



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
La Universidad Católica de Loja

**ÁREA ADMINISTRATIVA**

TITULACIÓN DE MAGISTER EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

**“Análisis de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana, en relación a la Normativa Legal vigente en materia laboral y los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. Año 2013”**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Cedeño Morán, María Rafaela

DIRECTORA: Moreno Pramatavora, Mila Inés Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO COCA

2014

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Doctora.

Mila Inés Moreno Pramatavora

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría, denominado: "Análisis de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana, en relación a la normativa legal vigente en materia laboral y los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. Año 2013" realizado por Cedeño Morán María Rafaela, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 17 de Septiembre de 2014

Dra. Mila Inés Moreno Pramatavora

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Cedeño Morán María Rafaela declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Análisis de la inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana, en relación a la normativa legal vigente en materia laboral y los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017. Año 2013, de la Titulación Maestría en Gestión y Desarrollo Social, siendo la Dra. Mila Inés Moreno Pramatavora directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f. ....

María Rafaela Cedeño Morán

CC. 210020618-0

## **AGRADECIMIENTO**

A los maestros de toda la vida por su guía, paciencia, amor y enseñanzas, a ellos muchas gracias por su aportación en el desarrollo de mi vida profesional..... y por su grano de arena que sumados dan como resultado el ser humano que soy, a ellos mi infinito agradecimiento.

María Rafaela Cedeño Morán

## **DEDICATORIA**

A Dios y a la vida, por la fortalezas y las oportunidades brindadas para ser mejor.

María Rafaela Cedeño Morán

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORÍA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I	
Marco conceptual de la discapacidad	5
1.1 Que es la discapacidad	6
1.2 Evolución histórica de la discapacidad	8
1.3 Antecedentes históricos de la atención de las personas con discapacidad en el país	9
1.4 Clasificación de la discapacidad según el Sistema Único de Calificación de Discapacidad en el Ecuador	12
1.4.1 Unidad e clasificación	13
1.4.2 Visiones de la CIF	14
1.4.3 Perspectivas de los componentes del CIF	14
1.4.3.1 En el contexto de la salud	14
1.4.3.1.1 Visión del conjunto del CIF	15
1.4.3.1.2 Funciones, estructuras corporales y deficiencias	17
1.4.3.1.3 Actividades y participación/ limitaciones en las actividades y restricciones en la participación	19
1.4.3.2 Factores contextuales	21
1.4.4 Modelos del funcionamiento y de la discapacidad	23
1.4.4.1 Proceso del funcionamiento y de la discapacidad	23
1.4.4.2 Modelos médico y social	24
1.4.5 Modo de empleo del la CIF	25
1.4.5.1 Calificadores	28
1.4.6 Clasificación de la discapacidad según el CONADIS	30
CAPITULO II	
Marco jurídico para las personas con discapacidad	32

2.1 Ratificación sobre derechos de las personas con discapacidad (octubre 2007)	33
2.2 Principales medidas de la Organización Internacional del Trabajo.	34
2.3 Constitución de la República del Ecuador (2008)	37
2.4 Leyes, Códigos y Reglamentos sobre los Derechos de las personas con discapacidad en materia laboral	37
2.4.1 Le Orgánica de discapacidad	37
2.4.2 Código de trabajo	41
2.4.3 Ley Orgánica de Servicio Público	41
2.4.3.1 Norma técnica sustitutiva del subsistema de selección de personal en el Servicio Público	42
2.5 Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017	42
2.6 Principales respuestas y acciones en material laboral desarrolladas por el Ministerio de Relaciones Laborales.	47
<b>CAPITULO III</b>	
Provincia de Orellana	49
3.1 Datos geográficos	50
3.2 Población	50
3.3 Población Económicamente Activa	50
3.4 Principales Sectores de Actividad Económica de la Provincia	51
<b>CAPITULO IV</b>	
Discapacidad en cifras	52
4.1 Resultado del último censo 2010 en discapacidad	53
4.1.1 Tasa de respuesta sobre discapacidad permanente por más de un año, por sexo VII censo de población y VI de vivienda (INEC 2010)	53
4.1.2 Porcentaje de personas con discapacidad por provincia según datos del censo de población y vivienda 2010	53
4.2 Análisis estadístico y demográfico de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana	54
<b>CAPITULO V</b>	
Inserción laboral	55
5.1 Realidad de la inserción laboral en Ecuador	56
5.2 Trabajo, discapacidad e inserción laboral	57
5.3 Modelo de integración laboral para personas con discapacidad	57
5.4 Importancia del enfoque social en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad	58
5.4.1 Discriminación	59

5.4.2 Exclusión	60
5.4.3 Inclusión	60
5.5 Tipos de inserción laboral	61
5.6 Elementos a considerar en la inserción laboral de personas con discapacidad	61
5.7 Obstáculos que impiden la inserción laboral	62
<b>CAPITULO VI</b>	
Inserción laboral en cifras	64
6.1 Programa Red Socio Empleo	65
6.1.1 Número de personas con discapacidad inscritos en la provincia de Orellana	65
6.1.2 Número de personas con discapacidad insertados laboralmente	66
6.1.3 Capacitaciones brindadas en la provincia de Orellana a las personas con discapacidad	67
6.2 Inserción laboral en la provincia de Orellana, año 2013	67
6.2.1 Inserción laboral por género	67
6.2.2 Inserción laboral por tipo de discapacidad	68
6.2.3 Inserción laboral por aéreas productivas	70
6.2.4 Inserción laboral por sector, año 2013	71
6.2.4.1 Grado de cumplimiento de la normativa legal en materia de discapacidad	71
<b>CAPITULO VII</b>	
Análisis de los resultados de la encuesta	73
7.1 Población objetivo	74
7.2 Determinación de la muestra	74
7.3 Análisis de los resultados de la encuesta	76
7.3.1 Distribución por género	76
7.3.2 Distribución por grupo de edad	76
7.3.3 Estado civil	77
7.3.4 Tipo de discapacidad	78
7.3.5 nivel de escolaridad	79
7.3.6 Área de trabajo	79
7.3.7 Sector productivo	80
7.3.8 Análisis de las preguntas	80
7.3.8.1 Nivel y tipo de inserción	81
7.3.8.2 Normativa legal vigente en materia laboral y los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017	82
7.3.9 Análisis de los resultados	86



7.3.9.1 Problema planteado	86
7.3.9.2 Objetivos de Investigación	86
7.3.9.3 Hipótesis de Investigación	87
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES	94
BIBLIOGRAFÍA	95
ANEXO	97

## RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad conocer variables como: el nivel y tipo de inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana en el año 2013, las áreas a las que tienen mayor acceso en el campo laboral, el tipo de discapacidad con mayor número de inserción, la equidad en cuanto a género, las barreras y la discriminación existente para acceder al sector productivo y en qué grado estas variables responden con lo estipulado en la normativa legal vigente en materia laboral y a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.

La investigación incluye información facilitada por el Ministerio de Relaciones Laborales – Dirección de Atención de Grupos Prioritarios y CONADIS que permitió realizar comparaciones con los datos obtenidos en la encuesta y analizar la situación actual en el tema de inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana, tener una visión del nivel cumplimiento de las políticas impulsadas por el Estado y el actuar de las instituciones encargadas de trabajar por este sector vulnerable en materia laboral. Además se pretende sentar las bases para futuras investigación y el desarrollo de proyectos enfocados en mejorar la intervención de las instituciones responsables de trabajar a favor de este grupo vulnerable de la sociedad.

**PALABRAS CLAVES:** Nivel, Tipo de Inserción Laboral

## **ABSTRACT**

The present investigation has as purpose know variables as: the level and type of labor insertion of the persons with disability in Orellana's province in the year 2013, the areas to those who have major access in the labor field, the type of disability with major number of insertion, the equity as for kind, the barriers and the existing discrimination to accede to the productive sector and in what degree these variables answer with the stipulated in the legal in force regulation in labor matter and to the aims of the National Plan of the Good one To live through 2013-2017.

The investigation includes information facilitated by the Department of Labor Relations - Direction of Attention of Priority Groups and CONADIS that allowed to realize comparisons with the information obtained in the survey and to analyze the current situation in the topic of labor insertion of the persons with disability in Orellana's province, to have a vision of the level fulfillment of the policies stimulated by the State and act of the institutions entrusted to be employed for this vulnerable sector at labor matter In addition one tries to lay the foundations for future investigation and the development of projects focused in improving the intervention of the responsible institutions of working in favour of this vulnerable group of the company.

**KEYWORDS:** Level, Type of Labor Insertion.

## INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo las personas con discapacidad han sido uno de los grupos vulnerables más olvidado por la sociedad, en la actualidad las principales normativas internacionales sumadas a la Constitución aprobada en el Ecuador en el año 2008 han permitido el desarrollo de leyes y políticas que han permitido atender las necesidades reales de las mismas.

En el Ecuador según cifras del INEC (instituto Nacional Estadísticas y Censos) en el año 2010 existían 1.936.697 persona con algún tipo de discapacidad lo que representa el 13,40% de la población total.

En la provincia de Orellana según la base estadística del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) en el año 2013, existían 4.604 personas con discapacidad dentro de las cuales: 2.166 presentan discapacidad física, 761 discapacidad intelectual, 186 psicológica, 925 visual, 115 lenguaje y 451 discapacidad auditiva, de los cuales 3.579 están en edad de trabajar, derecho respaldo en el Art. 33 del Código de trabajo (año 2006) que señala la obligación del empleador público o privado con una nómina de o más de 25, de contar con el 4% de personas con discapacidad del total de sus trabajadores, normativa respaldada por la Ley de Discapacidad y por la Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad a la que está suscrita nuestro país. Sumado a esto el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, impulsa estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida de toda la sociedad en todos los ámbitos de intervención.

El presente trabajo permitió conocer el nivel y tipo de inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana en el año 2013, y en qué grado responden a lo estipulado en la Normativa legal vigente en materia laboral y a los Objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.

Está investigación se respaldó en las leyes y políticas vigentes en material laboral en nuestro país que se encuentran en la Constitución, la Ley Orgánica de Discapacidades, la Ley Orgánica Servicios Públicos, el Código de trabajo, Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 y además en los convenios internacionales a los cuales el país está suscrito: Ratificación sobre Derechos de las personas con discapacidad (octubre 2007) y las Principales medidas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Además se apoyó en las investigaciones previas realizadas por el INEC en el censo de población y vivienda 2010, bases de datos del CONADIS, estadísticas manejadas por el Ministerio de Relaciones Laborales-Dirección de Atención de Grupos Prioritarios obtenidas

en base a las inspecciones realizadas en la provincia, información del programa de Red Socio Empleo y del SECAP, lo que sentó un precedente que permitió realizar análisis y comparaciones con los resultados de la encuesta aplicada a la población con discapacidad en edad de trabajar, con la finalidad de cumplir con el objetivo de esta investigación.

El en proceso de investigación se analizó aspectos determinantes en la inserción laboral y el cumplimiento de la Normativa laboral vigente y el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, como son: Género, tipo de discapacidad, grado de inserción, tipos de empleos ocupados, cuota establecida de cumplimiento, factores que determinan la calidad de vida y la garantía de un trabajo digno para la población con discapacidad. El resultado obtenido permitió por otro lado ampliar la visión de los aporte de los proyectos y acciones emprendidas por la entidad responsable en materia laboral para promover la inclusión en el sector laboral y contar con un documento técnico que permitirá tener una perspectiva más amplia de la situación actual de las personas con discapacidad ( su participación, principales fuentes de trabajo, bolsa de empleo pública) y que servirá como base para futuras investigaciones que permitirán fortalecer e introducir mayores beneficios para el sector.

Para culminar hay que acotar que las dificultades presentadas durante su desarrollo, fue la resistencia por parte de los involucrados por temor a represarías, una realidad lamentable, existente a pesar de leyes que nos dan el Derecho al acceso de información, base para realizar investigaciones y definir estrategias que permitan mejorar procesos y servicios.

## **CAPITULO I: MARCO CONCEPTUAL DE LA DISCAPACIDAD**

## 1.1 ¿Qué es la discapacidad?

Sobre discapacidad existen un sin número de definiciones que han ido evolucionando con el transcurso del tiempo. La Organización Mundial de la Salud en los años 80 proponía el siguiente esquema para referirse a la discapacidad: ENFERMEDAD – DEFICIENCIA - DISCAPACIDAD - MINUSVALÍA, en donde:

- **Enfermedad:** Era considerada como una situación intrínseca que abarcaba cualquier tipo de enfermedad, trastorno o accidente. La enfermedad está clasificada por la OMS en su Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Relacionados (CIE).
- **Deficiencia:** Exteriorización directa de las consecuencias de la enfermedad y se manifiesta tanto en los órganos del cuerpo como en sus funciones (incluidas las psicológicas).
- **Discapacidad:** Objetivación de la deficiencia en el sujeto y con una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados normales para cualquier sujeto de sus características (edad, género,...).
- **Minusvalía:** Socialización de la problemática causada en un sujeto por las consecuencias de una enfermedad, manifestada a través de la deficiencia y/o la discapacidad, y que afecta al desempeño del rol social que le es propio.

Lo que ha sido reemplazo por la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y Salud (2001), donde se expone una visión positiva sobre la discapacidad. En la cual se toma en cuenta tres términos:

### FUNCIONAMIENTO – DISCAPACIDAD – SALUD

Refiriéndose:

- **Funcionamiento:** Funciones y estructuras corporales, a la capacidad de desarrollar actividades y participar en actividades sociales como seres humanos.
- **Discapacidad:** Agrupamiento de deficiencias en las funciones y estructuras corporales, limitaciones para llevar a cabo actividades con las respectivas limitaciones en la participación social del ser humano.
- **Salud:** Elemento importante que conecta a las dos mencionadas anteriormente.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS 2011), la discapacidad es definida como:

*Toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Se trataría de la objetivación de la limitación funcional en las actividades cotidianas, se caracteriza por excesos o defectos en relación con la conducta o actividad, que normalmente, se espera y que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivos o regresivos. Lo normal es que sea consecuencia directa de una deficiencia pero también puede ser una respuesta, sobretodo de carácter psicológico, del sujeto a una deficiencia física, sensorial o de otro tipo.*

Actualmente además se han unido esfuerzos para que la definición tenga tintes humanizados, comenzando a definirla considerando que la discapacidad es la restricción que tiene una persona, sujeto de deberes y derechos, en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad en la práctica ciudadana.

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad dio a conocer dos visiones complementarias una de tinte humanista y otra con una connotación clínica:

- La primera reconoce que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencia y las barreras existentes, debido a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
- La segunda expresa, se considera persona con discapacidad a toda persona que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, posiblemente de carácter permanente y que se vean restringidos en, al menos, un 30% de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales.

En base a lo expuesto, podemos concluir que, cuando se habla de Derechos humanos, se incluye a toda la humanidad, sin discriminación de su etnia, edad, sexo, situación socioeconómica, religión o nacionalidad, es decir que deben ser ejercidos de igual forma por todas las personas, con y sin discapacidad.



## 1.2 Evolución histórica de la discapacidad<sup>1</sup>

El término discapacidad ha evolucionado en cuanto a definiciones y modelos de atención; desde un paradigma tradicional, pasando por un enfoque médico hasta un modelo social y de derecho.

Desde la antigüedad hasta el siglo XIX, primó el paradigma o modelo tradicional que asocia el concepto de discapacidad con inferioridad y anormalidad, considerando a la persona como objeto de lástima y, en el mejor de los casos, como destinatario de limosna.

