Con frecuencia, se asume que las personas con discapacidad carecen de las habilidades y destrezas necesarias para desempeñar un trabajo de manera eficaz. Esta percepción es errónea, ya que las discapacidades, ya sean físicas, auditivas, visuales o psicosociales, no están necesariamente relacionadas con la capacidad de adquirir nuevos conocimientos, desarrollar habilidades, o contribuir intelectualmente a una variedad de funciones laborales.

Educación

Es crucial destacar la importancia del ámbito educativo en el contexto de las personas con discapacidad, quienes a menudo enfrentan dificultades para acceder a una educación de calidad, incluyendo la educación superior. Estas barreras se han visto exacerbadas por la pandemia de COVID-19, subrayando la necesidad de estrategias específicas para apoyar a los estudiantes con discapacidad (Leiva, 2018).

La situación se presenta particularmente desafiante en América Latina, donde existen tensiones y paradojas en la implementación de políticas educativas inclusivas, impactando directamente la capacidad de las personas con discapacidad para acceder a empleos bien remunerados y satisfactorios (Leiva, 2018). Una educación inadecuada limita su potencial y sus oportunidades de desarrollo.

La falta de accesibilidad en las instituciones educativas, que incluye la carencia de infraestructura física adaptada, comunicación accesible y otras adaptaciones necesarias, genera inseguridad y desafíos significativos para las personas con discapacidad. Un estudio de Ramírez (2022), señala que solo el 23.2% de las escuelas primarias y el 24.8% de las secundarias cuentan con infraestructura adaptada, siendo las escuelas comunitarias (0%) y las escuelas indígenas (4.4%) las más afectadas. La urgencia de políticas educativas inclusivas en Latinoamérica y un presupuesto adecuado para instalaciones adaptadas es evidente.

En este contexto, es esencial colaborar en la creación de una infraestructura que facilite el desarrollo de las personas con discapacidad en entornos óptimos. En el ámbito educativo, se hace necesario implementar políticas de inclusión efectivas desde las primeras etapas escolares, llevando a cabo adaptaciones en las instalaciones y proporcionando formación a los docentes para que puedan abordar adecuadamente las necesidades de los estudiantes con discapacidad (Calvo G. , 2013).

Además, como destaca Calvo (2013), la formación docente para la inclusión educativa ha sido prioritaria en los debates recientes. La intervención decidida de los docentes es esencial para lograr la inclusión educativa, siendo crucial centrada en la comprensión de las creencias y acciones de los docentes. La teoría y práctica de la inclusión resaltan la influencia significativa de las percepciones y expectativas de los docentes en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Por tanto, proporcionará formación a lo largo de toda la vida, desde la escuela hasta la universidad, contribuirá a superar estigmas y permitirá la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad.

Para fomentar la contratación de personas con discapacidad, es necesario abordar la fragmentación de las acciones actuales. En la misma línea Heron (2005), menciona que relevante destacar que estas personas pueden aportar valiosamente a las empresas, y la flexibilidad en los requisitos de contratación, como la edad, puede ser un incentivo importante para las empresas. Contratar a personas con discapacidad no solo aporta diversidad y creatividad, sino que también mejora la moral laboral, fortaleciendo la imagen de la empresa.

Con el objetivo de integrar a este grupo, las empresas deben adoptar prácticas inclusivas en la selección, proporcionar los ajustes necesarios y realizar modificaciones, demostrando así su compromiso con la diversidad y la accesibilidad. Estas acciones podrían fomentar una mayor rotación y experiencia en la contratación de personas con discapacidad. En resumen, abordar las barreras educativas y laborales que enfrentan las personas con discapacidad requiere un enfoque integral que involucre tanto al ámbito educativo como al empresarial, promoviendo la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Inclusión laboral

Las respuestas proporcionadas por el IESS, CONADIS y la Fundación de Cooperación y Respaldo para la Discapacidad CORDIS destacan obstáculos clave para la integración laboral de personas con discapacidad. En primer lugar, se señala el desconocimiento tanto de los derechos laborales como de los beneficios para los trabajadores al contratar a personas con discapacidad, creando un obstáculo en el acceso al empleo. Además, persisten estereotipos y prejuicios que conducen a la discriminación injusta y la subestimación de las capacidades de este grupo (OFCCP, 2016).

En segundo lugar, la falta de implementación de ajustes razonables y medidas afirmativas por parte de las empresas constituye otro obstáculo significativo para la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad. La OFCCP (2016) subraya los derechos protegidos en el ámbito laboral, incluyendo la no discriminación y la posibilidad de solicitar adaptaciones razonables para realizar el trabajo, también destaca que las adaptaciones razonables pueden incluir proporcionar material en formatos accesibles, ajustar programas de trabajo, intérpretes de lenguaje de señas y realizar procesos de postulación en ubicaciones accesibles. Estas medidas buscan asegurar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Estos obstáculos resaltan la necesidad de un esfuerzo continuo por parte de la sociedad y el sector laboral para lograr una inclusión laboral más equitativa y efectiva para las personas con discapacidad. En este

sentido, se deben implementar medidas y reformas en varios ámbitos, como campañas de sensibilización para promover el acceso a la educación y atención médica para personas con discapacidad, especialmente en comunidades desfavorecidas. En el sector laboral, abordar la alta informalidad en el empleo es esencial para brindar oportunidades reales a las personas con discapacidad. Se destaca la importancia de promover la empatía del público hacia este grupo, lo que podría traducirse en un mayor apoyo a las empresas que los emplean (Somavia, 2007).

La OIT trabaja para lograr un trabajo decente, promoviendo derechos e igualdad, resaltado en el Día Internacional de las Personas con Discapacidad. En esta línea, es fundamental establecer mecanismos efectivos para monitorear y garantizar el cumplimiento de las leyes de contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas (OFCCP, 2016). La evaluación continua de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad es crucial.

En relación con las medidas específicas mencionadas por CONADIS, como el seguimiento al cumplimiento del 4% de inclusión laboral y la creación de bolsas de empleo inclusivas, estas son acciones concretas que pueden contribuir a una inclusión laboral más efectiva. Se enfatiza la necesidad de hacer cumplir las leyes y regulaciones existentes, tanto en instituciones públicas como privadas, a través de sanciones y seguimiento constante. Además, se han implementado estrategias y programas específicos, como ferias de empleo y el Servicio de Integración Laboral (SIL). La Ley Orgánica de Discapacidad ha establecido incentivos importantes para la contratación de personas con discapacidad, pero es esencial explorar otros incentivos más allá de los beneficios fiscales.

Para fomentar la contratación de personas con discapacidad, se destaca la importancia de abordar la fragmentación de las acciones actuales. Es relevante considerar que las personas con discapacidad pueden aportar valiosamente a las empresas, y la flexibilidad en los requisitos de contratación, como la edad, puede ser un incentivo importante para las empresas (Heron, 2005).

Seguro Social

La normativa actual en Ecuador permite a las personas con discapacidad acceder a la seguridad social y la jubilación en teoría, pero existen desafíos significativos en la práctica que limitan su efectividad. La seguridad social es un derecho para todos los trabajadores, incluyendo a personas con discapacidad y desempleados. Sin embargo, en el país aproximadamente el 45% de la Población Económicamente Activa (PEA) no está afiliada a la seguridad social, lo que significa que alrededor de 3 millones de personas están fuera de este sistema (Disability Rights California, 2016).

Aunque la Ley menciona que la seguridad social es universal, en la práctica, esta universalidad no se cumple. La informalidad laboral es un problema que dificulta el acceso a la seguridad social para la población en general, y aún más para las personas con discapacidad, lo que plantea desafíos significativos en términos de inclusión. La ley permite que las personas con discapacidad se jubilen sin límite de edad, lo que puede ser atractivo en términos de tiempo de jubilación. Sin embargo, es esencial socializar y educar a las personas con discapacidad sobre la ley y sus beneficios para que puedan aprovecharlos de manera efectiva.