El modelo biológico, médico o de rehabilitación, considera a la persona con discapacidad como PACIENTE que para lograr su recuperación requiere atención especializada siendo receptor pasivo y, por ende, objeto de apoyo. Al considerar el origen bio-médico de la discapacidad, se la describe como una desviación observable de la normalidad de la estructura y/o función corporal-mental que surge a consecuencia de una enfermedad, trauma o condición de salud. Bajo este modelo, en 1980 la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su afán por unificar lenguajes y referentes conceptuales, publicó la Clasificación de la Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía (CIDDM), que cataloga la consecuencias de las enfermedades y la define de manera específica como *la restricción o ausencia de carácter permanente de la capacidad de una persona para realizar una actividad de acuerdo a su edad, sexo y cultura, debido a una deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad de una estructura o función por enfermedad genética, congénita o adquirida*.

Posteriormente, surge el modelo social de derechos humanos y autonomía personal, que se centra en la dignidad de la persona, valora al ser y no la condición; evalúa la diversidad y en consecuencia considera a la discapacidad como una característica de lo humano; subraya la interacción entre la discapacidad y el entorno, relacionando tanto a las actitudes como a las posturas sociales, culturales y económicas que dificultan o impiden su participación en la sociedad. Posiciona a la persona con discapacidad como titular de derechos y responsabiliza al Estado de garantizar su ejercicio a través de la implementación de políticas públicas y acciones positivas. No se trata de una problemática familiar y menos individual, tampoco de un grupo minoritario, es una cuestión social por cuanto son las barreras sociales y físicas las que realmente discapacitan, sin perder de vista que está latente el riesgo de adquirir algún tipo de discapacidad en cualquier momento de la vida.

---

<sup>1</sup> Antecedentes Históricos/Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017. Pág. 17.

Visualizando a la discapacidad como un fenómeno universal e integrando los dos modelos de atención, la OMS en 2001, publica la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), en la que no se especifica una definición exacta pero de su contenido se infiere que deberá considerarse discapacidad a una condición de salud, que a consecuencia de una alteración de la estructura o función, limita a una persona de forma previsible permanente en su capacidad de ejecutar una actividad, pudiendo restringir su participación social de acuerdo a los factores contextuales respectivos

En el Ecuador, el sistema de valoración de la discapacidad establece normas para la evaluación de las consecuencias de la enfermedad como la restricción o ausencia de la capacidad para realizar actividades de auto-cuidado (vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal), y actividades de la vida diaria como: comunicación, actividad física, función sensorial, funciones manuales, transporte, función sexual, sueño y actividades sociales de ocio; en concordancia con las clasificaciones establecidas por la CIDDM y la CIF de la OMS.

### **1.3 Antecedentes históricos de la atención de las personas con discapacidad en el país<sup>2</sup>**

La atención específica a las personas con discapacidad en el Ecuador, inicia hace más menos medio siglo por iniciativa de madres y padres de personas con discapacidad, que en la búsqueda de soluciones buscaron y encontraron en países desarrollados nuevas alternativas de atención, naciendo la necesidad de impulsar la conformación de organizaciones privadas que brindaron servicios especializados en salud y educación.

Entre los hitos más relevantes ocurridos en el país tenemos:

Décadas del 40 al 60:

- La intervención gubernamental giro en torno a la creación de escuelas de educación especial en las principales ciudades (Quito Cuenca y Guayaquil).
- En 1965 se aprueba la primera ley del Ciego, norma pionera de la legislación latinoamericana.

---

<sup>2</sup> Marco Conceptual/Agenda Nacional para la igualdad en discapacidades 2013-2014. Pág. 21

#### Década de los 70:

- Desarrollo en el campo de la educación, salud y bienestar social gracias al auge petrolero.
- Creación de servicios, organismos técnico-administrativos.
- Emisión de normas y reglamentaciones, en las que se destacan:
  - 1937, fue creado el Consejo nacional de Rehabilitación Profesional (CANAREP) para diagnóstico, evaluación, formación ocupacional e inserción laboral de las personas con discapacidad.  
Se crea el beneficio de exoneración de impuestos para la importación de vehículos ortopédicos para personas con discapacidad física.
  - 1977 se expide la Ley general de Educación que puntualiza como responsabilidad del Estado la educación especial.
  - 1979 (abril) se crea la Unidad de Educación Especial, como organismo técnico y regulador del subsistema.

#### Década de los 80:

- 1980, se crea la División nacional de Rehabilitación del Ministerio de salud Pública, que organizó e implemento los servicios de medicina física y rehabilitación en las diferentes unidades médicas del sistema nacional de salud en varias provincias del país.
- 1982, se expide la Ley de Protección del minusválido, mediante la cual se crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido (DINARIM), del ministerio de Bienestar Social, asumiendo la rectoría y coordinación nacional del trabajo sobre discapacidades. Se reemplaza al CONAREP y pone a disposición el personal capacitado en cinco unidades operativas dependientes, al Ministerio de Bienestar Social, para la atención directa a las personas con discapacidad en aspectos de: protección, educación especial, capacitación ocupacional e integración laboral.  
Se crearon varios centros de rehabilitación y escuelas de educación especial dependientes del Instituto Nacional del Niño y la Familia (INNFA) y otras ONG.
- 1989 se conforma la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador (CIASDE).

#### En la década de los 90:

- 1991, por iniciativa del Instituto Nacional del Niño y la Familia (INNFA) y los Ministerios de salud, Educación y Bienestar Social, a través del trabajo multidisciplinario e interinstitucional de la CIASDE publica el I PLAN NACIONAL DE DISCAPACIDADES.
- El 10 de agosto de 1992, se publica la ley 180 en el Registro oficial N° 996, normativa que impulsa la atención interinstitucional a las personas con discapacidad con enfoque de derechos y crea el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), como entidad autónoma y rectora del tema en el país, con el mandato legal de dictar políticas, coordinar acciones públicas y privadas e impulsar investigaciones sobre discapacidad.

#### 2000 – Actualidad

- En el año 2001, Naciones Unidas otorga al país el premio internacional Franklin Delano Roosevelt, siendo el primer país latinoamericano en recibir esta distinción por haber realizado un trabajo destacado, de carácter intersectorial e interinstitucional que logró avances significativos, siendo referente para paise de América Latina y el Caribe, gracias al apoyo de RIICOTEC (Red Intergubernamental Iberoamericana de Cooperación Técnica), y del Real Patronato de España.
- 2005, I y II Plan nacional de Discapacidades
- 2006, la inversión del gobierno de turno para atender a las personas con discapacidad bordeaba el millón de dólares. Solamente en el primer año de gestión del gobierno, la inversión del Estado se quintuplicó, alcanzando los 5,5 millones de dólares. Antes de 2006, las personas con discapacidad apenas recibían un promedio de 200 ayudas técnicas por medio del CONADIS, en el 2007 se entregó 850 ayudas técnicas y enseres, en 2.010 esta cifra alcanzó las 77 mil, beneficiando a 23.947 personas con discapacidad. la inversión realizada en 2011 por la Vicepresidencia de la República fue aproximadamente de 65 millones de dólares en los diferentes programas de atención integral y prevención.
- Desde julio de 2009 a noviembre 2010, se desarrollo la Misión “Manuela Espejo”, médicos y especialistas ecuatorianos y cubanos ubicaron georeferencialmente, casa por casa, caso por caso, a 294.166 personas con discapacidad física, mental, intelectual o auditiva. Se visitaron 1’286.331 hogares, realizándose 825.576 consultas médicas en 221 cantones de las 24 provincias del país.

Se entregaron además 77 mil ayudas técnicas, insumos médicos y medicinas (tales como sillas de ruedas, sillas para evacuar, bastones, andadores, kits anti-escaras, colchones entre otros), que beneficiaron a 23.947 personas con discapacidad. En base a los resultados obtenidos de esta investigación nació la Misión Joaquín Gallegos Lara, bautizada así en honor al autor de la obra “Las Cruces Sobre el Agua”, escritor con discapacidad que luchaba a favor de los más humildes y marginados. En 2010, se identificaron 2.451 beneficiarios del programa, quienes ya recibieron sus bonos por medio del Banco Nacional de Fomento.

- El 25 de septiembre de 2012, se publica la ley Orgánica de Discapacidad en el Registro oficial n° 796, normativa que asegura la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

#### **1.4 Clasificación de la discapacidad según el sistema único de calificación de discapacidad en el Ecuador<sup>3</sup>**

La clasificación de la discapacidad fue elaborada en los años setenta y publicada por la OMS en 1980, bajo el nombre de Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalía (CIDDM), en base a esta primera publicación en el año 2001 se aprobó la Clasificación Internacional del funcionamiento, con la finalidad de<sup>4</sup>:

- Proporcionar una base científica para la comprensión y el estudio de la salud y los estados relacionados con ella, los resultados y los determinantes.
- Establecer un lenguaje común para describir la salud y los estados relacionados con ella, para mejorar la comunicación entre distintos usuarios, tales como profesionales de la salud, investigadores, diseñadores de políticas sanitarias y la población general, incluyendo a las personas con discapacidades.
- Permitir la comparación de datos entre países, entre disciplinas sanitarias entre los servicios, y en diferentes momentos a lo largo del tiempo.
- Proporcionar un esquema de codificación sistematizado para ser aplicado en los sistemas de información sanitaria.

---

<sup>3</sup> Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud. Organización Mundial de la Salud-2011. Ginebra.

<sup>4</sup> Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud. Organización Mundial de la Salud-2011. Ginebra. Pág. 6.

Además la CIF proporciona una descripción de situaciones relacionadas con el funcionamiento humano y sus restricciones y sirve como marco de referencia para organizar esta información. Estructura la información de un modo significativo, interrelacionado y fácilmente accesible. Agrupa la información en dos partes:

- Funcionamiento y Discapacidad.
- Factores Contextuales.

Cada una de estas partes consta a su vez de dos componentes:

Componentes de Funcionamiento y Discapacidad:

- El componente Cuerpo consta de dos clasificaciones, una para las funciones de los sistemas corporales, y otra para las estructuras del cuerpo. Los capítulos de ambas clasificaciones están organizados siguiendo los sistemas corporales.
- El componente Actividades y Participación cubre el rango completo de dominios que indican aspectos relacionados con el funcionamiento tanto desde una perspectiva individual como social.

Componentes de Factores Contextuales:

- El componente de los Factores Contextuales es una lista de Factores Ambientales. Los Factores Ambientales ejercen un efecto en todos los componentes del funcionamiento y la discapacidad y están organizados partiendo del entorno más inmediato al individuo y llegando hasta el entorno general.
- Los Factores Personales son un componente de los factores contextuales pero no están clasificados en la CIF debido a la gran variabilidad social y cultural asociada con ellos.

#### **1.4.1 Unidad de clasificación<sup>5</sup>**

La CIF, clasifica la salud y los estados “relacionados con la salud”. La unidad de clasificación está constituida, por tanto, por las *categorías* de cada dominio de salud y de estados “relacionados con la salud”. Es importante tener presente que en la CIF las personas no son

---

<sup>5</sup> Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud. Organización Mundial de la Salud-2011. Ginebra. Pág. 10.

las unidades de clasificación; es decir, la CIF no clasifica personas, sino que describe la situación de cada persona dentro de un conjunto de dominios de la salud o dominios “relacionados con la salud”.

Además, la descripción siempre se hace en el contexto de los factores ambientales y personales.

#### **1.4.2 Versiones de la CIF<sup>6</sup>**

La CIF se presenta en dos versiones con el fin de satisfacer los requerimientos de los diferentes usuarios en función de sus distintas necesidades.

La versión completa de CIF, en la que se realiza una clasificación en cuatro niveles que pueden agruparse en un sistema de clasificación de grado superior que incluye todos los dominios del segundo nivel. Además se dispone de una versión corta de la CIF para evaluar dos niveles.

#### **1.4.3 Perspectivas de los componentes del CIF<sup>7</sup>**

##### **1.4.3.1 En el contexto de la salud**

- **Funciones corporales**, Son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas).
- **Estructuras corporales**, Son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.
- **Deficiencias**, Son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida.
- **Actividad**, Es la realización de una tarea o acción por parte de un individuo.
- **Participación**, Es el acto de involucrarse en una situación vital.
- **Limitaciones en la Actividad**, Son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades.
- **Restricciones en la Participación**, Son problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.

---

<sup>6</sup> Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud. Organización Mundial de la Salud-2011. Ginebra. Pág. 10.

<sup>7</sup> Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud. Organización Mundial de la Salud-2011. Ginebra. Pág. 11.

- **Factores Ambientales**, Constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas.

Como se expresa en párrafos anteriores la CIF tiene dos partes, cada una con dos componentes:

Parte 1. Funcionamiento y Discapacidad

- Funciones y Estructuras Corporales
- Actividades y Participación

Parte 2. Factores Contextuales

- Factores Ambientales
- Factores Personales.

Los que:

- Pueden ser expresados tanto en términos positivos como negativos.
- Contienen varios dominios y en cada dominio hay categorías que son las unidades de clasificación.

**1.4.3.1.1 Visión del conjunto del CIF**

Tabla nº 1. Visión del conjunto del CIF

	<b>PARTE1: FUNCIONAMIENTO Y DISCAPACIDAD</b>		<b>PARTE2: FACTORES CONTEXTUALES</b>	
<b>COMPONENTES</b>	Funciones y estructuras corporales	Actividades y participación	Factores ambientales	Factores personales



<b>DOMINIOS</b>	Funciones corporales  Estructuras corporales	Áreas vitales (tareas, acciones)	Influencia externas sobre el funcionamiento y la discapacidad	Influencias internas sobre el funcionamiento y la discapacidad
<b>CONSTRUCTORES</b>	Cambios en las funciones corporales (fisiológica)	Capacidad realización de tareas en un entorno uniforme	El efecto facilitador o de barrera de las características del mundo físico, social y actitudinal	El efecto de los atributos de la persona
	Cambios en las estructuras del cuerpo	Desempeño/ realización  Realización de tareas		
<b>ASPECTOS POSITIVO</b>	Integridad funcional y estructural  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">FUNCIONAMIENTO</div>	Actividades participación	Facilitadores	No aplicables
<b>ASPECTOS NEGATIVO</b>	Deficiencia  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">DISCAPACIDAD</div>	Limitación en la actividad restricción en la participación	Barreras/ obstáculos	No aplicables

FUENTE: CIF - Pag.12

#### 1.4.3.1.2 Funciones, estructuras corporales y deficiencias<sup>8</sup>

**Funciones corporales,** Son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo funciones psicológicas).

**Estructuras corporales,** Son las partes anatómicas del cuerpo tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.

**Deficiencias,** Son problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida.

- Las funciones y estructuras corporales se clasifican en dos secciones diferentes. Estas dos clasificaciones están diseñadas para usarse paralelamente. Por ejemplo, las funciones corporales incluyen los sentidos básicos humanos, como es el caso de las “funciones visuales” y de las estructuras relacionadas con ellas que aparecen como “ojo y estructuras relacionadas”.
- “Cuerpo” se refiere al organismo humano como un todo; por lo tanto incluye el cerebro y sus funciones, ej. la mente. Las funciones mentales (o psicológicas) se clasifican, de esta manera, dentro de las funciones corporales.
- Las funciones y las estructuras corporales se clasifican de acuerdo con los sistemas corporales; siguiendo este esquema las estructuras corporales no se consideran como órganos.
- Las deficiencias de la estructura pueden incluir anomalías, defectos, pérdidas o cualquier otra desviación en las estructuras corporales. Las deficiencias han sido conceptualizadas de forma que su descripción concuerde con el nivel de conocimiento de que disponemos tanto sobre la constitución de tejidos o células como sobre la composición a nivel subcelular o molecular. Sin embargo estos niveles no se incluyen en la clasificación por razones prácticas. Los fundamentos biológicos de las deficiencias han servido de guía para realizar la clasificación y se ha dejado abierta la posibilidad de que pueda ampliarse incluyendo los niveles celulares y moleculares.
- Las deficiencias representan una desviación de la “norma” generalmente aceptada en relación al estado biomédico del cuerpo y sus funciones.

---

<sup>8</sup> Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud. Organización Mundial de la Salud-2011. Ginebra. Pag. 13

- Las deficiencias pueden ser temporales o permanentes; progresivas, regresivas o estáticas; intermitentes o continuas. La desviación de la norma puede ser leve o grave y puede fluctuar en el tiempo.
- Las deficiencias no tienen relación causal ni con su etiología ni con su forma de desarrollarse; por ejemplo, la pérdida de visión o de un miembro puede surgir de una anomalía genética o de un trauma. La presencia de una deficiencia necesariamente implica una causa; sin embargo, la causa puede no ser suficiente para explicar la deficiencia resultante. Además, cuando existe una deficiencia, también existe una disfunción en las funciones o estructuras del cuerpo, pero esto puede estar relacionado con cualquiera de las diferentes enfermedades, trastornos o estados físicos.
- Las deficiencias deben ser parte o una expresión de un estado de salud, pero no indican necesariamente que esté presente una enfermedad o que el individuo deba ser considerado como un enfermo.
- El concepto de deficiencia es más amplio, e incluye más aspectos, que el de trastorno o el de enfermedad; por ejemplo, la pérdida de una pierna es una deficiencia, no un trastorno o una enfermedad.
- Las deficiencias pueden derivar en otras deficiencias; por ejemplo, la disminución de fuerza muscular puede causar una deficiencia en las funciones de movimiento, los déficits de las funciones respiratorias pueden afectar al funcionamiento cardíaco, y una percepción deficitaria puede afectar a las funciones del pensamiento.
- Algunas categorías de los componentes Funciones y Estructuras Corporales y otras de la CIE-10 parecen superponerse, especialmente en cuanto a síntomas y signos. Sin embargo, los propósitos de las dos clasificaciones son diferentes. La CIE-10 clasifica los síntomas capítulos especiales para documentar la morbilidad o la utilización de servicios, mientras la CIF los muestra como parte de las funciones corporales que pueden ser utilizados para programas de prevención o para identificar las necesidades de los pacientes. Es muy importante considerar que la clasificación de Funciones y Estructuras Corporales de la CIF ha sido concebida para ser utilizada junto con las categorías Actividades y Participación.
- Las deficiencias se clasifican en categorías apropiadas usando criterios de identificación bien definidos (ej. presente o ausente según un umbral determinado). Estos criterios son los mismos para las funciones y estructuras corporales: pérdida o ausencia, reducción, aumento o exceso y desviación. Una vez que la deficiencia está presente, puede ser graduada en términos de severidad utilizando el calificador genérico de la CIF.

- Los factores ambientales interactúan con las funciones corporales, como en la interacción entre la calidad del aire y la respiración, la luz y la visión, los sonidos y la audición, los estímulos que distraen la atención y la propia atención, la textura del suelo y el mantenimiento del equilibrio, la temperatura ambiental y la regulación de la temperatura corporal.

#### **1.4.3.1.3 Actividades y participación / limitaciones en la actividad y restricciones en la participación<sup>9</sup>**

**Actividad,** Es la realización de una tarea o acción por una persona.

**Participación,** Es el acto de involucrarse en una situación vital.

**Limitaciones en la Actividad,** Son dificultades que una persona puede tener en el desempeño/realización de las actividades.

**Restricciones en la Participación,** Son problemas que una persona puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.

- Los dominios para el componente Actividades y Participación aparecen en una única lista que cubre todo el rango de áreas vitales (ej. desde el aprendizaje básico o la mera observación, hasta otras áreas más complejas tales como interacciones interpersonales o empleo). El componente puede utilizarse para indicar actividades, participación o ambos. Los dominios de este componente son calificados por los dos calificadores de desempeño/realización y capacidad. Así, la información recogida mediante esta lista proporciona una matriz de datos que no tiene ni superposiciones ni redundancias.
- El calificador de desempeño/realización describe lo que una persona hace en su contexto/entorno actual. Como el contexto/entorno actual incluye un contexto social, el desempeño/realización puede ser también entendido como “el acto de involucrarse en una situación vital” o “la experiencia vivida” de las personas en el contexto real en el que viven. Este contexto incluye los Factores Ambientales: todos los factores del mundo físico, social y actitudinal que pueden ser codificados utilizando el componente Factores Ambientales.

---

<sup>9</sup> Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud. Organización Mundial de la Salud-2011. Ginebra. Pág. 15.

- El calificador de capacidad describe la aptitud de un individuo para realizar una tarea o acción. Este “constructo” tiene por objeto indicar el máximo nivel probable de funcionamiento que una persona puede alcanzar en un dominio y en un momento dado. Para evaluar la habilidad máxima de la persona, resulta necesario disponer de un contexto/entorno “normalizado” que neutralice el diferente efecto de los diversos contextos/entornos en la capacidad del individuo. Este contexto/entorno normalizado puede ser: un contexto/entorno real comúnmente utilizado para evaluar la capacidad en las situaciones de evaluación; o en los casos en los que esto no sea posible, se asume un contexto/entorno del que se asume que tiene un efecto uniforme. Este contexto/entorno puede ser llamado “uniforme” o “normalizado”. Por tanto, capacidad refleja la habilidad ajustada en función del ambiente del individuo. Este ajuste debe ser igual para todas las personas y en todos los países, para que se puedan establecer comparaciones internacionales. Las características del contexto/entorno uniforme o normalizado se pueden codificar utilizando la clasificación de Factores Ambientales. La separación entre capacidad y desempeño/realización refleja la diferencia entre los efectos del contexto/entorno real y el uniforme, y por tanto, proporciona una guía útil sobre lo que puede hacerse en el contexto/entorno del individuo para mejorar su desempeño/realización.
- Tanto el calificador de capacidad como el de desempeño/realización pueden ser usados con o sin dispositivos de ayuda o con asistencia de terceras personas. Aunque los dispositivos de ayuda y la asistencia personal no eliminan los déficits, sí pueden eliminar las limitaciones de funcionamiento en los distintos dominios. Este tipo de codificación es particularmente útil para identificar el grado de limitación en el funcionamiento que la persona tendría sin los dispositivos de ayuda.
- Las dificultades o problemas en estos dominios pueden aparecer cuando hay una alteración cualitativa o cuantitativa en la manera en que un individuo desempeña las funciones de estos dominios. Las limitaciones o restricciones se evalúan contrastándolas con los estándares comúnmente aceptados en la población. Los estándares o normas frente a los que valoramos la capacidad y el desempeño/realización de un individuo son los de las personas que no padecen un estado de salud similar (enfermedad, trastorno, daño, etc.). La limitación o restricción mide la discordancia entre el desempeño/realización esperado y el observado. El desempeño/realización esperado es la norma de la población, que representa la experiencia de personas sin la condición de salud específica. La misma norma es utilizada en el calificador de capacidad de manera que una persona puede deducir

qué se puede hacer en el entorno de la persona para incrementar su desempeño/realización.

- Un problema con el desempeño/realización puede deberse directamente al entorno social, incluso cuando el individuo no presenta ninguna deficiencia. Por ejemplo, una persona que es VIH-positiva, aunque no haya desarrollado ni síntomas ni la enfermedad, o una persona con una predisposición genética a padecer determinada enfermedad, puede no presentar ninguna deficiencia o puede tener suficiente capacidad para trabajar aunque no lo haga porque no le permiten acceder a determinados servicios, por estar siendo discriminado o sufrir las consecuencias del estigma.
- Es difícil distinguir entre “Actividades” y “Participación” basándose en los dominios del componente Actividades y Participación. Similarmente, diferenciar entre la perspectiva “individual” y “social” sobre la base de los dominios no ha sido posible teniendo en cuenta las variaciones internacionales y los diferentes acercamientos de diferentes profesionales y marcos teóricos. Por ello, la CIF aporta una única lista que puede ser utilizada, si el usuario lo desea, para diferenciar Actividades (A) y Participación (P) en función de sus propios criterios operativos. Básicamente hay cuatro maneras posibles de llevar esto a cabo: catalogar ciertos dominios como A y otros como P, sin permitir la existencia de superposiciones; igual que (a), pero permitiendo un solapamiento parcial; catalogar todos los dominios detallados como A y usar las categorías generales como P; catalogar todos los dominios como A y P indistintamente.

#### **1.4.3.2 Factores contextuales**

Los Factores Contextuales representan el trasfondo total tanto de la vida de un individuo como de su estilo de vida. Incluyen los Factores Ambientales y los Factores Personales que pueden tener un efecto en la persona con una condición de salud y sobre la salud y los estados “relacionados con la salud” de esta persona.

Los Factores Ambientales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y desarrollan sus vidas. Los factores son externos a los individuos y pueden tener una influencia negativa o positiva en el desempeño/realización del individuo como miembro de la sociedad, en la capacidad del individuo o en sus estructuras y funciones corporales.

- Los Factores Ambientales están organizados en la clasificación contemplando dos niveles distintos: Individual, en el ambiente inmediato del individuo, incluyendo espacios tales como el hogar, el lugar de trabajo o la escuela. En este nivel están incluidas las propiedades físicas y materiales del ambiente con las que un individuo tiene que enfrentarse, así como el contacto directo con otras personas tales como la familia, amigos, compañeros y desconocidos. Servicios y sistemas, estructuras sociales formales e informales, servicios o sistemas globales existentes en la comunidad o la cultura, que tienen un efecto en los individuos. Este nivel incluye organizaciones y servicios relacionados con el entorno laboral, actividades comunitarias, agencias gubernamentales, servicios de comunicación y transporte, redes sociales informales y también leyes, regulaciones, reglas formales e informales, actitudes e ideologías.
- Los Factores Ambientales interactúan con los componentes de “Estructuras y Funciones Corporales”, y “Actividades y Participación”. En cada componente la naturaleza y extensión de ésta interacción podrá ser formulada en futuros trabajos científicos. La discapacidad está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona. A causa de esta relación, los distintos ambientes pueden tener efectos distintos en un individuo con una condición de salud. Un entorno con barreras, o sin facilitadores, restringirá el desempeño/realización del individuo; mientras que otros entornos que sean más facilitadores pueden incrementarlo. La sociedad puede dificultar el desempeño/realización de un individuo tanto porque cree barreras (ej. edificios inaccesibles) o porque no proporcione elementos facilitadores (ej. baja disponibilidad de dispositivos de ayuda).

Los Factores Personales constituyen el trasfondo particular de la vida de un individuo y de su estilo de vida. Están compuestos por características del individuo que no forman parte de una condición o estados de salud. Estos factores pueden incluir el sexo, la raza, la edad, otros estados de salud, la forma física, los estilos de vida, los hábitos, los “estilos de afrontamiento”, el trasfondo social, la educación, la profesión, las experiencias actuales y pasadas (sucesos de la vida pasada y sucesos actuales), los patrones de comportamiento globales y el tipo de personalidad, los aspectos psicológicos personales y otras características. Tanto todas ellas en conjunto como algunas de ellas individualmente pueden desempeñar un papel en la discapacidad a cualquier nivel. Los factores personales no se clasifican en la CIF.

#### **1.4.4 Modelo del funcionamiento y de la discapacidad<sup>10</sup>**

##### **1.4.4.1 Proceso del funcionamiento y de la discapacidad**

Como clasificación, la CIF no establece un modelo para el “proceso” del funcionamiento y la discapacidad. Sin embargo, puede utilizarse para describir dicho proceso proporcionando los medios para delinear los diferentes “constructos” y dominios. Proporciona un abordaje, desde una perspectiva múltiple, a la clasificación del funcionamiento y la discapacidad como un proceso interactivo y evolutivo. Proporciona las “piezas de construcción” para poder crear modelos y estudiar los diferentes aspectos del proceso. En este sentido, podemos considerar la CIF como un idioma y los textos que se pueden crear dependerán de los usuarios, de su creatividad y de su orientación científica.

De acuerdo con ese diagrama, el funcionamiento de un individuo en un dominio específico se entiende como una relación compleja o interacción entre la condición de salud y los Factores Contextuales (ej. factores ambientales y personales). Existe una interacción dinámica entre estos elementos: las intervenciones en un elemento tienen el potencial de modificar uno o más de los otros elementos. Estas interacciones son específicas y no siempre se dan en una relación recíproca predecible. La interacción funciona en dos direcciones; la presencia de la discapacidad puede incluso modificar a la propia condición de salud. Puede resultar razonable inferir una limitación en la capacidad por causa de uno o más déficits, o una restricción en el desempeño/realización por una o más limitaciones. Sin embargo, es importante recoger datos de estos “constructos”, independientemente, y desde allí explorar las asociaciones y los vínculos causales entre ellos. Si la experiencia completa en la salud se ha de describir globalmente, todos los componentes son útiles.

---

<sup>10</sup> Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud. Organización Mundial de la Salud-2011. Ginebra. Pág. 20



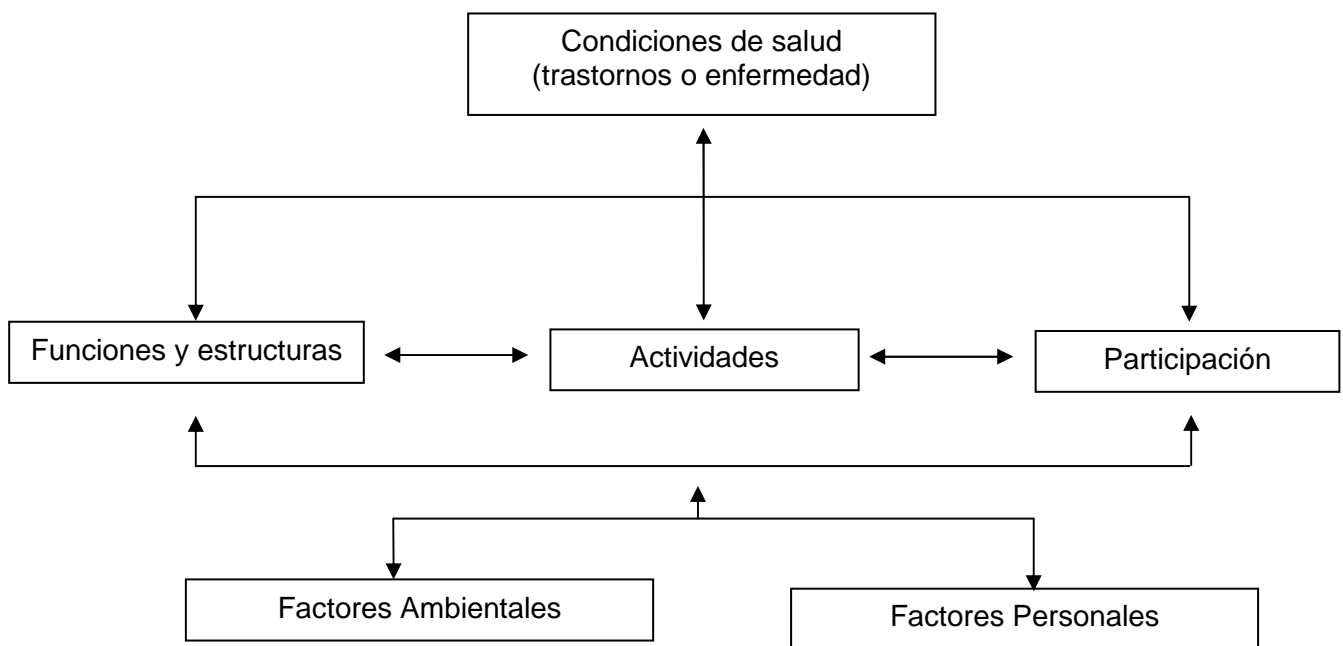


Figura. 1. Interacción de los componentes del CIF  
FUENTE: CIF - Pag.2

#### 1.4.4.2 Modelos médico y social

Se han propuesto diferentes modelos conceptuales para explicar y entender la discapacidad y el funcionamiento. Esta variedad puede ser expresada en una dialéctica de “modelo médico” versus “modelo social”. El modelo médico considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona y un cambio de su conducta. La atención sanitaria se considera la cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud. Por otro lado, el *modelo social* de la discapacidad, considera el fenómeno fundamentalmente como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social. Por lo tanto el problema es más ideológico o de actitud, y requiere la introducción de cambios sociales, lo que en el

ámbito de la política constituye una cuestión de derechos humanos. Según este modelo, la discapacidad se configura como un tema de índole política.