La Disability Rights (2016), contrasta diciendo que existen dos tipos de beneficios del Seguro Social para Personas con Discapacidades (SSDI): el primero se ofrece a trabajadores discapacitados que han pagado lo suficiente al Seguro Social y cubre también a cónyuges e hijos. Después de 24 meses, el beneficiario del SSDI es elegible para Medicare. El segundo tipo, Hijos Adultos con Discapacidades (DAC o CDB), está dirigido a personas mayores de 18 años que hayan experimentado discapacidades antes de cumplir los 22, utilizando las ganancias de un padre contribuyente al Seguro Social. Después de 24 meses, el beneficiario de DAC/CDB es elegible para Medicare.

Por lo tanto, si bien la normativa permite el acceso a la seguridad social y la jubilación para las personas con discapacidad, existen desafíos significativos en términos de acceso y cumplimiento. La falta de afiliación a la seguridad social y la informalidad laboral son obstáculos que deben abordarse para garantizar un acceso

efectivo a estos beneficios. Además, es necesario mejorar el sistema de salud y la calidad de vida de las personas con discapacidad, ya que la jubilación actualmente no proporciona un sustento adecuado.

Suficiencia de la Jubilación

La cuestión de si las pensiones de jubilación para personas con discapacidad son suficientes para satisfacer sus necesidades es un tema complejo que requiere un análisis detenido. En términos de la línea de pobreza en Ecuador, el promedio de ingresos de una persona con discapacidad es de aproximadamente 800 dólares, mientras que la pensión mínima es de 225 dólares. En comparación con la canasta de pobreza estimada en alrededor de 90 dólares al mes, una pensión que supera los 3 dólares al día no se considera en situación de pobreza. En este sentido, las pensiones del IESS parecen ser suficientes para cubrir las necesidades básicas.

Sin embargo, es esencial tener en cuenta los gastos adicionales que las personas con discapacidad a menudo enfrentan, como medicamentos especializados y dispositivos para mejorar su calidad de vida. Aunque la jubilación del IESS otorga acceso a servicios de salud, existen deficiencias en la cobertura de medicamentos, lo que puede llevar a la necesidad de comprar en farmacias externas. Estos gastos adicionales pueden afectar la capacidad de las personas con discapacidad para satisfacer sus necesidades básicas. En comparación con otras pensiones en América Latina, las pensiones en Ecuador, tanto para personas con discapacidad como para jubilados ordinarios, se encuentran entre las segundas o terceras más altas en la región. Esto sugiere que estas pensiones podrían ser suficientes para cubrir los gastos necesarios en comparación con otros países latinoamericanos.

No obstante, es importante señalar que el costo de la discapacidad en función del grado, porcentaje y dependencia de esta puede sobrepasar el ingreso económico proporcionado por la pensión. Considerando los gastos en salud, insumos médicos, alimentación, transporte, recreación y cuidado, es evidente que las pensiones de jubilación pueden no ser suficientes para garantizar una vida digna y satisfacer todas las necesidades de las personas con discapacidad en Ecuador.

Visión desde las personas con discapacidad

Equidad en el acceso laboral

Las respuestas proporcionadas reflejan una diversidad de experiencias en cuanto a la equidad en el acceso a oportunidades laborales para personas con discapacidades. Mientras que algunas personas destacan la percepción errónea sobre las capacidades de aquellos con discapacidad, otra menciona haber experimentado discriminación por parte de sus colegas. Las experiencias reales de personas con discapacidad pueden arrojar luz sobre la discriminación que enfrentan en el ámbito laboral. Por ejemplo, un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud (2019), menciona un relato de María, una persona capacitada con discapacidad visual ha enfrentado dificultades para encontrar empleo a pesar de su idoneidad para los puestos. Aunque las entrevistas suelen ir bien inicialmente, la revelación de su discapacidad conlleva cambios en la actitud de los entrevistadores y en una ocasión, le negaron la posibilidad de utilizar un programa de lectura de pantalla.

En otra ocasión la Organización Internacional del Trabajo (2015), encuestó a Juan, una persona sociable con discapacidad auditiva que enfrenta desafíos significativos en su búsqueda de empleo. A pesar de ser elogiado por sus habilidades en entrevistas, la revelación de su discapacidad cambia la actitud de los entrevistadores. En una ocasión, se le cuestionó sobre su capacidad para comprender las reuniones, ya pesar de utilizar lectura de labios y audífonos, se demostró insuficiente y se le sugerirá que busque empleo donde la comunicación no sea necesaria. Estas experiencias han generado frustración y desilusión, evidenciando que la discapacidad sigue siendo un obstáculo en su búsqueda laboral, a pesar de sus esfuerzos por superar las limitaciones.

Igualdad de acceso a puestos de trabajo y promociones

Las respuestas reflejan una diversidad de percepciones en relación con la igualdad de acceso a empleos y oportunidades de ascenso. Mientras que algunas personas experimentan un trato equitativo, otra señala la complejidad de obtener promociones debido a prejuicios sobre las capacidades de quienes tienen discapacidad. Otros individuos destacan que la falta de un título universitario limita sus opciones laborales, mientras que otros resaltan su participación en concursos como estrategia para avanzar profesionalmente. La Fundación Adecco (2019), realizó una entrevista a Ana quien tiene discapacidad física, en donde dice que después de graduarse en educación, postuló como profesora y explico en la entrevista cómo adaptaría sus clases usando una silla de ruedas. Le dieron la oportunidad ya que quería crecer en el mundo laboral enseñando a estudiantes de todas las edades y adaptando sus clases para la inclusión. Aunque enfrento obstáculos, está orgullosa de superarlos y aboga por la igualdad de oportunidades educativas para personas con discapacidad. Estas perspectivas evidencian los diversos desafíos que las personas pueden enfrentar en el ámbito laboral por el siempre hecho de tener discapacidad o no tener un título universitario, se debe abordar este problema y fomentar las oportunidades a una buena educación.

Ambiente laboral en su lugar de trabajo

Algunos participantes expresan satisfacción con un ambiente laboral positivo y apoyo efectivo, mientras que otros describen una experiencia más común y normalizada. La inclusión en todas las actividades y la autonomía individual también emergen como aspectos destacados en estas respuestas. Estas perspectivas resaltan la importancia de promover entornos laborales genuinamente inclusivos que brinden un apoyo efectivo y reconozcan las necesidades específicas de las personas con discapacidad. En la misma línea ASDRA (2017), menciona que Leila, empleada en una farmacia como cajera y reponedora, demuestra con su experiencia que el síndrome de Down no ha sido un obstáculo para desarrollar sus habilidades laborales. Inicialmente, adaptarse al trabajo presentó desafíos, pero con el tiempo, la situación se normalizó, destaca la comprensión y el respeto de sus compañeros, quienes están siempre dispuestos a brindarle apoyo. La importancia de estas perspectivas y experiencias radica en la necesidad de crear y fomentar entornos laborales verdaderamente inclusivos dando capacitaciones y charlas a los trabajadores para que exista un ambiente laboral sano e inclusivo.

Conocimiento sobre leyes y regulaciones en Ecuador para personas con discapacidad

Las respuestas reflejan un espectro variado de conocimiento sobre las leyes y regulaciones que protegen los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Ecuador. Mientras algunos participantes detallan disposiciones específicas del Código del Trabajo, demostrando un entendimiento más preciso, otros ofrecen respuestas más generales o mencionan aspectos relacionados con la discapacidad en ámbitos como el transporte público y descuentos en servicios básicos. Destaca un participante que se identifica como activista y promotor de derechos de personas con discapacidad, expresando un conocimiento profundo y específico para prevenir vulneraciones en diversos aspectos de la vida. Estas respuestas sugieren la importancia de promover y fomentar campañas de información sobre una comprensión más amplia y detallada de las leyes pertinentes para asegurar la protección efectiva de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Ecuador.