La CIF está basada en la integración de estos dos modelos opuestos. Con el fin de conseguir la integración de las diferentes dimensiones del funcionamiento, la clasificación utiliza un enfoque “biopsicosocial”. Por lo tanto, la CIF intenta conseguir una síntesis y, así, proporcionar una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social.

#### **1.4.5 Modo de empleo de la CIF<sup>11</sup>**

La CIF es una clasificación del funcionamiento y de la discapacidad de las personas. Agrupa sistemáticamente los dominios de la salud y los dominios “relacionados con la salud”. Dentro de cada componente, los dominios se agrupan teniendo en cuenta sus características comunes (como su origen, tipo o similitud) y se ordenan desde una perspectiva lógica. La clasificación se organiza de acuerdo con un conjunto de principios.

Estos principios se refieren a la interrelación existente entre los niveles y a la jerarquía de la clasificación (conjuntos de niveles). Sin embargo, algunas categorías de la CIF, no se organizan de manera jerárquica, sino que se ordenan como miembros iguales de una misma rama.

Las características estructurales de la clasificación que tienen un mayor efecto a la hora de su utilización, son las siguientes (CIF-pág. 23):

- La CIF ofrece definiciones operacionales estándar de los dominios de salud y estados “relacionados con la salud” en contraposición a definiciones “vernáculos” de salud. Estas definiciones describen los atributos esenciales de cada dominio (ej. cualidades, propiedades y relaciones) y contienen información sobre lo que está incluido y excluido de cada dominio. Estas definiciones contienen puntos trascendentales utilizados habitualmente para la evaluación de manera que puedan ser fácilmente trasladadas a cuestionarios. Inversamente, los resultados de instrumentos de evaluación existentes en la actualidad pueden ser codificados en términos de la CIF. Por ejemplo, “funciones de la visión” se define en términos de funciones de la forma y del contorno del ojo, desde ver objetos a distancias variables

---

<sup>11</sup> Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud. Organización Mundial de la Salud-2011. Ginebra. Pág. 23

utilizando uno o ambos ojos, de manera que la gravedad de las dificultades en la visión pueda codificarse en los niveles de leve, moderado, grave o total.

- La CIF utiliza un sistema alfanumérico en el que las letras b, s, d y e se utilizan para indicar Funciones Corporales, Estructuras Corporales, Actividades y Participación, y Factores Ambientales. Las letras van seguidas de un código numérico que empieza con el número del capítulo (un dígito), seguido del segundo nivel (dos dígitos) y del tercer y cuarto nivel (un dígito para cada uno).
- Las categorías de la CIF están “incluidas” de manera que la definición de las categorías más amplias incluye subcategorías más detalladas que la situada en un nivel superior (ej., el Capítulo 4 de Factores Ambientales, Movilidad, incluye categorías diferenciadas como caminar, estar de pie, estar sentado, llevar objetos, etc.). La versión reducida (concisa) cubre dos niveles, mientras que la versión completa (detallada) cubre los cuatro niveles. Los códigos de la versión reducida y de la versión completa se corresponden, y la versión reducida puede ser obtenida desde la versión completa.
- Cualquier individuo puede tener un rango de códigos en cada nivel. Estos códigos pueden ser independientes o estar interrelacionados.
- Los códigos de la CIF sólo están completos con la presencia de un calificador, que indica una magnitud del nivel de salud (ej. gravedad del problema). Los calificadores se codifican como uno, dos o más números después de un punto decimal. El uso de cualquier código debe estar acompañado de al menos un calificador. Sin calificadores los códigos no tienen sentido.
- Para describir la extensión de los problemas en el componente Estructuras y Funciones Corporales y en el componente Factores Ambientales se utiliza el primer calificador, mientras que en el componente Actividades y Participación se utilizan los calificadores de capacidad y desempeño/realización.
- Todos los componentes de la CIF (Funciones y Estructuras Corporales, Actividades y Participación, y Factores Ambientales) se cuantifican utilizando la misma escala genérica. Tener un problema puede significar tanto una deficiencia, como una limitación, restricción o barrera, dependiendo del “constructo”. Se deberán elegir los vocablos calificadores apropiados, tal como se muestra entre paréntesis, dependiendo del dominio relevante de la clasificación (donde xxx representa el número del dominio del segundo nivel), (CIF- Pág.24):

xxx.0 NO hay problema	(ninguno, insignificante,...)	0-4 %
xxx.1 Problema LIGERO	(poco, escaso,...)	5-24 %

xxx.2 Problema MODERADO	(medio, regular,...)	25-49 %
xxx.3 Problema GRAVE	(mucho, extremo, ...)	50-95 %
xxx.4 Problema COMPLETO	(total,...)	96-100 %
xxx.8 sin especificar		
xxx.9 no aplicable		

Se incluyen amplios intervalos para aquellos casos en los que se dispone de normas o instrumentos calibrados de evaluación para cuantificar la deficiencia, la limitación de capacidad, el problema de desempeño/realización o la barrera. Por ejemplo cuando se asigna la puntuación “no hay problema” o “problema completo”, el código tiene un margen de error de hasta un 5%. Se define como “problema moderado” aquel que está presente como máximo durante la mitad del tiempo o al que se adjudica una puntuación que alcanza como máximo la mitad de la escala de dificultad total. Los porcentajes deben ser calibrados en distintos dominios y con referencia a las normas y percentiles de la población. Para que esta cuantificación pueda ser utilizada de manera uniforme, es necesario desarrollar procedimientos de valoración mediante el desarrollo de proyectos de investigación.

- En el caso de los Factores Ambientales, este primer calificador puede ser utilizado para indicar tanto la extensión de efectos positivos del entorno, ej. facilitadores, como la extensión de los efectos negativos, ej. barreras. Para ambos se utiliza la misma escala de 0-4, pero para indicar que se trata de un facilitador el punto decimal se sustituye por un signo +: por ejemplo e110+2. Los Factores Ambientales pueden ser codificados en relación con cada “constructo” individual, o globalmente, sin referencias a ningún “constructo” individual. La primera opción es preferible porque identifica el efecto y la atribución más claramente.
- Puede haber usuarios a los que les resulte útil y apropiado, añadir otras clases de información en la codificación de cada ítem. Existe una gran variedad de calificadores adicionales que podrían utilizarse.
- Las descripciones de los dominios de salud y dominios “relacionados con la salud” hacen referencia a su uso en un momento dado (ej. en una fotografía). Sin embargo, se pueden utilizar también en varias ocasiones sucesivas para describir una trayectoria a lo largo del tiempo y del proceso.
- En la CIF, a la salud y a los estados “relacionados con la salud” de una persona se les asigna una serie de códigos que afectan a las dos partes de la clasificación. Entonces, el máximo número de códigos por persona es de 36 en el nivel del primer dígito (9 códigos de Funciones Corporales, 9 de Estructuras Corporales, 9 de

Desempeño/realización y 9 de Capacidad). Similarmente, en el nivel de dos ítems, el total de los códigos es 362. En un nivel superior de detalle, este número de códigos puede llegar a ser de 1424 ítems. Durante la aplicación de la CIF en situaciones reales para la descripción de un caso con una precisión de nivel dos (tres dígitos) puede ser adecuado utilizar un rango de 3 a 18 códigos. Normalmente la versión más detallada, con cuatro dígitos, se utiliza para servicios especializados (resultados de la rehabilitación, geriátricos) mientras que la clasificación de dos niveles se puede usar para encuestas y evaluación de tratamientos clínicos.

### 1.4.5.1 Calificadores

Tabla n°2. Calificadores

<b>Componentes</b>	<b>Primer calificador</b>	<b>Segundo calificador</b>
Funciones Corporales (b)	Calificador genérico con escala negativa utilizado para indicar la extensión o magnitud de una deficiencia.  Ejemplo: b168.3 para indicar una deficiencia grave en las funciones mentales específicas del lenguaje.	Ninguno
Estructura Corporales (s)	Calificador genérico con escala negativa utilizado para indicar la extensión o magnitud de una deficiencia  Ejemplo: s730.3 para indicar deficiencia grave de la extremidad superior	Utilizado para indicar la naturaleza del cambio en la respectiva estructura corporal: 0 no hay cambio en la estructura. 1 ausencia total 2 ausencia parcial 3 3 parte adicional 4 dimensiones aberrantes 5 discontinuidad 6 posición desviada 7 cambios cualitativos en la estructura, incluyendo la

		<p>acumulación de fluido</p> <p>8 sin especificar</p> <p>9 no aplicables</p> <p>Ejemplo: s7300.32 para indicar ausencia parcial de la extremidad superior.</p>
Actividad y Participación (d)	<p>Desempeño / Realización</p> <p>Calificador genérico</p> <p>Problema en el contexto/entorno real de la persona</p> <p>Ejemplo: d5191.1_ para indicar dificultades leves para limpiar todo el cuerpo empleado dispositivos de ayuda que están disponibles para la persona en su contexto/ entorno real</p>	<p>Capacidad</p> <p>Calificador genérico</p> <p>Limitación sin ayudas</p> <p>Ejemplo: d5101._2 para indicar dificultad moderada para limpiar todo el cuerpo; implicando dificultad moderada sin el uso de dispositivos de ayuda o ayuda de terceras personas.</p>
Factores Ambientales (e)	<p>Calificador genérico con escala negativa y positiva utilizado para indicar, respectivamente, la extensión de las barreras y los facilitadores.</p> <p>Ejemplo: el 30.2 para indicar que los materiales educativos son una barrera moderada. Al contrario el 30+2 indicaría que los materiales educativos con un facilitador moderado.</p>	Ninguno

FUENTE: CIF - Pag.26

#### **1.4.6 Clasificación de las discapacidades según el CONADIS**

En base al CIDDM y el CIF, se clasificó a la discapacidad en dos niveles: grupo y subgrupo

El primer nivel de la clasificación está integrando por cuatro grande grupos de discapacidad y el grupo de las claves especiales, con claves numéricas de un dígito (INEGI 2007):

Grupo 1: Discapacidad sensoriales y de la comunicación

Grupo 2: Discapacidad motrices

Grupo 3: Discapacidad mentales

Grupo 4: Discapacidad múltiple y otras

Grupo: 9 claves especiales

El segundo nivel de la clasificación corresponde a los subgrupos, cuya clave está compuesta de tres dígitos. Con el primero de izquierda a derecha se identifica el grupo al que pertenece:

- Grupo 1: Discapacidad sensoriales y de la comunicación, el cual se conforma de 5 subgrupos:

Subgrupo 110: Discapacidad para ver

Subgrupo 120: Discapacidad para oír

Subgrupo 130: Discapacidad para hablar

Subgrupo 131: Discapacidad de la comunicación y comprensión de lenguaje

Subgrupo 199: Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades sensoriales y de la comunicación.

Los cuales van acompañados de un adjetivo que las califique como: Fuerte, severas, profundas o graves.

- Grupo 2: Discapacidades motrices

Subgrupo 210: Discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza

Subgrupo 220: Discapacidad de las extremidades superiores

Subgrupo 299: Insuficiencia especificadas del grupo, discapacidades motrices

En este grupo se incluyen personas con pérdida total o parcial de sus extremidades, cuyas limitaciones sean consideradas: grave, importante, severa o que le impida trabajar

- Grupo 3: Discapacidades Mentales

Subgrupo 310: Discapacidades intelectuales (retraso)

Subgrupo 320: Discapacidad conductuales y otras

Subgrupo 399: Insuficiencia especificadas del grupo, discapacidades mentales

En este grupo se incluyen personas que tienen discapacidad para aprender y para comportarse.

- Grupo 4: Discapacidad múltiple y otras

Subgrupo 401-422: Discapacidades múltiples

Subgrupo 430: Otro tipo de Discapacidades

Subgrupo 499: Insuficiencia especificadas del grupo, discapacidades múltiples y otras

- Grupo: 9 claves especiales

Subgrupo 960: Tipo de Discapacidades no especificada

Subgrupo 970: Descripciones que no corresponden al concepto de discapacidad

Subgrupo 980: No sabe

Subgrupo 999: No especificado general

Este grupo tiene el objetivo de delimitar el universo de estudio y depurar aquellas descripciones recabadas en campo que no corresponde al concepto de discapacidad



## **CAPITULO II: MARCO JURIDICO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

## **2.1 Ratificación sobre derechos de las personas con discapacidad (octubre 2007)**

El 13 de diciembre de 2006 en la Asamblea General de las Naciones Unidas se adoptó la Convención donde se trataron los Derechos de las personas con discapacidad, que despertó interés y generó expectativas en el documento de trabajo, el que fue actualizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y se abrió a la firma el 30 de marzo de 2007.

El documento desarrollado en la convención de los Derechos de las personas con discapacidad comenzó con la revisión de cada uno de los principales instrumentos jurídicos y políticos, centrándose en cada uno de los aspectos que genera los sectores de empleo y trabajo. En sus capítulos podemos destacar:

- Capítulo 1, incluye los instrumentos, políticas e iniciativas internacionales con referencias a los debates realizados para determinar su eficacia en la práctica.
- Capítulo 2, analiza las opciones que existen para las personas con discapacidad que desean y buscan trabajo en el mercado de empleo abierto y competitivo, empleo protegido, empleo subvencionado y las empresas sociales. Además examina los datos existentes que reflejan las tendencias en cada una de las categorías señaladas y expone los aspectos más importantes para hacerles frente.
- Capítulo 3, se exponen los principales enfoques puestos en práctica a nivel nacional para ayudar a las personas con discapacidad para conseguir y conservar el empleo y el trabajo y ascender en el, incluye la legislación, los servicios de empleo, la formación para el empleo, la gestión de las discapacidades, los apoyos económicos, técnicos y personales y las medidas persuasorias.
- Capítulo 4, se examinan las áreas que por su importancia son relevantes y que requieren de atención, las medidas introducidas a nivel nacional, regional e internacional que tienen como finalidad el mejoramiento de las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, expone las formas de avanzar en los ámbitos señalados y propone un programa de medidas necesarias para poner en práctica las disposiciones de la Convención de las Naciones Unidas sobre trabajo y empleo.

Como punto relevante hay que indicar que los objetivos de la convención fueron determinar las principales obligaciones generales y específicas, dentro de las cuales se destacan:

- Adopción de medidas: administrativa, legislativas y otras relacionadas con el ejercicio de los derechos tratados en la convención.
- Protección y promoción de los derechos de cada programa y política.
- Actuación de acuerdo a los fines de la convención.
- Adopción de profesionales que erradican la discriminación.
- Promoción de profesionales que trabajan a favor de las personas con discapacidad.

## **2.2 Principales medidas de la Organización Internacional del Trabajo.**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un organismo técnico especializado del sistema de las Naciones Unidas, caracterizado por tener una estructura tripartita, que permite que los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores tengan igual voz que los gobiernos de sus 181 estados miembros a la hora de desarrollar políticas y programas de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual es convocada una vez al año. Su principal objetivo es el de *promover que las mujeres y los hombres tengan oportunidades de lograr un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*<sup>12</sup>.