Experiencias de algún tipo de estigma o discriminación basada en su discapacidad

Algunos participantes señalan no haber enfrentado problemas en su trabajo, otros reconocen cierta discriminación inicial al integrarse al trabajo, observando un cambio positivo con el tiempo. Otros comentan que se enfrenta a la discriminación tanto en el ámbito laboral remunerado como en los espacios públicos negando y violando sus derechos como personas con discapacidad. Estas experiencias subrayan la

necesidad de promover entornos laborales inclusivos, educar sobre la diversidad, monitorear el cumplimiento de leyes en las empresas y cuidar los derechos de todos y todas las personas con discapacidad.

Conclusiones

La participación laboral de las personas con discapacidad en Ecuador ha experimentado un aumento general durante el período analizado. Este aumento es significativo y refleja un cambio positivo en las oportunidades para este grupo demográfico. Sin embargo, uno de los aspectos más notables es la creciente atención a la discapacidad psicosocial como un área de interés particular. La pandemia de COVID-19 ha dejado una huella en la participación de las personas con discapacidad, con impactos negativos detectados en algunas categorías. La crisis sanitaria ha exacerbado los desafíos preexistentes y ha introducido nuevos obstáculos, especialmente en el ámbito de la salud mental. La conciencia sobre la importancia de abordar la salud mental se ha elevado, destacando la necesidad de políticas y prácticas laborales que consideren las dimensiones psicosociales de la discapacidad.

La estabilidad en la participación laboral de las personas con discapacidad física resalta la necesidad persistente de abordar barreras específicas en el ámbito laboral. A pesar de los avances generales, estas personas pueden enfrentar desafíos únicos, como la accesibilidad física en el lugar de trabajo y la necesidad de ajustes razonables para garantizar un entorno laboral inclusivo.

En la distribución de jubilados según sexo y tipo de prestación tuvieron diferencias significativas entre hombres y mujeres, así como entre los motivos de jubilación por vejez y discapacidad. En el caso de la jubilación por vejez, se observa una predominancia de hombres, representando el 56%, mientras que las mujeres constituyen el 44% en el sector formal. Estas disparidades podrían atribuirse a diversos factores, como las diferencias en las edades de jubilación entre géneros y las tasas de empleo a lo largo de la vida laboral. Sin embargo, la brecha de género se amplía significativamente en la jubilación por discapacidad, con un 61% de hombres y un 39% de mujeres en 2022. Este incremento con respecto al 2020 sugiere cambios significativos en las políticas de jubilación o en las condiciones socioeconómicas. La Ley Orgánica de Discapacidades ha desempeñado un papel crucial al abrir oportunidades de jubilación por discapacidad a un espectro más amplio de personas, independientemente de su edad.

En términos de edad y decisión de jubilación, se destaca que, en el rango de 61 a 70 años, hay una preferencia clara por la jubilación por vejez, representando el 44,30% del total de jubilados. Esto coincide con los requisitos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), que establece la edad de jubilación en 60 años para hombres y mujeres, siempre que se cumplan los requisitos de aportación y cesante. Este hallazgo sugiere que la edad sigue siendo un factor determinante en las decisiones de jubilación, y este patrón se mantiene consistente en los datos presentados. Por otro lado, el análisis enfocado en la discapacidad indica una transformación notable en el sistema de jubilación ecuatoriano con la implementación de la Ley Orgánica de Discapacidades. En el grupo de 51 a 60 años, el 62,98% de los jubilados reciben prestaciones por discapacidad, destacando la apertura de oportunidades a personas en un rango de edad más amplio. Este cambio resalta la importancia de políticas que fomentan la inclusión y la equidad en el sistema de seguridad social, adaptándose a las contribuciones y necesidades individuales de las personas con discapacidad.

El análisis detallado de las pensiones por vejez y discapacidad revela tendencias que reflejan un enfoque diferenciado en el respaldo económico de estos dos grupos en Ecuador. Es particularmente notable que el monto promedio de las pensiones por discapacidad experimenta un crecimiento más pronunciado, aumentando aproximadamente un 45,1% en un período de nueve años, en comparación con el crecimiento del 18,3% en las pensiones por vejez durante el mismo período.

Este patrón de crecimiento sugiere un compromiso específico y una atención prioritaria hacia la mejora de las condiciones de vida y el apoyo económico para las personas con discapacidad o que la obligación de cubrir el porcentaje establecido en la Ley hace que se mejore su inclusión en el sector formal. La disparidad en el aumento porcentual entre las dos categorías de pensiones podría indicar una respuesta efectiva a las necesidades particulares de este grupo demográfico, resaltando la importancia de políticas inclusivas y programas específicos que aborden las barreras y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad. La

implementación de medidas legislativas, como el Artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, que establece cuotas de contratación para personas con discapacidad en el ámbito laboral, contribuyó significativamente a este aumento. La conexión entre la participación laboral de las personas con discapacidad y el incremento en sus pensiones subraya la importancia de estrategias que fomenten la inclusión en el mercado laboral.

Además, el análisis pone de relieve la relevancia de la formación docente y las políticas inclusivas en el ámbito educativo. La dificultad de acceso a una educación de calidad para las personas con discapacidad se presenta como un desafío, y el reconocimiento de este problema resalta la necesidad de iniciativas que promuevan la inclusión desde las etapas escolares iniciales. Este enfoque en la educación inclusiva no solo tiene beneficios a nivel social, sino que también puede tener un impacto directo en la participación laboral y, por ende, en las pensiones de las personas con discapacidad en el futuro.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador enfrenta desafíos notables, evidenciados por la falta de conocimiento generalizado sobre los derechos laborales y la persistencia de estereotipos que afectan negativamente las oportunidades de empleo para este grupo demográfico. Este desconocimiento no solo se traduce en una barrera de acceso al empleo, sino que también contribuye a la discriminación injusta y a la subestimación de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad. Es crucial destacar la importancia de los ajustes razonables y medidas afirmativas por parte de las empresas para garantizar una inclusión laboral efectiva. Estos ajustes pueden abarcar desde la accesibilidad física en el lugar de trabajo hasta la flexibilidad en los requisitos de contratación, como la edad. La adopción de prácticas inclusivas en la selección, la provisión de ajustes necesarios y la realización de modificaciones demuestran el compromiso de las empresas con la diversidad y la accesibilidad. Además, la flexibilidad en los requisitos de contratación no solo promueve la diversidad y la creatividad en el entorno laboral, sino que también contribuye a mejorar la moral laboral, fortaleciendo la imagen de la empresa.

La falta de implementación de estas medidas por parte de las empresas, sin embargo, representa un obstáculo para la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad. La necesidad de campañas de sensibilización se destaca como una estrategia esencial para abordar estos problemas, ya que puede contribuir a cambiar percepciones y actitudes negativas hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Además, mejorar la empatía pública es crucial para fomentar un entorno de trabajo más inclusivo y para generar un mayor apoyo a las empresas que contratan a personas con discapacidad.

En el contexto del seguro social y la jubilación para personas con discapacidad en Ecuador, es fundamental abordar desafíos claves que limitan la efectividad de las normativas existentes. A pesar de que la legislación ecuatoriana permite el acceso a la seguridad social y la jubilación para personas con discapacidad, la informalidad laboral representa un obstáculo significativo, dificultando la afiliación de un porcentaje considerable de la Población Económicamente Activa (PEA) al sistema de seguridad social. Una estrategia esencial para superar este desafío consiste en la socialización y educación intensiva de las personas con discapacidad sobre sus derechos en el ámbito laboral y de seguridad social. Esto implica no solo informar sobre la existencia de estos derechos, sino también proporcionar conocimientos detallados sobre cómo acceder a ellos de manera efectiva. La concientización sobre la importancia de la afiliación a la seguridad social y los beneficios asociados es crucial para garantizar que las personas con discapacidad aprovechen plenamente estos recursos y estén protegidas durante su vida laboral y en su jubilación.

A pesar de que las pensiones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) parecen ser suficientes para cubrir las necesidades básicas, es esencial considerar los gastos adicionales asociados a la discapacidad. Estos gastos pueden incluir medicamentos especializados, dispositivos adaptativos y otros servicios de apoyo necesarios para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Es decir, la evaluación de la suficiencia de las pensiones debe ir más allá de las necesidades básicas y considerar los costos específicos relacionados con la discapacidad.

Las experiencias compartidas revelan una realidad compleja y variada en el ámbito laboral para las personas con discapacidad en Ecuador. Aunque existen casos de discriminación evidente, también se destacan

historias de éxito y superación. La equidad en el acceso laboral es una preocupación persistente, donde las percepciones erróneas sobre las capacidades de las personas con discapacidad a menudo influyen en la toma de decisiones durante los procesos de selección. Estos prejuicios se manifiestan claramente en situaciones como la negación de herramientas de apoyo, lo que demuestra la necesidad urgente de cambiar las percepciones y concientizar sobre las habilidades y capacidades reales de las personas con discapacidad.

En cuanto a la igualdad de acceso a puestos de trabajo y ascensos, se observa que la falta de un título universitario puede limitar las opciones, pero también se resalta la importancia de la adaptación y la inclusión en el entorno laboral. Las historias de éxito, como la de Ana, demuestran que la voluntad de adaptarse y la creación de ambientes inclusivos pueden superar obstáculos significativos. La diversidad de desafíos subraya la necesidad de abordar no solo la discriminación directa, sino también los obstáculos estructurales que limitan las oportunidades profesionales para las personas con discapacidad.

El ambiente laboral es un factor crucial, y las experiencias positivas resaltan la importancia de la inclusión en todas las actividades y el apoyo efectivo. Sin embargo, queda claro que aún hay un camino por recorrer para lograr entornos laborales verdaderamente inclusivos y comprensivos. Las historias como la de Leila muestran que la normalización y el respeto de los colegas son esenciales para el éxito profesional de las personas con discapacidad. El conocimiento sobre las leyes y regulaciones en Ecuador para personas con discapacidad es variado, lo que destaca la necesidad de campañas de información más detalladas y accesibles. Un entendimiento más preciso de las leyes puede ser fundamental para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales de las personas con discapacidad. La participación de activistas y defensores de derechos puede desempeñar un papel crucial en la promoción de un mayor conocimiento y cumplimiento de estas normativas.

En general, la lucha contra el estigma y la discriminación basada en la discapacidad requiere un enfoque integral. Desde la sensibilización y la educación hasta cambios estructurales en las empresas, se necesita un esfuerzo conjunto de la sociedad para garantizar un acceso equitativo a oportunidades y un entorno laboral inclusivo para todas las personas, independientemente de sus habilidades o discapacidades. Por tanto, se debe persistir en los esfuerzos destinados a erradicar la discriminación y ampliar las oportunidades para las personas con discapacidad, como lo menciona un estudio realizado en Nepal por las Naciones Unidas (2011) el cual reveló que el retorno de la inversión en la educación fue muy alto entre las personas con discapacidad y que la educación ha jugado un papel importante mejorando así la jubilación por discapacidad para garantizar un respaldo económico adecuado. Este aspecto específico resalta la importancia de seguir desarrollando políticas que no solo promuevan la inclusión laboral, sino que también aborden las necesidades financieras de las personas con discapacidad durante su jubilación, invirtiendo en la educación contribuyendo así a una sociedad más equitativa y accesible para todos y todas.

Bibliografía

- Agredo, S. V., & Estrada, M. P. (2022). Employability of people with disabilities “a narrative review”: alternatives from labor inclusion. *Revista CES Derecho*, 13(1), 147-168.
- Aguilar, V. (2007). *El Mercado Laboral Ecuatoriano: Propuesta de una reforma*. Juan Carlos Martínez Coll.
- Álava, M., Flores, J., & Floreano, E. (2022). Inserción laboral de las personas con discapacidad: segregación ocupacional en Guayas y Pichincha (Ecuador). *Revista Espacioa*, 43(09).
- Alles, M. T. (2012). *El diseño universal: concepto y certificación*.
- Alonso, M. Á. (2012). *Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la Asociación Americana sobre Retraso Mental de 2002*.
- Alsina, R. N. (2012). Salud mental y alteraciones de la conducta en las personas con discapacidad intelectual. *Guía práctica para técnicos y cuidadores*.
- Álvarez, M. (2021). Revista Educación Superior y Sociedad. *Revista Argentina de Educación Superior*, 33(2), 291-292.
- Ararteko. (27 de Julio de 2012). *El testimonio de Marian, una mujer de 25 años con discapacidad física*. Obtenido de https://argitalpen.ararteko.eus/index.php?id_a=1597&id_l=46&leng=cast
- Arenas, A. d., & Trujillo, D. E. (2021). Una mirada a la discapacidad psicosocial desde las ciencias humanas, sociales y de la salud. *Hacia la Promoción de la Salud*, 26(1), 69-83.
- Arteaga, A. J. (2019). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Manabí.
- Asamblea Nacional . (2022). *Ley de Seguridad Social*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. *Registro Oficial Suplemento 796*.
- ASDRA. (2017). *Historias de trabajadores con discapacidad incluidos*. Obtenido de <https://www.asdra.org.ar/historias/historias-de-trabajadores-con-discapacidad-incluidos/>
- Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo, & Symington. (2014). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. Awid.
- Báez, A. B., Cabrero, M. B., & Terceño, J. R. (2019). Educación emocional como contenido transversal para una nueva política educativa: el caso del Grado de Turismo. *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, 4, 147-165.
- Baquerizo, E. D. (2021). Inserción laboral de las personas con discapacidad en las provincias Guayas y pichincha. Período 2016-2018. (*Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Económicas.*).
- Baraona, C. C., & Cisneros, M. V. (2014). *Hacia un sistema de protección social más inclusivo en el Ecuador: seguimiento y desenlace de un proceso de construcción de consensos en la búsqueda del Buen Vivir*.
- Barrena, G. (2015). El pacto internacional de derechos civiles y políticos. *Comisión Nacional de los Derechos Humanos*.
- Bastías, J. L. (2019). La conceptualización de la discapacidad a través de la historia: una mirada a través de la evolución normativa. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273-2), 835-856.
- Bietti, M. F. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social*.
- Borja, P. E. (2018). El financiamiento del seguro de pensiones del IESS el derecho constitucional a la seguridad social. *Bachelor's thesis, PUCE*.
- Bucheli, M., & Forteza, A. (2006). Seguridad social y género en Uruguay: un análisis de las diferencias de acceso a la jubilación. *Documento de Trabajo/FCS-DE*, 4(6).