Tiene cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y velar por el cumplimiento de las normas principios.
- Generar más oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan obtener un trabajo decente.
- Mejorar la cobertura y la efectividad de la protección social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Desde mayo de 1944 la Organización Internacional del Trabajo, en la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una completa recomendación sobre la organización del pleno empleo en el período de transición de la guerra a la paz en el numeral 71, en el cual además se dictan algunas disposiciones y recomendaciones para la incorporación de personas con discapacidad al mundo laboral, desde el capítulo 39 al 43.

Mediante este marco normativo la Organización Internacional del Trabajo emitió un pronunciamiento, el mismo que se destaca y es vinculado a la Constitución Ecuatoriana, al

---

<sup>12</sup> O'Reilly Arthur. Instrumento Legales Internacionales e iniciativas de políticas internacionales relativas al derecho al trabajo de los trabajadores con discapacidad. Ginebra 2007

Plan Nacional del Buen Vivir y a la generación de la política pública. El informe del Ecuador sobre la implementación de estos derechos (noviembre 2009) textualmente expone<sup>13</sup>:

- De conformidad con el párrafo 1 del artículo 35 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (la Convención), los Estados Partes se comprometen a presentar al Secretario general de las Naciones Unidas, para su examen por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (el Comité), un informe sobre las medidas que hayan adoptado para cumplir sus obligaciones conforme a la Convención: a. dos años a partir de la entrada en vigor de la Convención en el Estado de que se trate y b. posteriormente, al menos cada cuatro años y en las demás ocasiones en que el Comité se los solicite.
- Los Estados deben reconocer y respetar la diversidad de las personas con discapacidad y asegurarse de que su informe no sea de carácter general, sino que se refiere específicamente a los distintos tipos de discapacidad, cuando la situación lo requiera.
- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), entidad autónoma regulada por la ley, responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados, se guía en la definición de inválido que consta en el artículo 4 de la Resolución CD 100 del 2006-02-21 que es el mismo utilizado por la Organización Internacional del Trabajo. Así. “se considera inválido al asegurado que, por enfermedad o por alteración física o mental, se hallare incapacitado para procurarse por medio de un trabajo acorde a su capacidad, fuerzas y formación teórica y práctica, una remuneración por lo menos equivalente a la mitad de la remuneración habitual que reciba un trabajador sano en condiciones laborales similares”.
- Si bien estas denominaciones “invalidez-incapacidad” e “inválido” responde a la Organización Internacional del trabajo, el país, a través del proyecto de Ley de Igualdad y no Discriminación, en una de sus Disposiciones Generales, está contemplando la uniformidad de las definiciones para que se contemple conforme la Convención y a los estándares manejados por la Organización Mundial de la Salud.<sup>14</sup>

El plan de inclusión social laboral impulsado por la OIT ha contado con el apoyo de varios organismos, el cual ha obtenido avances significados que fueron tratados en la gestión de

---

<sup>13</sup> Observatorio de los derechos de las personas con discapacidad. Informe del Estado del Ecuador sobre la implementación de la Convención ONU. Noviembre 2009

<sup>14</sup> Observatorio de los derechos de las personas con discapacidad. Informe del Estado del Ecuador sobre la implementación de la Convención ONU. Noviembre 2009

las discapacidades en el lugar de Trabajo- Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, en el Proyecto de Ginebra en el 2001 y que textualmente expresa:

- Programa de acción Mundial para los Impedidos, adoptado en 1982 por la Organización de las Naciones Unidas.
- Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos 1983-1992; las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, adoptadas en 1993.
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (num. 159), y la recomendación que lo acompaña, 1983 (num. 168), así como la recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesional de los inválidos, 1955 (num. 99).
- Decenio para los Impedidos de Asia y el Pacífico 1993-2002.
- Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social, 1995.

La declaración de Copenhague de 1995, considera la discapacidad como una forma de diversidad social y crea una sociedad para todos en la cual se ve encaminada estos convenios internacionales en cada una de las naciones.

A pesar de los esfuerzos, las personas con discapacidad mantienen una desventaja laboral, por lo que el Convenio número 159 de la OIT, busca una equidad, y superar la desventaja laboral que puede y debería ser corregida mediante un conjunto de medidas políticas, reglamentaciones, programas y servicios. La finalidad del Convenio procura que los Estados Miembros bases sus políticas sociales, económicas y políticas en los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades
- Igualdad de trato
- Incorporación de formación y de oportunidades de empleo
- Participación de la comunidad
- Consultas tripartistas con la participación de las autoridades públicas y de los representantes de los empleadores y los trabajadores.
- Consultas con representantes de personas discapacitadas o que se ocupan de estas personas.

En las recomendaciones de los numerales 99 y 168 de la OIT, se esboza medidas específicas que podrían introducirse a nivel nacional para fomentar las oportunidades de

empleo para los discapacitados y se pide que esas medidas se ajusten a las normas en materia de empleo y de sueldo aplicables a los trabajadores.<sup>15</sup>

### **2.3 Constitución de la República del Ecuador (2008)**

La Constitución de la República del Ecuador aprobada en el año 2008, dedica varios artículos a favor de los derechos de las personas con discapacidad, derechos que históricamente fueron violentados y olvidados, y que toman fuerza con el Gobierno de turno y el liderazgo del Vicepresidente Lcdo. Lenin Moreno.

En el Título I, Capítulo Tercero “Derechos de las personas y grupo de atención prioritaria”, en la sección sexta “Personas con Discapacidad”, en el Art. 47., literal 5 señala “El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”. En el Art. 48, literal 1 señala: “La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica”. Literal 2: “La obtención de créditos y rebajas o exoneración tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación”. Literal 3 “El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa”. Literal 7 “La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionara el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de discapacidad”.

En el Título VI, Capítulo Sexto “Trabajo y Producción”, sección tercera, Art. 330. “Se garantiza la inserción y la accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementaran servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”.

### **2.4 Leyes, Códigos y Reglamentos sobre los Derechos de las personas con discapacidad en materia laboral**

#### **2.4.1 Ley Orgánica de Discapacidades**

---

<sup>15</sup> La gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo- repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT en el Proyecto de Ginebra en el año 2001

La Ley Orgánica de Discapacidades aprobada en el año 2012 dedica la Sección Quinta para hablar sobre los derechos **del Trabajo y Capacitación** de las personas con discapacidad señalando en los artículos:

**Art. 45.- Derecho al trabajo.-** Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

**Art. 46.- Políticas laborales.-** El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

**Art. 47.- Inclusión laboral.-** 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.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus

labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley.

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

**Art. 48.- Sustitutos.-** Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona con discapacidad.

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.

**Art. 50.- Mecanismos de selección de empleo.-** Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación.



La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.

**Art. 51.- Estabilidad laboral.-** Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

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

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

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

**Art. 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral.-** La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

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

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

**Art. 54.- Capacitación.-** Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.

#### **2.4.2 Código del Trabajo**

El Código del Trabajo en el Capítulo IV, artículo 42 numeral 33 determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

En el capítulo VI, Art. 79 y 152, se dispone la obligación del Estado de Garantizar la inclusión al empleo de las personas con discapacidad, con las debidas adaptaciones a los puestos de trabajo, en todas las modalidades: empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo; en el sector público así como empresas nacionales o extranjeras del sector privado, y en otras modalidades de producción de las zonas urbanas y rurales. También puntualiza obligaciones del empleador así como de los trabajadores con discapacidad.

#### **2.4.3 Ley Orgánica de Servicio Público**

La Ley orgánica de Servicio público en el Art. 64 determina: Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

### **2.4.3.1 Norma Técnica sustitutiva del subsistema de selección de personal en el sector público**

En el artículo 4, el literal d) señala que los concursos de méritos y oposición permitirán el acceso al empleo público sin discriminación alguna, aplicando acciones afirmativas para una igualdad de oportunidades. Además en el literal g) señala que se deberá fomentar la participación de personas con discapacidad en los concursos de méritos y oposición, a fin de asegurar su inclusión en el ámbito laboral en igualdad de condiciones.

En el artículo 13, especificaciones de la convocatoria (...) en el literal b) Accesibilidad y libre concurrencia (...) se deberá facilitar el libre acceso a los documentos y procedimientos, los mismos que deben ser elaborados y presentados de manera que garanticen el acceso a todas las personas sin discriminación alguna, incluyendo especialmente a las personas con discapacidad (...).

## **2.5 Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017<sup>16</sup>**

El 17 de febrero de 2013, en base a la Constitución aprobada en el año 2008, se desarrolló el Plan del Buen Vivir, que orientará el actuar del gobierno hasta el año 2017, el cual presenta una postura política definida y directrices claras que constituye según el gobierno actual en la guía para que el país se convierta en lo que los y las ecuatorianas aspiramos tener.

El Plan Nacional del Buen vivir 2013-2017, consta de 12 objetivos con sus respectivas políticas y lineamientos:

- **Objetivo 1:** Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular.
- **Objetivo 2:** Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad.
- **Objetivo 3:** Mejorar la calidad de vida de la población.
- **Objetivo 4:** Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
- **Objetivo 5:** Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.

---

<sup>16</sup> Plan Nacional de Desarrollo/Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017

- **Objetivo 6:** Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los Derechos Humanos.
- **Objetivo 7:** Garantizar los Derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global.
- **Objetivo 8:** Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible.
- **Objetivo 9:** Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.
- **Objetivo 10:** Impulsar la transformación de la matriz productiva.
- **Objetivo 11:** Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica.
- **Objetivo 12:** Garantizar la soberanía y la paz, profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.

Dentro de los cuales los que tratan directamente sobre materia laboral son:

Tabla n° 3. Plan Nacional del Vivir 2013-2017

<b>Objetivos 1: Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular</b>	
1.3 Afianzar la institucionalidad del Estado democrático para el Buen Vivir.	1.3.e Mejorar la coordinación interinstitucional y fortalecer la institucionalidad para garantizar igualdad, equidad e inclusión, y erradicar la pobreza en el país
	1.3.f Consolidar los Consejos Nacionales para la Igualdad para su efectiva participación en la formulación, la transversalización, la observancia, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas
1.5 Afianzar una gestión pública inclusiva, oportuna, eficiente, eficaz y de excelencia.	1.5.j Impulsar mecanismos en contra de la discriminación en el acceso al servicio público y acciones afirmativas para la inclusión de los diversos grupos tradicionalmente excluidos.
<b>Objetivo: 2 Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad</b>	
2.1 Generar condiciones y capacidades para la inclusión económica, la promoción social y la erradicación progresiva de la pobreza	2.1.g Generar mecanismos e incentivos que promuevan el ahorro y faciliten el acceso a recursos financieros, creando líneas preferenciales para organizaciones de la

	<p>economía popular y solidaria, con especial atención a las mujeres, jóvenes del área rural y a iniciativas para la inclusión económica.</p> <p>2.1.h Desarrollar e implementar procesos de capacitación, aprendizaje vocacional, formación profesional y de talento y demás instrumentos que promuevan habilidades productivas y capacidades para el trabajo, acordes a la ampliación, a la diversificación productiva de cada territorio y al modelo territorial nacional deseado, reconociendo la diversidad y complementariedad territorial, con pertinencia cultural y enfoques de género e intergeneracional.</p>
2.5 Fomentar la inclusión y cohesión social, la convivencia pacífica y la cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia	2.5.e Ampliar y fortalecer mecanismos y procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como privado; asimismo fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los pueblos y nacionalidades
2.6 Garantizar la protección especial universal y de calidad, durante el ciclo de vida, a personas en situación de vulneración de derechos.	2.6.e Generar e implementar estándares de calidad y protocolos de atención para los servicios de protección especial prestados por instituciones públicas, privadas y comunitarias.
<b>Objetivo 5: Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad</b>	
5.1 promover la democratización del disfrute del tiempo y del espacio público para la construcción de relaciones sociales solidarias entre diversos	5.1.o Impulsar, en los espacios laborales, la creatividad y el desarrollo emocional, intelectual y físico de los trabajadores y las trabajadoras.
<b>Objetivo 8: Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible</b>	
8.9 Profundizar las relaciones del Estado con el sector popular y solidario	8.9.d Establecer condiciones preferentes a los actores de la economía popular en el acceso a financiamiento y facilidades de tasas de interés,

	para emprendimientos y/o ampliación de su actividad productiva existente.
8.10 Articular la relación entre el Estado y el sector privado	8.10.j Contratar trabajadores locales en los diferentes niveles de encadenamiento productivo territoriales bajo condiciones dignas.
<b>Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas</b>	
9.1 Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos.	9.1.a Implementar mecanismos de incentivos en actividades económicas, especialmente del sector popular y solidario, las Mipymes, la agricultura familiar campesina, así como las de trabajo autónomo que se oriente a la generación y conservación de trabajos dignos y garanticen la igualdad de oportunidades de empleo para toda la población.
	9.1.f Fortalecer el servicio público de empleo con el objeto de impulsar la inserción laboral de los ciudadanos y las ciudadanas y articular la oferta y demanda de trabajo.
	9.1.g Fortalecer los programas enfocados en la incorporación de mujeres y de grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, ya sea de forma remunerada o mediante el apoyo de sus emprendimientos.
9.3 profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales	9.3.a Fortalecer la normativa y los mecanismos de control para garantizar condiciones dignas en el trabajo, estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, así como el estricto cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación.
	9.3.b Asegurar el pago de remuneraciones justas y dignas sin discriminación alguna que permitan garantizar la cobertura de las necesidades básicas del trabajador y su familia, y que busquen cerrar las brechas salariales existentes entre la población.
	9.3.e Establecer mecanismos que aseguren

	entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo.
	9.3.g Promover medidas que impulsen la existencia y el funcionamiento de organizaciones de trabajadores y trabajadoras, que permitan garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales.
	9.3.i Profundizar y promover las políticas de erradicación de todo tipo de explotación laboral, particularmente el trabajo infantil, el doméstico y de cuidado humano.
9.4 establecer y garantizar la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y autosustento, así como de las actividades de cuidado humano con enfoque de derechos y de género	9.4.e Fomentar y apoyar la creación de redes de cooperación y reproducción de actividades de autosustento autoconsumo y de cuidado humano a nivel territorial.
9.5 Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral	9.5.a Fomentar la capacitación tanto de trabajadores y trabajadoras, como de personas en búsqueda de trabajo, con el objeto de mejorar su desempeño, productividad, empleabilidad, permanencia en el trabajo y su realización personal.
	9.5.g Establecer programas específicos de capacitación para fortalecer la inclusión de grupos históricamente excluidos del mercado laboral y en condiciones de trabajo digno.
<b>Objetivo 10: Impulsar la transformación de la matriz productiva</b>	
10.5 Fortalecer la economía popular y solidaria – EPS-, y las micro, pequeñas y medianas empresas – Mipymes- en las estructura productiva	10.5.g Simplificar trámites para los emprendimientos productivos y de servicios de las micro, pequeñas y medianas unidades productivas

Fuente: Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017/Elaborado por la autora

## 2.6 Principales respuestas y acciones en material laboral desarrolladas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

El Ministerio de Relaciones Laborales conjuntamente con la Vicepresidencia y las universidades emprendió el “Primer Registro Nacional Sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”. Esta investigación, que se realizó desde noviembre de 2009 a noviembre de 2010, obtuvo datos estadísticos del total de las empresas privadas a nivel nacional que cumplen con la Ley reformativa al Código de Trabajo que establece la contratación del 4% de personas con discapacidad en las empresas y además creó una línea base actualizada sobre la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral.