- Buenaño, S. L. (2017). La discapacidad en situación de interseccionalidad entre factores de discriminación y política pública. (*Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador*).
- Busso, M., Cristia, J., Hincapié, D., Messina, J., & Ripani, L. (2017). Aprender mejor: políticas públicas para el desarrollo de habilidades. *Inter-American Development Bank*.
- Calvo, G. (2013). La formación de docentes para la inclusión educativa. *Páginas de educación*, 6(1), 19-35.
- Calvo, O. S. (2001). Discapacidad y pobreza. *Economía y sociedad*, 6(17), 43-52.
- Cech, D. J., & Alvarado, Z. J. (2017). *Collaborating with Communities and Higher Education to Address the Health-care Needs of Individuals with Disabilities in Ecuador*. Chicago: Jennifer Gail Audette, University of Rhode Island, USA.
- Celis, K. G. (2015). *El envejecimiento y el sistema general de pensiones del Ecuador*.
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades . (16 de Septiembre de 2020). *Las discapacidades y la salud*. Obtenido de <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability.html#print>
- Chacón, M. A., & Michelle, N. (2023). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el centro comercial*. Guayaquil: ULVR: Tesis de Licenciatura.
- Comisión Nacional de los Derechos. (Julio de 2018). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*. México, México.
- Contreras, M. A. (2018). Analysis of the sustainability of the Ecuadorian pension system, 2013-2025. *Papeles de población*, 24(96), 29-62.
- Cristina, E. C. (2017). *Las discapacidades en el Ecuador, situación actual. Programas y servicios de atención en salud y educación. Programas y servicios en protección legal, economía, seguridad social e inserción laboral*. . Quito.
- De la Discapacidad en España. (2009). *Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia 2008. [consultado 18 Dic 2013]*. Madrid: INE.
- Díaz, X. (2004). El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género. *Centro de Estudios de la Mujer*.
- Disability Rights California. (Agosto de 2016). Beneficios públicos para personas con. (5014.02).
- Dussan, C. P. (2004). *Derechos humanos y discapacidad*. Universidad del Rosario.
- El Telégrafo . (13 de Octubre de 2022). *¿Cuáles son los beneficios que tienen las personas con discapacidad en Ecuador?* Obtenido de <https://www.letelegrafo.com.ec/noticias/actualidad/44/beneficios-tienen-personas-discapacidad-ecuador>
- El Universo. (22 de Febrero de 2023). *El Universo*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/afiliados-del-iess-se-jubilan-entre-los-53-y-73-anos-de-edad-dependiendo-de-condicion-de-vejez-discapacidad-o-invalidez-nota/>
- Etkin, J. (2014). *Capital social y valores en la organización sustentable: El debe ser, poder hacer y la voluntad creativa*. Ediciones Gránica.
- Fajardo, S. (2017). La educación superior inclusiva en algunos países de Latinoamérica: Avances, obstáculos y retos. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 11(1), 171-197.
- Flores, J., & Álava, M. (2020). La pensión por discapacidad del MIES: Tipo y grado e inclusión laboral. *Revista ESPACIOS ISSN, 798*, 1015.
- Fundación Adecco. (4 de Enero de 2019). *La salud de una sociedad se mide por su grado de diversidad e inclusión*. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/azimut/ana-gomez-directora-de-rrhh-de-pfizer-la-salud-de-una-sociedad-se-mide-por-su-grado-de-diversidad-e-inclusion/>

- Fundación integral DKV. (2023). *La accesibilidad universal en el entorno laboral*.
- Garcés, G. A. (2014). Estudio comparado de las legislaciones laborales ecuatoriana, chilena y española, para la inclusión de discapacitado. (*Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador*).
- Gonzales, A. M. (2021). *Educación inclusiva.¿ Cómo estamos?. Revista Innova Educación* (Vol. 3). (3, Ed.)
- Gonzales, C., & Paitán, J. (2017). *El derecho a la seguridad social* (Vol. 28). Fondo Editorial de la PUCP.
- Gregorio, J. d. (2007). *Macroeconomía. Teorías y Políticas* (Vol. 1era edición). Santiago de Chile: Pearson-Educación.
- Guerra, P., Ramos, C., Subía, A., Carvajal, V., & Borja, S. (2016). *Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral*.
- Guzmán, J. C. (2018). *La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo*.
- Guzmán, S. I., & Jordan, G. (2015). LOS AJUSTES RAZONABLES Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO. (*Bachelor's thesis*).
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, 18, 101-109.
- Hernández, J. C. (2014). *La discapacidad (Características y necesidades de las personas en situación de dependencia*. Editex.
- Heron, R. (2005). *Análisis del empleo y del trabajo: Directrices para identificar empleos para personas con discapacidades*.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2010). ¿Sabes cuáles son las causas de la discapacidad? *Mexican Institute of Social Security, network of State operated Hospitals*.
- Jaimurzina, A., & Sánchez, R. (2017). *Gobernanza de la infraestructura para el desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe: una apuesta inicial*.
- Leiva, M. C. (2018). *Prácticas de enseñanza en la implementación de la política educativa inclusiva de la niñez con discapacidad intelectual. Un estudio de las escuelas primarias públicas en la ciudad de Carmelo, departamento de Colonia, Uruguay*.
- Linares, I. D. (2014). *Atención y apoyo psicosocial*. Ediciones Paraninfo. SA.
- Loza, D. A., Alba, M. D., & Cazar, C. R. (2012). *Mecanismos de exigibilidad y cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la acción afirmativa en el Ecuador de 1998 a 2012*.
- Loza, P., & Flores, M. D. (2012). Mecanismos de exigibilidad y cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la acción afirmativa en el Ecuador de 1998 a 2012.
- Macías, R. A., & Díaz, M. d. (2019). La capacidad jurídica de los discapacitados intelectuales y sus derechos como consumidores en Ecuador según la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Revista de Derecho USFQ*, 6.
- Martinez, M. G. (2018). Propuesta de programa de inclusión laboral para personas con discapacidad visual del municipio de Bucaramanga. (*Doctoral dissertation, Universidad Santo Tomás*).
- Mideros, A. I., & Fernández, N. E. (2021). *El bienestar como tarea pendiente en Ecuador: hacia nuevos pactos para garantizar la protección social universal*.
- Moreno, L. P. (2017). *El libro de la entrevista de trabajo: cómo superar las entrevistas y conseguir el trabajo que deseas*. Ediciones Díaz de Santos.

- Moreno, S. I. (2016). *Incidencia económica y social de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil*.
- Muñoz, G. M. (1993). La teoría neoclásica: reflexiones. *Ensayos de economía*, 4(7), 163-188.
- Muñoz, V. E., Nuñez, L. A., Valencia, J. A., & Señalin, L. O. (2019). Seguridad social y sistema de pensiones en Ecuador: Logros y desafíos. *Revista de ciencias sociales*, 25(1), 312-329.
- Murphy Law Firms. (2023). *Parálisis y discapacidad por accidentes automovilísticos en Montana*. Obtenido de <https://www.murphylawoffice.net/es/Montana-accidentes-por-conducir-ebrio/par%C3%A1lisis-discapacidad-accidente-automovil%C3%ADstico/>
- Navas, M. G. (2017). Las familias del alumnado con discapacidad en el centro escolar, sus necesidades y demandas. *Caso Ecuador. Alteridad*, 12(1), 20-31.
- Noboa, M. A., & Limones, N. M. (2023). *Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas de la zona planificación 8*. (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2023.).
- Núñez, S. A. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 170-183.
- OFCCP. (2016). Derechos de personas. *CONSTITUTION AVENUE NW*.
- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad*, 6(1), 145-147.
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Nueva York.
- Organización de los Estados Americanos. (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*. Guatemala.
- Organización Internacional del Trabajo . (2015). *Empleo de personas con discapacidad: un marco de acción global*. Ginebra: Suiza: OIT.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Personas con discapacidad: un panorama global*. Ginebra: Suiza: OMS.
- Orozco, M. (27 de Julio de 2020). *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/iess-jubilacion-discapacidad-carne-investigacion.html>
- Palacios, A., & Bariffi, F. (2013). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Ediciones Cinca.
- Palacios, V. D. (2021). La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derecho. (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Parent Information & Resources. (Ocupbre de 2016). *Center for Parent Information & Resources*. Obtenido de <https://www.parentcenterhub.org/discapacidadesintelectuales/>
- Pico, F. P. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la Inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 189-200.
- Poaquiza, E. R. (2021). El acceso a la educación superior pública de las personas con capacidades diferentes y el examen ser bachiller. (Bachelor's thesis).
- Poblete, M. (2019). *Inclusión laboral para personas con discapacidad en Ecuador*. Quito.
- Pujals, R. R., Ferrer, R. L., Vega, J. R., Arguello, I. M., Ferrer, M. L., & Fonseca, M. G. (2011). *Caracterización clínica y etiológica de las discapacidades mayores en la República del Ecuador*. Quito: Rev Cubana Genet Comunit.