El Primer Estudio de Inserción Laboral, impulsado por la Vicepresidencia de la República, investigó a 3.640 empresas privadas en las 24 provincias del país, en las cuales determinó que únicamente el 23,5% cumple con la Ley (4%). Se investigó además las áreas de mayor demanda y oportunidades para las personas con discapacidad en las empresas, estableciéndose:

Tabla n° 4. Área de mayor acceso laboral

SECTOR	PORCENTAJE
Servicios	64%
Procesamiento de materia primas para la producción y bienes	25%
Sector primario	10%

Fuente: Primer estudio de inserción laboral/Vicepresidencia de la República

El Primer Estudio de Inserción Laboral determinó que las provincias en las que se cumple en mayor grado con la Ley son: Azuay, Bolívar, Chimborazo, Carchi y Pichincha. Mientras que las que menos cumplen son Imbabura, Loja y El Oro.

En base a esto y a la nueva visión del Ministerio de Relaciones Laborales se han firmado varios convenios de cooperación interinstitucional con el objetivo de mejorar las condiciones socio laborales de las personas con discapacidad, entre ellos tenemos:

- Convenio Marco de cooperación Interinstitucional para la ejecución de la segunda fase de la Misión Solidaria “Manuela Espejo”.
- Convenio interinstitucional de Coordinación para la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado, suscrito entre la Vicepresidencia de la



república del Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales, Consejo Nacional de Discapacidades, Servicio de Integración Laboral y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.

- Convenio de Cooperación Técnica Interinstitucional entre el MRL, MIES y el SECAP.

Además, ha trabajado en programas de atención a personas con discapacidad<sup>17</sup>:

- Inserción y reinserción de las personas con discapacidad mediante el programa de Red Socio empleo.
- Prevención de discapacidad, con el objetivo de disminuir la accidentabilidad laboral evitando la aparición de nuevos tipos de discapacidad como resultado de los riesgos presentados en el trabajo.
- Autoempleo, fortaleciendo e incentivando el desarrollo del comercio con apoyo de capital de desarrollo.
- Defensa de los derechos, para cumplir la normativa vigente, a través de acciones de sensibilización, prevención, mediación y control.

---

<sup>17</sup> Agenda Nacional para la igualdad en discapacidades 2013-2017. Pág. 63

**CAPITULO III**

**PROVINCIA DE ORELLANA**

### 3.1 Datos geográficos

La provincia de Orellana, es la provincia 22 del Ecuador creada el 30 de Julio de 1998, tiene una extensión 20733 km<sup>2</sup>, está conformada por 4 cantones: Francisco de Orellana, Aguarico, Loreto y La Joya de los Sachas, y limita al norte limita con Sucumbíos, al sur con la provincia de Pastaza, al este con Perú y al oeste con Napo.

Según el censo realizado en el año 2010 tiene una población de 136.396 habitantes; sus habitantes nativos pertenecen principalmente a las nacionalidades waorani, schuar y kichwa.

### 3.2 Población

La provincia de Orellana ubicada en la región centro norte del Ecuador, cuenta con una tasa de crecimiento del 5,60 %<sup>18</sup>, su población se concentra en mayor numero en la zona rural con 80.468 habitantes que representa el 59% de la población total, versus a la urbana que tiene 55.928 que representa el 41%<sup>19</sup>.

Tabla n° 5. Población con discapacidad en la provincia de Orellana

<b>Cantón</b>	<b>Hombre</b>	<b>%</b>	<b>Mujer</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Aguarico</b>	2.652	3,7	2.195	3,4	<b>4.847</b>	3,5
<b>Francisco de Orellana</b>	38.523	53,4	34.272	53,3	<b>72.795</b>	53,3
<b>La Joya de los Sachas</b>	19.916	27,6	17.675	27,5	<b>37.591</b>	27,6
<b>Loreto</b>	11.039	15,3	10.124	15,8	<b>21.163</b>	15,6
<b>TOTAL</b>	<b>72.130</b>	<b>100</b>	<b>64.266</b>	<b>100</b>	<b>136.396</b>	100

FUENTE: INEC 2010/Elaborado por la autora

### 3.3 Población Económicamente Activa<sup>20</sup>

La Población Económicamente Activa de la provincia de Orellana, representa el 39% del total de la población. De tal forma que si se toma en cuenta a toda la población de la Región 2 se tiene que una quinta parte de la población nacional se encuentra en esta región lo que demuestra su preponderancia en términos poblacionales. Pero si se toma en cuenta

<sup>18</sup> Resultado del Censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador/Fascículo provincia de Orellana

<sup>19</sup> Resultado del Censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador/Fascículo Nacional

<sup>20</sup> Resultado del Censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador/Fascículo provincia de Orellana

de manera individual a las provincias amazónicas, la situación cambia, para convertirse en una población mínima en el contexto nacional.

Tabla n° 6. Población económicamente activa

	<b>Población en Edad de Trabajar</b>	<b>Población Económicamente Activa</b>	<b>Población Económicamente Inactiva</b>
<b>Hombre</b>	53.450	137.706	15.744
<b>Mujer</b>	46.122	16.726	29.396
<b>TOTAL</b>	<b>99.572</b>	<b>54.432</b>	<b>45.113</b>

FUENTE: INEC 2010

En lo referente a la Población Económicamente Activa por nivel de instrucción, se tiene que el porcentaje más alto se ubica en la población con instrucción primaria (42%), luego la población con instrucción secundaria (27%), seguido por educación básica (17%) y apenas 3% del total corresponde a instrucción superior.

### **3.4 Principales Sectores de Actividad Económica de la Provincia**

La Provincia de Orellana, se dedica a la producción hidrocarburífera y a la producción de palma africana. Sin embargo tiene su potencial económico en la reserva hidrocarburífera, recursos hidroeléctricos, recursos forestales, recursos minerales y potencia agropecuaria, la pesca y el ecoturismo ocupan un importante segmento de la población.

## **CAPITULO IV: DISCAPACIDAD EN CIFRAS**

#### 4.1 Resultado del último censo 2010 en discapacidad

##### 4.1.1 Tasa de respuesta sobre discapacidad permanente por más de un año, por sexo, VII censo de población y VI de vivienda (INEC 2010)

Tabla n° 7. Tasa sobre discapacidad permanente

	8. ¿(..) tiene discapacidad permanente por más de un año			Total	Tasa de personas que señalan tener discapacidad permanente por más de un año
	SI	N°	N° RESPONDE		
<b>Hombre</b>	436074	6147649	593960	<b>7177683</b>	<b>6,1%</b>
<b>Mujer</b>	380082	6399153	526581	<b>7305816</b>	<b>5,2%</b>
<b>Total</b>	<b>816156</b>	<b>12546802</b>	<b>1120541</b>	<b>14.483,499</b>	<b>5,6%</b>

FUENTE: INEC 2010

##### 4.1.2 Porcentaje de personas con discapacidad por provincia según datos del censo de población y vivienda 2010

Tabla n° 8. Personas con discapacidad

N°	PROVINCIA	POBLACION C/D	POBLACIÓN S/D	TOTAL	% PCD
1	Azuay	131.805	580.322	712.127	0,88%
2	Bolívar	30.012	153.629	183.641	0,02%
3	Cañar	29.262	195.922	225.184	1,20%
4	Carchi	19.339	145.185	164.524	0,13%
5	Cotopaxi	52.241	356.991	409.205	0,35%
6	Chimborazo	71.421	387.16	458.581	0,48%
7	El Oro	81.831	518.828	600.659	0,55%
8	Esmeraldas	85.77	448.322	534.092	0,06%
9	Galápagos	3.108	22.016	25.124	0,16%
10	Guayas	489.093	3156.39	3645.483	3,28%
11	Imbabura	45.257	352.987	398.244	0,30%
12	Loja	64.604	384.362	448.966	0,43%
13	Los Ríos	112.181	665.934	778.115	0,75%
14	Manabí	216.591	1153.189	1369.78	1,45%
15	Morona Santiago	27.057	120.883	147.94	0,18%
16	Napo	14.597	89.1	103.697	0,10%
17	Orellana	17.403	118.993	136.396	0,12%

18	Pastaza	9.867	74.066	83.933	0,07%
19	Pichincha	254.724	2321.563	2576.287	1,76%
20	Santa Elena	31.995	276.698	308.693	0,22%
21	Santo Domingo de los Tsáchilas	44.066	323.947	368.013	0,30%
22	Sucumbios	26.432	150.04	176.472	0,18%
23	Tungurahua	63.342	441.241	504.583	0,44%
24	Zamora Chinchipe	10.613	80.763	91.376	0,07%
	Zonas no delimitadas (ZND)	4.113	28.271	32.384	0,03%
<b>TOTAL</b>		<b>1.936.697</b>	<b>12.546.802</b>	<b>14.483.499</b>	<b>13,4</b>
<b>%</b>		<b>13,4</b>	<b>86,6</b>	<b>100%</b>	

Fuente: INEC 2010

#### 4.2 Análisis estadístico y demográfico de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana

Tabla n° 9. Análisis estadístico y demográfico de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana

TIPO DE DISCAPACIDAD	AUDIT.	FÍSICA	INTELEC.	LENGU.	PSICOL.	VISUAL	TOTAL
AGUARICO	8	46	23	3	6	26	112
LA JOYA DE LOS SACHAS	128	710	261	25	72	443	1639
LORETO	48	282	104	24	23	101	582
FRANCISCO DEORELLANA	267	1128	373	63	85	355	2271
<b>TOTAL</b>	<b>451</b>	<b>2166</b>	<b>761</b>	<b>115</b>	<b>186</b>	<b>925</b>	<b>4604</b>

FUENTE: CONADIS-Registro Nacional de Discapacidades-Mayo 2013

## **CAPITULO V: INSERCIÓN LABORAL**



## 5.1 Realidad de la inserción laboral en Ecuador

El Ecuador no tiene estadísticas que reflejen la realidad actual de la inserción laboral en el país. De acuerdo a los resultados emitidos en el VII Censo de población y VI de vivienda (2010) del total de la población con discapacidad, menos de la mitad (44%) reportó que había trabajado en la semana anterior, el 25% de personas con discapacidad con limitaciones graves reportó estar trabajando, en un empleo especial protegido (1.659 personas) y en empleo regular con apoyo (444 personas).

El bajo nivel educativo, la escasa formación profesional y la limitada capacitación continua de las personas con discapacidad han limitado su participación en el mercado laboral, a esto se suma la resistencia de las empresas a contratarlas justificando su decisión en el prolongado proceso de integración laboral y adaptación del empleado, empleador y equipo de trabajo.

Entre las principales barreras:

- Irregularidades en el cumplimiento de la cuota tanto por empresas públicas como por las privadas.
- Desconocimiento de empleadores sobre las potencialidades laborales de las personas con discapacidad.
- Descoordinación de los servicios de inserción laboral.
- Inexistencia de un sistema de información único sobre la situación laboral a nivel nacional.
- Limitado control del cumplimiento de la Ley por parte del sector público y privado.
- Baja cobertura de servicios de inserción laboral en el país.
- Escasos presupuestos para programas de inserción laboral.
- Procesos de selección inadecuados.
- Insuficientes y desarticulados programas y proyectos de capacitación y formación profesional.
- Insuficiente formación, capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos para capacitar a personas con discapacidad.
- Infraestructura, instrumentos, metodología y mallas curriculares insuficientes.
- No se cuenta con un análisis técnico de puestos de trabajo.
- Limitados servicios del Ministerio de Relaciones laborales, para personas con discapacidad.

- Escasa generación de microempresas manejadas por personas con discapacidad.
- Falta de coordinación de las federaciones.
- Preferencia de las empresas por insertar a personas con discapacidad física y leve, discriminando a las personas con discapacidad intelectual y moderada.

## **5.2 Trabajo, discapacidad e inserción laboral**

La inserción laboral es el medio para el logro de una integración social plena de las personas con discapacidad a la sociedad, la cual supone un largo proceso que comienza desde la infancia. Las actitudes, creencias y percepciones que influyen la conducta están condicionadas por el entorno familiar en el que crece la persona, es que por ello, que la calidad de la integración familiar, escolar y social que haya tenido la persona con discapacidad en su infancia, se convierte en uno de los factores importantes que determinará su integración en el ambiente laboral.

El trabajo, es el medio por el cual los seres humanos acceden a una remuneración que les brinda independencia y les permite alcanzar su realización a través de su autonomía personal, económica y familiar. En nuestro país históricamente los puestos de trabajo no han sido pensados para que sean realizados por personas con algún tipo de discapacidad, es por ello que el cumplimiento de la ley en materia laboral han encontrado barreras que han impedido que las empresas alcancen la meta establecida. Es por ello que se hace necesario la modalidad del trabajo “normalizado”, ya que este brinda a las personas con discapacidad un papel instrumental posibilitador, que les permite hacer lo que los demás hacen, favoreciendo de esta manera el sentimiento de utilidad, de logro y la autoestima de las personas con discapacidad frente a la sociedad, permitiéndoles a la vez conseguir autonomía económica y social que les permite mejorar su calidad de vida, para lo cual se requiere que las empresas adapten los puestos de trabajo a las necesidades del personal y no a la inversa, de esta manera todo la fuerza laboral sale favorecida.

## **5.3 Modelo de integración laboral para personas con discapacidad<sup>21</sup>**

Integrar a estas personas requiere de una planificación estratégica, para poder hacer de esta práctica una realidad que produzca beneficios para la sociedad, y no sea concebida sólo como un acto de beneficencia que lleve al fracaso o produzca deserción. Se busca lograr una integración socio laboral que permita a las personas con discapacidad participar

---

<sup>21</sup> Integración laboral de personas con discapacidad/guía práctica para empresas

en la vida corriente de la comunidad, a través de actividades productivas, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad

El Modelo aborda fundamentalmente los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y seguimiento posterior.

Se diferencia de otros modelos habituales de integración laboral:

- Perfiles de responsabilidad flexibles, que incluyen la equidad y no la igualdad de condiciones.
- Trabajo constante y directo con fundaciones e instituciones de salud, que permiten reclutar personas con cierta capacitación.
- Necesidad de un informe específico de las habilidades y potencialidad de los futuros empleados.
- Inclusión de la familia para asegurar el éxito del programa.
- Seguimiento continuo, realizado por personas expertas tanto a nivel laboral como familiar.

**Pasos:**

- Incluir la integración en los valores y cultura de la empresa
- Generar perfiles de competencias para el cargo, la organización debe generar perfiles de responsabilidad y análisis de cargo flexibles, que incluyan la equidad y no la igualdad de condiciones.
- Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante
- Incluir la integración en las estrategias de comunicación
- Capacitación interna
- Entrenamiento para el nuevo empleado
- Seguimiento combinado
- Contratación
- Plan carrera

**5.4 Importancia del enfoque social en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad**

El enfoque social parte de la premisa que la discapacidad tiene sus orígenes en la existencia de una sociedad organizada por y para gente sin discapacidad, por lo tanto el problema

radica en la falta de integración social de las personas que sufren las consecuencias de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial consideradas como sino un conjunto de alteraciones que dificultan la interacción de la persona con el medio social, que agrava el problema al limitarlos y ponerles barreras de diferentes índoles.

Este enfoque plantea tres figuras trascendentales en el proceso de inserción laboral: la discriminación, la exclusión y la inclusión, ya que considera a la discapacidad como un problema social creado, caracterizado por la falta de integración del individuo en la sociedad.

En base a lo expuesto muchas personas culpan a la sociedad como el problema en el proceso de inserción laboral, es por ello que se hace necesario el análisis de las tres figuras mencionadas.

#### **5.4.1 Discriminación<sup>22</sup>**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión; decidió adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, (n°C111) en cuyo artículo 1 versa textualmente:

A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

---

<sup>22</sup> C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

- Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

#### **5.4.2 Exclusión**

La exclusión se basa en los procesos por los cuales el individuo llega a carecer de acceso a los recursos comunitarios, es decir es el conjunto de procesos estructurales, pautas ideológicas y culturales, tendencias sociales y mecanismos que producen discriminación personal o colectiva.

Se ha convertido en un fenómeno social y en una cuestión política caracterizada por considerarse como una escasez crónica de oportunidades y de acceso al mercado laboral, a créditos, a condiciones físicas y de infraestructuras adecuadas, a un sistema de justicia y a servicios para tener una vida de calidad.

En base a ello se puede explicar los motivos por los cuales los colectivos sufren de falta de satisfacción de las necesidades básicas. Por diversas causas las personas con discapacidad a través de la historia han sido sujetos de aislamiento socioeconómico, actualmente con el surgimiento de leyes las personas con discapacidad están siendo integradas al mundo laboral, sin embargo el cambio de mentalidad del sector ha entorpecido el proceso y lo ha estacando.

#### **5.4.3 Inclusión**

La inclusión hace referencia al modo en que la sociedad debe dar respuesta a la diversidad, es un proceso individual y a la vez colectivo que busca la participación activa de toda la sociedad.

Surge en los años noventa y parte del supuesto básico que la sociedad debe modificar el sistema social para que pueda responder a las necesidades de todas las personas y no a la inversa. En el campo laboral lo que se busca es que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo en igualdad de condiciones que las demás personas tomando en cuenta sus habilidades, capacidades y destrezas.

## 5.5 Tipos de inserción laboral

- **Empleo regular.-** La persona con discapacidad desempeña una labor habitual, durante el tiempo correspondiente a las horas de su jornada de trabajo.
- **Empleo apoyado.-** La persona con discapacidad es insertada en el mercado competitivo y cuenta con soporte técnico para acompañamiento y aprendizaje de las tareas y habilidades necesarias para el ejercicio de la actividad laboral.
- **Empleo inclusivo.-** La persona con discapacidad es colocada en el mercado competitivo, sin apoyo técnico en el local, pero con un trabajo previo de preparación del ambiente organizacional, en el cual la persona es capacitada para la tarea en el propio ejercicio de la misma (aprende haciendo).
- **Práctica interna.-** Modalidad ofrecida en la cual la persona con discapacidad pasa por práctica en algún sector dentro de la propia institución especializada, con perspectiva de inserción futura en el mercado.
- **Equipo de prestación de servicio.-** La institución forma equipos de personas con discapacidad para prestación de servicio en empresas de carácter temporal, como jardinería, manutención y tecleo. La institución especializada actúa como intermediaria, ofreciendo el servicio y administrando el pago.
- **Asociación Productiva.-** Modalidad que involucra la organización de un grupo alrededor de una determinada actividad productiva, de forma que los propios cooperados ejecuten actividades de producción y gestión de la empresa. Implica conceptos de autogestión, compromiso y participación.

## 5.6 Elementos a considerar en la inserción laboral de personas con discapacidad

### Perspectiva de la persona

- Educación y formación, dentro del proceso de descripción de cargos, creación de perfiles y de selección las organizaciones debe considerar que el 37,9% de las personas con discapacidad no tienen ningún nivel de instrucción, que el 42% curso la primaria, que el 10,5 la secundaria y que solo el 1,8 accedió a la educación superior<sup>23</sup>, por lo tanto los puestos de trabajos deben ser adaptados a las necesidades y capacidades de los aspirantes.

---

<sup>23</sup> Breve análisis de la situación de las discapacidades en el Ecuador/www.icevi.org

- Redes familiares y de apoyo, el trabajo en equipo con el grupo social de la persona con discapacidad es vital para su integración plena en el mercado laboral.
- Habilitación y rehabilitación, la información personal de la persona a contratar es indispensable, ya que nos permite conocer las necesidades médicas y sociales del mismo
- Actitud de la persona, es necesario trabajar en conjunto con las entidades expertas en el tema para poder brindar una mejor oferta laboral.

### **Perspectiva del entorno social**

- Barreras físicas (accesibilidad), obstáculos que impide o dificulta la realización de una determinada tarea o actividad, afectando la plena integración social de las personas con discapacidad.
- Relaciones interpersonales, es importante realizar talleres de sensibilización que aporten a la inclusión del trabajador con discapacidad en el ambiente laboral, proporcionándole con ello la oportunidad de crecer y sentirse aceptado en su puesto de trabajo.
- Cultura organizacional, debe caracterizarse por la presencia de valores y por el grado de apertura hacia la diversidad, que proporcione seguridad y satisfacción a todo el personal con o sin discapacidad.

### **Perspectiva de la legislación**

- Sanciones antidiscriminatorias, se debe establecer políticas e incentivos empresariales a favor de la integración social que aporten a la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- Políticas inclusivas, dentro de los reglamentos internos se debe establecer políticas claras a favor del personal con discapacidad.

### **5.7 Obstáculos que impiden la inserción laboral**

- Obstáculos actitudinales

Son barreras históricas de actitud, que han provocado desigualdad de condiciones frente a situaciones sociales, como son el trabajo y la educación. Existen diversos mitos en el ámbito empresarial con respecto a la contratación de estas personas, los cuales están asociados a

su condición física, mental o sensorial y no a sus posibilidades reales de ejercer alguna actividad, reforzando así una cultura de discriminación.

- Discriminación

La discriminación se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. Estos prejuicios finalmente determinan las expectativas que se generan sobre ellas. A continuación se detallan tres tipos de discriminación que se presentan con mayor frecuencia en la sociedad:

Discriminación positiva: Acciones de sobreprotección/ paternalismo que finalmente deriva en una discriminación inconsciente. Una familia que tiene un hijo discapacitado, y no lo deja salir a jugar con los vecinos a la calle por temor a que le pase algo, es una familia que estimula la dependencia de su hijo, perjudicándolo en su integración social.

Discriminación nociva: Es de carácter intencional, e implica tratarlas en forma diferente, deliberadamente.

Discriminación sistemática: También llamada de impacto adverso o indirecto. Es la más compleja de todas y consiste en calificarlas como a cualquier otra persona. Un ejemplo de ello es tener una política empresarial que exige que todos los candidatos a un puesto determinado, debe pasar un examen oral, lo cual perjudica a aquellos que tienen una profunda sordera.

- Barreras arquitectónicas (infraestructura adecuada)
- Barreras educacionales (falta de enseñanza media y/o técnica o universitaria)
- Barreras legales, en el ámbito de la participación política, prevención
- Barreras en el sistema de la salud, no se cuenta con profesionales suficientes ni aéreas que atiendan al sector
- Falta de sensibilización del ámbito laboral
- Barreras comunicacionales



## **CAPITULO VI: INSERCIÓN LABORAL EN CIFRAS**

## 6.1 Programa Red Socio Empleo<sup>24</sup>

Red Socio Empleo nace con el objetivo de facilitar el encuentro entre la oferta (pública y privada) de vacantes y la demanda de ciudadanos desempleados, para que estos puedan obtener opciones de empleo y los empresarios personal calificado y apto para sus necesidades, fue concebido como proyecto el 29 de Diciembre del 2009 y abre sus puertas con una agencia inaugurada el 3 de febrero del 2010, año en que el Ministerio de Relaciones Laborales firmó un convenio interinstitucional entre la Vicepresidencia de la República, el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) y el Servicio de Integración Laboral (SIL), para coordinar acciones y atender con el servicio de inclusión y capacitación a los grupos vulnerables tradicionalmente marginados y que están en busca de empleo.

Entre los servicios que ofrecen están:

- Asesoría y facilitación para obtención de empleo
- Capacitación
- Certificación de perfil profesional
- Asesoría de programas de inclusión económica social
- Guía médica
- Trabajo social
- Asesoría legal

### 6.1.1 Número de personas con discapacidad inscritos en la provincia de Orellana

EL número de personas con discapacidad inscritas en el programa red socio empleo en el año 2013 fue de 151, de las cuales 106 fueron mujeres y 45 hombres:

Tabla n° 10. Personas con discapacidad inscrito en la provincia

<b>GENERO</b>	<b>N° DE INSCRITOS</b>	<b>%</b>
<b>FEMENINO</b>	106	70,20
<b>MASCULINO</b>	45	29,80
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>	<b>100</b>

Fuente: Dirección de Atención de Grupos Prioritario-MRL

<sup>24</sup> Portal Red Socio Empleo/www.socioempleo.gob.ec

Con las siguientes edades:

Tabla n° 11. Rango de edades

<b>RANGOS DE EDADES</b>	<b>N° DE INSCRITOS</b>	<b>%</b>
<b>Menor de 17 años</b>	0	0
<b>18 a 45 años</b>	111	73,51
<b>45 a 65 años</b>	34	22,52
<b>Más de 65 años</b>	6	3,97
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>	<b>100</b>

Fuente: Dirección de Atención de Grupos Prioritario-MRL

Los cuales tienen el siguiente nivel de instrucción

Tabla n° 12. Nivel de instrucción

<b>NIVEL DE EDUCACIÓN</b>	<b>N° DE INSCRITOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SIN INSTRUCCIÓN</b>	68	45%
<b>PRIMARIA INCOMPLETA</b>	38	25%
<b>PRIMARIA COMPLETA</b>	15	10%
<b>SECUNDARIA INCOMPLETA</b>	23	15%
<b>SECUNDARIA COMPLETA</b>	3	2%
<b>TERCER NIVEL</b>	4	3%
<b>CUARTO NIVEL</b>	0	0%
<b>PHD</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>	<b>100</b>

Fuente: Dirección de Atención de Grupos Prioritario-MRL

### **6.1.2 Número de personas con discapacidad insertados laboralmente**

En el año 2013, mediante el programa Red Socio Empleo fueron insertados laboralmente personas con discapacidad en diferentes áreas, de las cuales:

Tabla n° 13. Personas con discapacidad insertada

<b>ÁREAS DE APLICACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>ADMINISTRATIVA NO PROFESIONALES</b>	26%
<b>ADMINISTRATIVAS PROFESIONALES</b>	5%
<b>COMERCIAL</b>	5%

<b>PRODUCCIÓN</b>	19%
<b>SERVICIOS GENERALES</b>	32%
<b>ARTESANAL</b>	2%
<b>SALUD</b>	0%
<b>EDUCACIÓN</b>	3%
<b>TECNOLÓGICA</b>	3%
<b>TURISMO</b>	1%
<b>TÉCNICA</b>	2%
<b>FINANCIERA</b>	1%
<b>SEGURIDAD</b>	0%
<b>OTROS</b>	1%

Fuente: Dirección de Atención de Grupos Prioritario-MRL

### 6.1.3 Capacitaciones brindadas en la provincia de Orellana a las personas con discapacidad

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP, capacita a personas de atención prioritaria de manera gratuita a nivel nacional, sin embargo para que exista un mejor proceso de inserción laboral en las empresas el MRL a través de la Dirección de Grupos Prioritarios y sus técnicos capacita en preparación a lo laboral antes de su proceso de entrevista. Durante el año 2013 mediante este sistema se capacito a 151 personas con discapacidad en la provincia de Orellana.

## 6.2 Inserción laboral en la provincia de Orellana, año 2013

### 6.2.1 Inserción laboral por género

A nivel nacional en el año 2013 fueron insertados en el sector productivo 73.534 personas con discapacidad de los cuales 22.702 pertenecen al género femenino y 50. 832 al masculino.

Tabla n° 14. Inserción por género

PROVINCIA	GÉNERO		TOTAL GENERAL
	F	M	
<b>AZUAY</b>	2456	3735	<b>6191</b>
<b>BOLIVAR</b>	260	641	<b>901</b>

<b>CAÑAR</b>	406	784	<b>1190</b>
<b>CARCHI</b>	291	594	<b>885</b>
<b>CHIMBORAZO</b>	642	1390	<b>2032</b>
<b>COTOPAXI</b>	574	1294	<b>1868</b>
<b>EL ORO</b>	689	2038	<b>2727</b>
<b>ESMERALDAS</b>	522	1408	<b>1930</b>
<b>GALAPAGOS</b>	26	49	<b>75</b>
<b>GUAYAS</b>	4555	11668	<b>16223</b>
<b>IMBABURA</b>	647	1356	<b>2003</b>
<b>LOJA</b>	671	1749	<b>2420</b>
<b>LOS RIOS</b>	487	2163	<b>2650</b>
<b>MANABI</b>	1911	5674	<b>7585</b>
<b>MORONA SANTIAGO</b>	181	431	<b>612</b>
<b>NAPO</b>	165	430	<b>595</b>
<b>ORELLANA</b>	170	814	<b>984</b>
<b>PASTAZA</b>	116	303	<b>419</b>
<b>PICHINCHA</b>	6418	9932	<b>16346</b>
<b>SANTA ELENA</b>	242	893	<b>1135</b>
<b>SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS</b>	369	1092	<b>1461</b>
<b>SUCUMBIOS</b>	164	769	<b>933</b>
<b>TUNGURAHUA</b>	575	1239	<b>1814</b>
<b>ZAMORA CHINCHIPE</b>	165	386	<b>551</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>22702</b>	<b>50832</b>	<b>73534</b>

Fuente: Dirección de Atención de Grupos Prioritario-MRL

Como se puede apreciar en el cuadro anterior en la provincia de Orellana en el año 2013 de las 984 personas con discapacidad insertadas en el sector productivo 170 son mujeres y 814 hombres.

### **6.2.2 Inserción laboral por tipo de discapacidad**

A nivel nacional en el año 2013 fueron insertados en el sector productivo 73.534 personas con discapacidad de los cuales 10.809 tienen discapacidad auditiva, 41.755 discapacidad física, 6.646 discapacidad intelectual, 1.038 discapacidad de lenguaje, 360 discapacidad intelectual, 1.664 discapacidad psicológica y 11.262 discapacidad visual.

Tabla n° 15. Inserción por tipo de discapacidad

<b>PROVINCIA</b>	<b>AUD.</b>	<b>FIS.</b>	<b>INTEL.</b>	<b>LENG.</b>	<b>MEN.</b>	<b>PSIC.</b>	<b>VIS.</b>	<b>TOTAL</b>
<b>AZUAY</b>	718	3883	450	53	43	131	913	<b>6191</b>
<b>BOLIVAR</b>	164	443	49	17	7	11	210	<b>901</b>
<b>CAÑAR</b>	168	674	80	28	19	31	190	<b>1190</b>
<b>CARCHI</b>	178	460	56	10	5	30	146	<b>885</b>
<b>CHIMBORAZO</b>	490	1036	201	17	11	8	269	<b>2032</b>
<b>COTOPAXI</b>	298	994	180	41	11	28	316	<b>1868</b>
<b>EL ORO</b>	323	1603	314	60	7	66	354	<b>2727</b>
<b>ESMERALDAS</b>	167	1205	178	20	3	32	325	<b>1930</b>
<b>GALAPAGOS</b>	11	38	16		1	4	5	<b>75</b>
<b>GUAYAS</b>	2564	9018	1641	274	63	362	2301	<b>16223</b>
<b>IMBABURA</b>	414	1088	151	19	10	36	285	<b>2003</b>
<b>LOJA</b>	323	1333	254	29	23	67	391	<b>2420</b>
<b>LOS RIOS</b>	254	1768	159	48	8	32	381	<b>2650</b>
<b>MANABI</b>	770	4801	293	64	33	179	1445	<b>7585</b>
<b>MORONA SANTIAGO</b>	70	381	24	4	11	5	117	<b>612</b>
<b>NAPO</b>	100	357	29	7	1	4	97	<b>595</b>
<b>ORELLANA</b>	109	588	24	20	2	13	228	<b>984</b>
<b>PASTAZA</b>	74	240	25	3	5	5	67	<b>419</b>
<b>PICHINCHA</b>	2648	8364	2095	234	60	524	2425	<b>16350</b>
<b>SANTA ELENA</b>	159	725	70	16	5	16	144	<b>1135</b>
<b>SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS</b>	180	966	84	21	3	23	184	<b>1461</b>
<b>SUCUMBIOS</b>	112	558	66	19	10	15	153	<b>933</b>
<b>TUNGURAHUA</b>	423	897	171	23	14	40	246	<b>1814</b>
<b>ZAMORA CHINCHIPE</b>	92	335	36	11	5	2	70	<b>551</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>10809</b>	<b>41755</b>	<b>6646</b>	<b>1038</b>	<b>360</b>	<b>1664</b>	<b>11262</b>	<b>73534</b>

Fuente: Dirección de Atención de Grupos Prioritario-MRL

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, en la provincia de Orellana en el año 2013 de las 984 personas con discapacidad insertadas en el sector productivo 109 tienen discapacidad auditiva, 588 discapacidad física, 24 discapacidad intelectual, 20 discapacidad de lenguaje, 2 discapacidad mental, 13 discapacidad psicológica y 228 discapacidad visual.