- Pujals, R. R., Ferrer, R. L., Vega, J. R., Arguello, M. J., Ferrer, M. L., & Fonseca, M. G. (2011). Caracterización clínica y etiológica de las discapacidades mayores en la República del Ecuador. *Revista Cubana de Genética Comunitaria*, 5(3), 106-112.
- Quijije, B., Cedeño, W., Cuenca, S., & Chalen, L. (2021). *El bono de discapacidad y su utilización en los servicios de salud de Guayaquil-Ecuador*. Guayaquil.
- Ramírez, I. (4 de Octubre de 2022). *Yo También*. Obtenido de Infraestructura inclusiva en las escuelas: la deuda siempre pendiente: <https://www.yotambien.mx/actualidad/infraestructura-inclusiva-en-escuelas-para-estudiantes-con-discapacidad>
- Ramos, S. M. (2018). Modelo para la inclusión de personas en situación de discapacidad en el nivel de educación superior. (*Doctoral dissertation, Panamá: Universidad UMECIT, 2018.*).
- Reyes, C. A. (2019). Análisis del coste económico de la discapacidad en el Ecuador período 2012-2016. (*Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Económicas*).
- Rivadeneira, P. G., & Benalcázar, M. A. (2011). El contrato individual de trabajo y los derechos de las personas con discapacidades. (*Bachelor's thesis*).
- Rivera, I. (2020). *Principios de macroeconomía: Un enfoque de sentido común*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Rolland, J. (2000). *Familias, enfermedad y discapacidad: una propuesta desde la terapia sistémica*. Editorial Gedisa.
- Romero, R. A. (2010). *Towards a Universal Pension Scheme*.
- Rosero, D. A. (2018). Estado de bienestar en Ecuador: Pensiones. *Boletín Academia Nacional de Historia*, 96(199), 165-194.
- Rueda, P. O. (2011). *Orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables. La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad*.
- Salazar, C. (2012). *Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad*.
- Sánchez, R. S., Nuñez, R. B., Martín, M. I., & Rodríguez, N. G. (2016). *Integración de personas con discapacidad en la Economía Social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados*.
- Sinchi, Y. T. (2016). Desarrollo social de las personas con discapacidad en Ecuador. *Monografía previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social. Cuenca: Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales*.
- Solórzano, C. d. (2023). Análisis de factores de desarrollo sociopolítico-económico como apoyo a un cambio de modelo. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 23(37), 149-164.
- Somavia, J. (2007). Datos sobre Discapacidad en el mundo el trabajo . *OIT*, 1-2.
- Stang, M. F. (2021). Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. *CEPAL*.
- Subía, A. C., & Proaño, D. S. (2022). La capacidad jurídica de las personas con discapacidad en el ecuador. *Ius Humani. Revista de Derecho*, 11(2), 12-29.
- Torres, V. P. (2011). *Percepción de apoyo social dentro y fuera del entorno laboral y su relación con las actitudes hacia el trabajo y los riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad*.
- Valdivieso, K. D. (2021). Diseño universal para el aprendizaje, una práctica para la educación inclusiva. *Un estudio de caso. Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad*, 7(2), 14-25.
- Valencia, C., & Bernal, M. E. (2016). *Institucionalidad y marco legislativo de la discapacidad en el Ecuador*.

Vargas, J. D. (2017). El diseño universal en la interfaz gráfica de multimedia educativo. *Actualidades investigativas en Educación, 17*(3).

Velasco, A. P. (2015). *La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas*. Quito: UASB-Ecuador.

Velasco, A. P. (2015). La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas. *Foro: revista de derecho*(24), 89-116.

Yáñez, S. (2010). La dimensión de género en la reforma previsional chilena . *Ley No. 20.255 de reforma de pensiones*. CEPAL .

Anexos

Anexo 1: Encuesta a 3 instituciones

Análisis del acceso a la jubilación por vejez de las personas con discapacidad en Ecuador

Mi nombre es Jamileth Ortiz, estoy realizando una investigación sobre cómo la Ley Orgánica de Discapacidades influye en el proceso de jubilación. En este contexto, es crucial comprender la percepción de las instituciones respecto a este tema. Como parte de este estudio, se han diseñado encuestas con respuestas abiertas para obtener un conocimiento más completo y detallado sobre los diferentes obstáculos y beneficios que experimentan las personas con discapacidad en Ecuador.

Agradezco sinceramente su participación en esta encuesta, la cual se compone de 5 preguntas específicas. La información recopilada será crucial para enriquecer la comprensión de la situación actual de las personas con discapacidad. La encuesta es anónima, y recuerden que tienen la libertad de escribir lo que usted crea pertinente.

Preguntas:

1. ¿Cuáles considera que son los principales obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad que desean insertarse al sector laboral?
2. ¿Cuáles son las medidas o reformas necesarias para garantizar una inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad?
3. ¿Qué estrategias y programas específicos se han implementado para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad?
4. ¿Considera que la normativa actual permite a las personas con discapacidad acceder a la seguridad social y a la jubilación?
5. ¿Creé usted que la pensión de jubilación de personas con discapacidad es suficiente para satisfacer sus necesidades?

Anexo 2: Encuesta a 7 personas con discapacidad laborando actualmente

Análisis del acceso a la jubilación por vejez de las personas con discapacidad en Ecuador

Mi nombre es Jamileth Ortiz, estoy realizando una investigación sobre cómo la Ley Orgánica de Discapacidades influye en el proceso de jubilación. En este contexto, es crucial comprender la percepción de las personas con discapacidad en diferentes momentos en su vida laboral. Como parte de este estudio, se ha diseñado una encuesta con respuestas abiertas para obtener un conocimiento más completo y detallado sobre los diferentes obstáculos y beneficios que experimentan las personas con discapacidad en Ecuador.

Agradezco sinceramente su participación en esta encuesta, la cual se compone de 5 preguntas específicas. La información recopilada será crucial para identificar las diferentes barreras y obstáculos que enfrentaron o enfrentaron en el sector laboral las personas con discapacidad. La encuesta es anónima, y recuerden que tienen la libertad de escribir lo que usted crea pertinente.

Preguntas:

1. ¿Cuáles considera que son los principales obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad que desean insertarse al sector laboral?
2. ¿Cuáles son las medidas o reformas necesarias para garantizar una inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad?
3. ¿Qué estrategias y programas específicos se han implementado para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad?
4. ¿Considera que la normativa actual permite a las personas con discapacidad acceder a la seguridad social y a la jubilación?
5. ¿Creé usted que la pensión de jubilación de personas con discapacidad es suficientes para satisfacer sus necesidades?

Anexo 3: Personas con discapacidad activas laboralmente

| Tipo de Discapacidad | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Auditiva | 10.212 | 11.114 | 12.110 | 10.981 | 11.156 |
| Física | 31.926 | 36.210 | 40.945 | 37.381 | 37.781 |
| Intelectual | 5.654 | 6.856 | 8.218 | 7.949 | 7.553 |
| Psicosocial | 1.710 | 2.111 | 3.151 | 3.336 | 2.976 |
| Visual | 8.659 | 9.513 | 10.172 | 9.254 | 9.311 |
| Total | 58.161 | 65.804 | 74.597 | 68.901 | 68.776 |

| Tipo de Discapacidad | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Auditiva | 17,56% | 16,89% | 16,23% | 15,94% | 16,22% |
| Física | 54,89% | 55,03% | 54,89% | 54,25% | 54,93% |
| Intelectual | 9,72% | 10,42% | 11,02% | 11,54% | 10,98% |
| Psicosocial | 2,94% | 3,21% | 4,22% | 4,84% | 4,33% |
| Visual | 14,89% | 14,46% | 13,64% | 13,43% | 13,54% |
| Total | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

| Tipo de Discapacidad | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Auditiva | 8,83% | 8,96% | -9,32% | 1,59% |
| Física | 13,42% | 13,08% | -8,70% | 1,07% |
| Intelectual | 21,26% | 19,87% | -3,27% | -4,98% |
| Psicosocial | 23,45% | 49,27% | 5,87% | -10,79% |
| Visual | 9,86% | 6,93% | -9,02% | 0,62% |
| Total | 13,14% | 13,36% | -7,64% | -0,18% |

Anexo 4: Distribución de jubilados del (IESS) según su sexo y el tipo de prestación recibida

| Sexo | Prestación | | Total |
|-----------------|---------------|--------------|---------------|
| | Vejez | Discapacidad | |
| Hombre | 259100 | 6950 | 266050 |
| Mujer | 202793 | 4491 | 207284 |
| No identificado | 24 | 0 | 24 |
| Total | 461917 | 11441 | 473358 |

| Sexo | Prestación | |
|-----------------|-------------|--------------|
| | Vejez | Discapacidad |
| Hombre | 56% | 61% |
| Mujer | 44% | 39% |
| No identificado | 0% | 0% |
| Total | 100% | 100% |

Anexo 5: Tendencia en el sistema de jubilación, entre la edad y la discapacidad

| Rangos de edad | Datos Absolutos | Datos Relativos | Datos Absolutos | Datos Relativos |
|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Vejez | Discapacidad | Vejez | Discapacidad |
| Menor 40 años | 0 | 0,00% | 4 | 0,03% |
| 40 años-60 años | 51 | 0,01% | 950 | 8,30% |
| 51 años - 60 años | 7.832 | 1,70% | 7.205 | 62,98% |
| 61 años - 70 años | 204.621 | 44,30% | 3.270 | 28,58% |
| 71 años - 80 años | 178.649 | 38,68% | 12 | 0,10% |
| 81 años - 90 años | 60.048 | 13,00% | 0 | 0,00% |
| Mayor a 90 años | 10.716 | 2,32% | 0 | 0,00% |
| Total | 461.917 | 100,00% | 11.441 | 100,00% |

Anexo 6: Número total de jubilados por mes, desglosado entre jubilaron por vejez y discapacidad en el período 2014-2022

| Suma de Jubilados Mes | Años | | | | | | | | |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Enero | | 186 | 489 | 991 | 1746 | 3499 | 7337 | 9734 | 10748 |
| Febrero | | 201 | 491 | 1031 | 1825 | 3676 | 7757 | 9820 | 10798 |
| Marzo | 11 | 227 | 572 | 1117 | 1939 | 3928 | 8283 | 9941 | 10696 |
| Abril | 15 | 255 | 603 | 1213 | 2064 | 4180 | 8639 | 10014 | 10814 |
| Mayo | 26 | 292 | 636 | 1256 | 2178 | 4414 | 8965 | 10097 | 10896 |
| Junio | 37 | 320 | 670 | 1320 | 2321 | 4597 | 9179 | 10087 | 10996 |
| Julio | 57 | 348 | 723 | 1372 | 2471 | 4849 | 9494 | 10192 | 11069 |
| Agosto | 72 | 366 | 772 | 1426 | 2631 | 5256 | 9552 | 10274 | 11171 |
| Septiembre | 95 | 405 | 808 | 1473 | 2776 | 5707 | 9362 | 10374 | 11250 |
| Octubre | 119 | 428 | 862 | 1492 | 2965 | 6097 | 9517 | 10450 | 11345 |
| Noviembre | 144 | 447 | 905 | 1572 | 3162 | 6494 | 9614 | 10569 | 11390 |
| Diciembre | 170 | 463 | 968 | 1678 | 3348 | 6908 | 9688 | 10648 | 11441 |

Anexo 7: Promedios de discapacidad física e intelectual en varias provincias de Ecuador

| Promedio de Porcentaje de Discapacidad Provincias | Discapacidades | | |
|---|----------------|--------------|---------------|
| | DISFIS | DISINT | Total general |
| Azuay | 48,27 | 55,58 | 48,65 |
| Cañar | 50,68 | 56,5 | 50,82 |
| Carchi | 59,6 | | 59,6 |
| Chimborazo | 49,05 | 54,25 | 49,3 |
| Cotopaxi | 44,59 | 59 | 44,76 |
| El Oro | 47,63 | 57,25 | 47,89 |
| Esmeraldas | 50,42 | 71,67 | 50,73 |
| Guayas | 45,81 | 69,04 | 50,64 |
| Imbabura | 49,54 | 56,62 | 49,81 |
| Loja | 47,36 | 55 | 47,58 |
| Manabí | 48,82 | 58,01 | 49,9 |
| Pichincha | 50,06 | 49,86 | 50,05 |
| Tungurahua | 49,82 | 64,64 | 50,9 |
| Total general | 47,79 | 65,34 | 50,14 |

Anexo 8: Promedios de discapacidad física e intelectual en varias provincias de Ecuador

| Año | Pensión Promedio más décimos | |
|-------------|------------------------------|--------------|
| | Vejez | Discapacidad |
| 2014 | 7512,36 | 6844,67 |
| 2015 | 8118,49 | 9307,58 |
| 2016 | 8482,33 | 9643,66 |
| 2017 | 8749,89 | 10131,69 |
| 2018 | 8792,63 | 10244,02 |
| 2019 | 8805,56 | 9952,49 |
| 2020 | 8863 | 9712,8 |
| 2021 | 8851,24 | 9718,69 |
| 2022 | 8952,85 | 9891,24 |

| AÑO | MES | VEJEZ | DISCAPACIDAD |
|-------------|------------|------------------------------|------------------------------|
| | | Pensión Promedio más décimos | Pensión Promedio más décimos |
| 2014 | Enero | \$ 622,29 | \$ - |
| 2014 | Febrero | \$ 623,89 | \$ - |
| 2014 | Marzo | \$ 624,25 | \$ 448,69 |
| 2014 | Abril | \$ 624,41 | \$ 578,07 |
| 2014 | Mayo | \$ 625,32 | \$ 619,25 |
| 2014 | Junio | \$ 625,53 | \$ 737,86 |
| 2014 | Julio | \$ 625,80 | \$ 728,39 |
| 2014 | Agosto | \$ 625,66 | \$ 722,31 |
| 2014 | Septiembre | \$ 625,71 | \$ 756,03 |
| 2014 | Octubre | \$ 627,49 | \$ 743,78 |
| 2014 | Noviembre | \$ 630,74 | \$ 758,21 |
| 2014 | Diciembre | \$ 631,26 | \$ 752,10 |
| 2015 | Enero | \$ 675,95 | \$ 787,55 |
| 2015 | Febrero | \$ 677,26 | \$ 777,78 |
| 2015 | Marzo | \$ 677,27 | \$ 781,41 |
| 2015 | Abril | \$ 676,50 | \$ 791,36 |
| 2015 | Mayo | \$ 676,47 | \$ 774,21 |
| 2015 | Junio | \$ 676,48 | \$ 791,45 |
| 2015 | Julio | \$ 676,39 | \$ 781,46 |
| 2015 | Agosto | \$ 676,44 | \$ 776,47 |
| 2015 | Septiembre | \$ 676,11 | \$ 762,05 |
| 2015 | Octubre | \$ 676,03 | \$ 759,32 |
| 2015 | Noviembre | \$ 676,48 | \$ 760,75 |
| 2015 | Diciembre | \$ 677,11 | \$ 763,77 |
| 2016 | Enero | \$ 700,00 | \$ 796,35 |
| 2016 | Febrero | \$ 701,66 | \$ 795,72 |
| 2016 | Marzo | \$ 704,03 | \$ 796,35 |
| 2016 | Abril | \$ 704,61 | \$ 796,18 |
| 2016 | Mayo | \$ 705,35 | \$ 801,20 |

| | | | | | |
|-------------|------------|----|--------|----|--------|
| 2016 | Junio | \$ | 704,72 | \$ | 798,31 |
| 2016 | Julio | \$ | 705,86 | \$ | 805,67 |
| 2016 | Agosto | \$ | 708,11 | \$ | 806,20 |
| 2016 | Septiembre | \$ | 711,01 | \$ | 811,02 |
| 2016 | Octubre | \$ | 711,78 | \$ | 814,08 |
| 2016 | Noviembre | \$ | 711,65 | \$ | 809,22 |
| 2016 | Diciembre | \$ | 713,53 | \$ | 813,36 |
| 2017 | Enero | \$ | 723,05 | \$ | 824,24 |
| 2017 | Febrero | \$ | 729,90 | \$ | 832,01 |
| 2017 | Marzo | \$ | 729,86 | \$ | 840,63 |
| 2017 | Abril | \$ | 729,18 | \$ | 846,02 |
| 2017 | Mayo | \$ | 730,45 | \$ | 845,05 |
| 2017 | Junio | \$ | 730,12 | \$ | 845,36 |
| 2017 | Julio | \$ | 730,19 | \$ | 846,29 |
| 2017 | Agosto | \$ | 729,78 | \$ | 845,14 |
| 2017 | Septiembre | \$ | 729,53 | \$ | 850,61 |
| 2017 | Octubre | \$ | 729,46 | \$ | 850,33 |
| 2017 | Noviembre | \$ | 729,28 | \$ | 852,92 |
| 2017 | Diciembre | \$ | 729,08 | \$ | 853,09 |
| 2018 | Enero | \$ | 734,86 | \$ | 864,90 |
| 2018 | Febrero | \$ | 734,78 | \$ | 864,66 |
| 2018 | Marzo | \$ | 734,36 | \$ | 864,17 |
| 2018 | Abril | \$ | 733,47 | \$ | 861,05 |
| 2018 | Mayo | \$ | 733,13 | \$ | 860,05 |
| 2018 | Junio | \$ | 732,90 | \$ | 859,05 |
| 2018 | Julio | \$ | 732,36 | \$ | 853,06 |
| 2018 | Agosto | \$ | 732,01 | \$ | 847,70 |
| 2018 | Septiembre | \$ | 731,84 | \$ | 846,92 |
| 2018 | Octubre | \$ | 731,32 | \$ | 846,63 |
| 2018 | Noviembre | \$ | 731,01 | \$ | 839,65 |
| 2018 | Diciembre | \$ | 730,59 | \$ | 836,18 |
| 2019 | Enero | \$ | 733,21 | \$ | 838,28 |
| 2019 | Febrero | \$ | 733,37 | \$ | 835,66 |
| 2019 | Marzo | \$ | 733,01 | \$ | 831,44 |
| 2019 | Abril | \$ | 733,28 | \$ | 831,47 |
| 2019 | Mayo | \$ | 733,73 | \$ | 829,02 |
| 2019 | Junio | \$ | 734,24 | \$ | 829,91 |
| 2019 | Julio | \$ | 734,60 | \$ | 831,33 |
| 2019 | Agosto | \$ | 734,02 | \$ | 830,44 |
| 2019 | Septiembre | \$ | 733,40 | \$ | 828,53 |
| 2019 | Octubre | \$ | 733,86 | \$ | 825,00 |
| 2019 | Noviembre | \$ | 734,31 | \$ | 821,68 |
| 2019 | Diciembre | \$ | 734,53 | \$ | 819,73 |
| 2020 | Enero | \$ | 737,93 | \$ | 818,67 |
| 2020 | Febrero | \$ | 738,26 | \$ | 814,61 |
| 2020 | Marzo | \$ | 737,98 | \$ | 811,57 |
| 2020 | Abril | \$ | 737,68 | \$ | 808,06 |
| 2020 | Mayo | \$ | 738,89 | \$ | 808,74 |
| 2020 | Junio | \$ | 739,47 | \$ | 807,42 |
| 2020 | Julio | \$ | 739,44 | \$ | 805,71 |

| | | | | | |
|-------------|------------|----|--------|----|--------|
| 2020 | Agosto | \$ | 739,02 | \$ | 806,08 |
| 2020 | Septiembre | \$ | 738,57 | \$ | 807,91 |
| 2020 | Octubre | \$ | 738,51 | \$ | 808,49 |
| 2020 | Noviembre | \$ | 738,66 | \$ | 807,69 |
| 2020 | Diciembre | \$ | 738,59 | \$ | 807,85 |
| 2021 | Enero | \$ | 738,60 | \$ | 807,71 |
| 2021 | Febrero | \$ | 738,65 | \$ | 808,60 |
| 2021 | Marzo | \$ | 738,31 | \$ | 808,80 |
| 2021 | Abril | \$ | 738,43 | \$ | 808,72 |
| 2021 | Mayo | \$ | 738,26 | \$ | 809,04 |
| 2021 | Junio | \$ | 738,04 | \$ | 809,24 |
| 2021 | Julio | \$ | 737,67 | \$ | 810,35 |
| 2021 | Agosto | \$ | 737,42 | \$ | 811,15 |
| 2021 | Septiembre | \$ | 736,88 | \$ | 811,68 |
| 2021 | Octubre | \$ | 736,45 | \$ | 811,09 |
| 2021 | Noviembre | \$ | 736,35 | \$ | 811,10 |
| 2021 | Diciembre | \$ | 736,17 | \$ | 811,19 |
| 2022 | Enero | \$ | 746,99 | \$ | 823,62 |
| 2022 | Febrero | \$ | 747,29 | \$ | 824,36 |
| 2022 | Marzo | \$ | 746,85 | \$ | 824,69 |
| 2022 | Abril | \$ | 746,77 | \$ | 824,61 |
| 2022 | Mayo | \$ | 746,60 | \$ | 824,26 |
| 2022 | Junio | \$ | 746,67 | \$ | 824,45 |
| 2022 | Julio | \$ | 746,42 | \$ | 823,56 |
| 2022 | Agosto | \$ | 745,84 | \$ | 824,93 |
| 2022 | Septiembre | \$ | 745,33 | \$ | 824,78 |
| 2022 | Octubre | \$ | 744,98 | \$ | 824,35 |
| 2022 | Noviembre | \$ | 744,74 | \$ | 823,92 |
| 2022 | Diciembre | \$ | 744,37 | \$ | 823,71 |

Anexo 9: Número de beneficiarios de jubilados por vejez y discapacidad en las provincias de Ecuador

| Provincia del beneficiario | Prestación | |
|-----------------------------------|-------------------|---------------------|
| | Vejez | Discapacidad |
| Pichincha | 168.348 | 2.110 |
| Guayas | 105.817 | 4.982 |
| Azuay | 28.177 | 605 |
| Manabí | 25.406 | 955 |
| Tungurahua | 16.378 | 135 |
| El Oro | 13.909 | 157 |
| Loja | 14.554 | 195 |
| Imbabura | 14.415 | 230 |
| Chimborazo | 13.452 | 176 |
| Los Ríos | 8.997 | 462 |
| Esmeraldas | 9.228 | 291 |
| Cotopaxi | 8.605 | 86 |
| Cañar | 6.198 | 269 |

| | | |
|-------------------------|----------------|---------------|
| Santo Domingo | 5.648 | 240 |
| Bolívar | 4.149 | 166 |
| Carchi | 4.114 | 49 |
| Santa Elena | 3.941 | 85 |
| Pastaza | 2.111 | 57 |
| Morona Santiago | 2.021 | 45 |
| Napo | 1.742 | 44 |
| Sucumbíos | 1.533 | 44 |
| Zamora Chinchipe | 1.543 | 21 |
| Orellana | 901 | 30 |
| Galápagos | 730 | 7 |
| Total | 461.917 | 11.441 |