### 6.2.3 Inserción laboral por áreas productivas

En la provincia de Orellana en el año 2013 fueron insertadas laboralmente 984 personas con discapacidad en las siguientes áreas:

Tabla n° 16. Inserción por áreas productivas

<b>COMISIÓN SECTORIAL</b>	<b>UBICADOS LABORALMENTE</b>	<b>%</b>
ACTIVIDADES COMUNITARIAS	8	1
ACTIVIDADES DE SALUD	18	2
ACTIVIDADES LABORALES BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN SECTOR PUBLICO	93	9
ACTIVIDADES TIPO SERVICIOS	216	22
AGRICULTURA Y PLANTACIONES	32	3
ARTESANÍAS	7	1
COMERCIALIZACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS	115	12
CONSTRUCCIÓN	157	16
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	1	0
ENSEÑANZA	25	3
METALMECÁNICA	8	1
MINAS, CANTERAS Y YACIMIENTOS	9	1
PESCA, ACUACULTURA Y MARICULTURA	10	1
PRODUCCION INDUSTRIAL DE BEBIDAS Y TABACOS	6	1
PRODUCCIÓN PECUARIA	0	0
PRODUCTOS INDUSTRIALES, FARMACÉUTICOS Y QUÍMICOS	50	5
PRODUCTOS TEXTILES, CUERO Y CALZADO	12	1
SERVICIO DOMÉSTICO	2	0
SERVICIOS FINANCIEROS	19	2
TECNOLOGÍA: HARDWARE Y SOFTWARE (INCLUYE TICS)	8	1

TRANSFORMACIÓN DE ALIMENTOS (INCLUYE AGROINDUSTRIA)	13	1
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA	31	3
TURISMO Y ALIMENTACIÓN	39	4
VEHICULOS, AUTOMOTORES, CARROCERÍAS Y SUS PARTES	5	0
OTROS	100	10
<b>TOTAL</b>	<b>984</b>	<b>100</b>

Fuente: Red Socio Empleo

#### 6.2.4 Inserción laboral por sector, año 2013

A nivel nacional en el año 2013 fueron insertados laboralmente 73.534 personas con discapacidad, de las cuales en el sector público fueron insertados alrededor de 14.000 y en el sector privado 63.000, de estos en la provincia de Orellana se encuentran trabajando alrededor de 984 personas con discapacidad en el año 2013, de los cuales:

Tabla n° 17. Inserción por sector

SECTOR	CANTIDAD	%
<b>PUBLICO</b>	415	42,17
<b>PRIVADO</b>	569	57,83
<b>TOTAL</b>	<b>984</b>	<b>100</b>

Fuente: Dirección de Atención de Grupos Prioritario-MRL

##### 6.2.4.1 Grado de cumplimiento de la normativa legal en materia de discapacidad

Cabe señalar que las inspecciones que se realizan en el sector público se concentran directamente en la Función Ejecutiva, el MRL realiza inspecciones semestrales para evaluar a la Función Ejecutiva y su cumplimiento. Además el tratamiento para que una institución pública cumpla o no se la realiza de forma diferente al del sector privado ya que en el sector público se contempla dos clases de contrato LOSEP y Código de Trabajo, que como indica el reglamento a Ley Orgánica de Discapacidades para el sector público solamente se calcula en función de los contratos de naturaleza estable y permanente.



El grado de cumplimiento de la normativa legal en materia de discapacidad en el sector público

Tabla n° 18. Grado de cumplimiento

<b>TIPO DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
<b>CUMPLE</b>	104	79,39
<b>NO CUMPLE</b>	7	5,34
<b>NO APLICA</b>	20	15,27
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>100</b>
<b>No aplica nómina menor a 25 art. 47 Ley Orgánica de discapacidades</b>		

Fuente: Dirección de Atención de Grupos Prioritario-MRL

En el sector privado los procesos de inspección son diarios no se puede indicar exactamente cuántas empresa han sido inspeccionadas, sin embargo en el año 2103 a través de los inspectores de discapacidades se lograron inspeccionar alrededor de 13.000 empresas privadas con nómina mayor, como lo señala en art. 47 de la Ley orgánica de discapacidades

## **CAPITULO VII: ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA**

## 7.1 Población Objetivo

Según bases de datos del CONADIS, 3.579 personas con discapacidad de la provincia de Orellana están en edad productiva, de las cuales según la base de datos de la Dirección de Atención de Grupos Prioritarios del MRL 989 esta insertados actualmente en el sector laboral, lo que representa 27,49% de la población a nivel provincial y el 1,33% de la población con discapacidad a nivel nacional.

Tabla n° 19. Población objetivo

PROVINCIA	AUD.	FIS.	INT.	LENG.	MEN.	PSIC.	VISUAL	TOTAL
AZUAY	718	3883	450	53	43	131	913	6191
BOLIVAR	164	443	49	17	7	11	210	901
CANAR	168	674	80	28	19	31	190	1190
CARCHI	178	460	56	10	5	30	146	885
CHIMBORAZO	490	1036	201	17	11	8	269	2032
COTOPAXI	298	994	180	41	11	28	316	1868
EL ORO	323	1603	314	60	7	66	354	2727
ESMERALDAS	167	1205	178	20	3	32	325	1930
GALAPAGOS	11	38	16		1	4	5	75
GUAYAS	2564	9018	1641	274	63	362	2301	16223
IMBABURA	414	1088	151	19	10	36	285	2003
LOJA	323	1333	254	29	23	67	391	2420
LOS RIOS	254	1768	159	48	8	32	381	2650
MANABI	770	4801	293	64	33	179	1445	7585
MORONA SANTIAGO	70	381	24	4	11	5	117	612
NAPO	100	357	29	7	1	4	97	595
ORELLANA	109	588	24	20	2	13	228	984
PASTAZA	74	240	25	3	5	5	67	419
PICHINCHA	2648	8364	2095	234	60	524	2425	16350
SANTA ELENA	159	725	70	16	5	16	144	1135
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	180	966	84	21	3	23	184	1461
SUCUMBIOS	112	558	66	19	10	15	153	933
TUNGURAHUA	423	897	171	23	14	40	246	1814
ZAMORA CHINCHIPE	92	335	36	11	5	2	70	551
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>10809</b>	<b>41755</b>	<b>6646</b>	<b>1038</b>	<b>360</b>	<b>1664</b>	<b>11262</b>	<b>73534</b>

FUENTE: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del MRL

## 7.2 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

La población universo de estudio será 3.579 personas con discapacidad en edad de laboral en la provincia de Orellana, con un margen de error muestral del 10% moderado para la

presente investigación, la cual será determinada mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (n-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

<b>Variables</b>	<b>Detalle</b>	<b>Dato</b>	<b>Observación</b>
N	Tamaño de la muestra		
e=	Error de estimación (10%)	0,1	
Z=	Grado de Confianza (90%)	1,65	90% de confiabilidad, 10% margen de error
N=	Población a la que dirigida la investigación	3.579	
p=	Probabilidad de ocurrencia	0,5	
q=	Probabilidad de no ocurrencia	0,5	

$$n = \frac{(1,65)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 3.579}{(0,1)^2 \cdot (3.579-1) + (1,65)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{2,7225 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 3.579}{0,01 \cdot 3.578 + 2,7225 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{2435,9569}{35,78 + 0,680625}$$

$$n = \frac{2435,9569}{36,460625} = 66,81$$

De acuerdo al cálculo desarrollado la muestra con la que se va a trabajar es de 67 personas con discapacidad en edad de trabajar.

## 7.3 Análisis de los Resultados de la Encuesta

### 7.3.1 Distribución por Género

Los resultados obtenidos en el ítem de género, determinan que el 51% de las personas que accedieron a llenar la encuesta pertenecen al género femenino mientras que el 49% al masculino, lo que se puede apreciar en el siguiente gráfico:

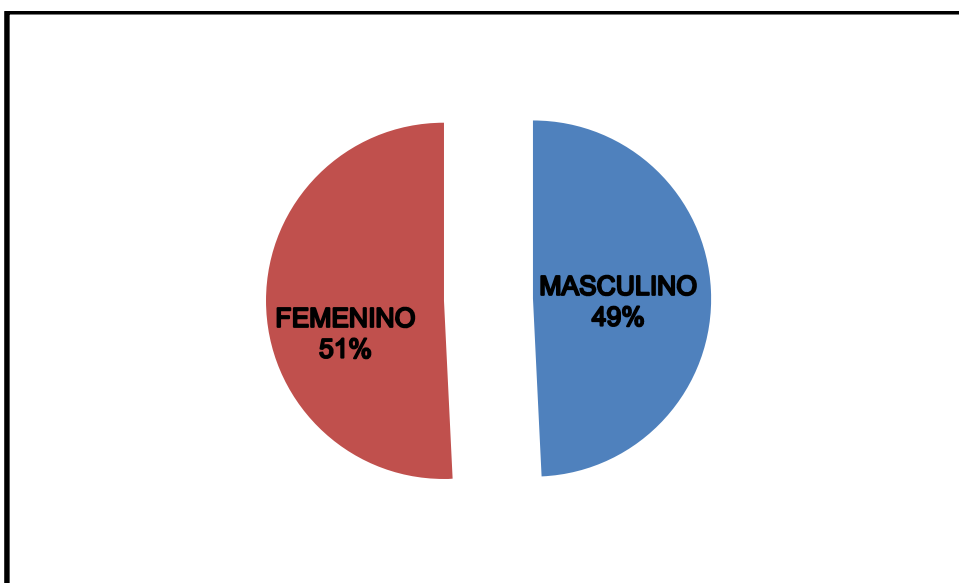


Figura n° 2. Género

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

### 7.3.2 Distribución por Grupo de Edad

De acuerdo a la información obtenida un 24% de las personas que accedieron a llenar la encuesta tienen entre 23 a 27 años de edad, un 18 % entre 28 a 32, un 15% entre 33 a 37, un 13% entre 18 a 22, un 9% entre 38 a 42 y entre 48 a 52, un 6% entre 43 a 47, un 4% entre 58 a 62, un 2% entre 53 a 57 y un 0% entre 63 a 67. Datos que se pueden apreciar en el siguiente gráfico

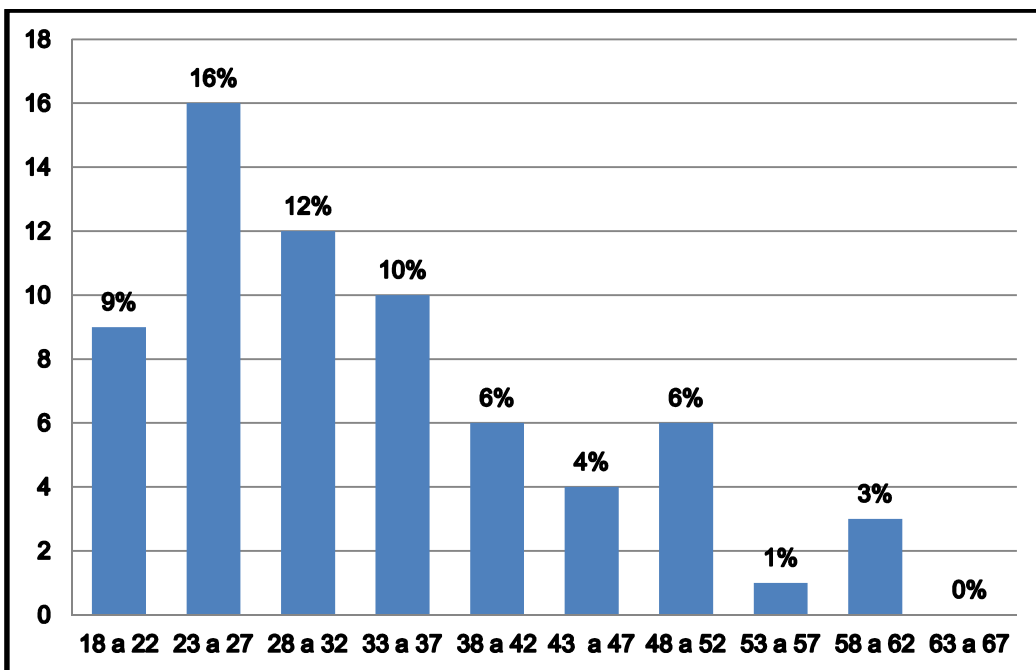


Figura n° 3. Distribución por edad

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

### 7.3.3 Estado Civil

Los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta, dan a conocer que el 40% de de la población encuestada son solteros, el 36% casados, el 16% están en unión libre, el 3% divorciado y el 5% viudo, datos que podemos apreciar en el siguiente gráfico.

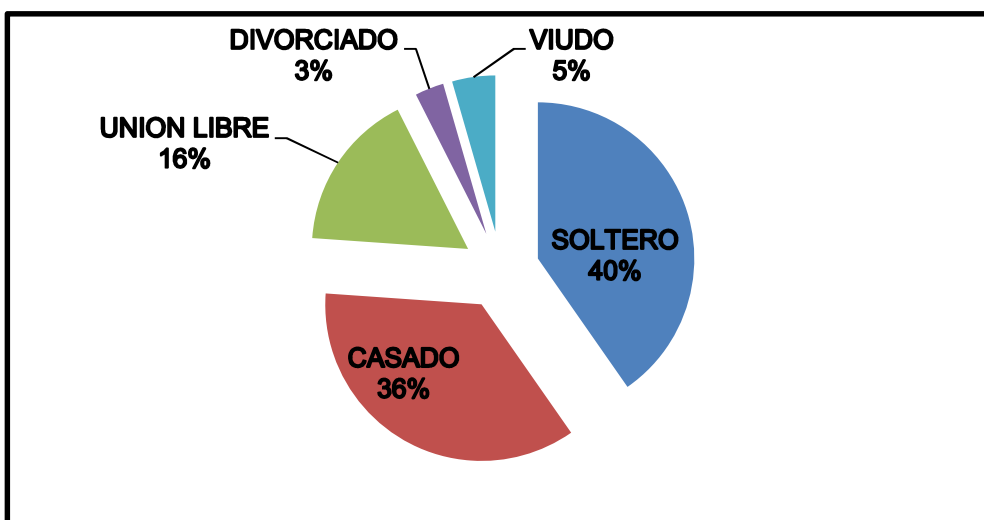


Figura n° 4. Estado civil

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

### 7.3.4 Tipo de Discapacidad

Las encuestas fueron aplicadas a 67 personas con discapacidad de las cuales el 51% tenía discapacidad física, el 27% discapacidad visual, el 19% discapacidad auditiva, el 2% discapacidad intelectual, el 1% discapacidad de lenguaje y el 0% discapacidad psicológica, datos que podemos apreciar en el siguiente gráfico.

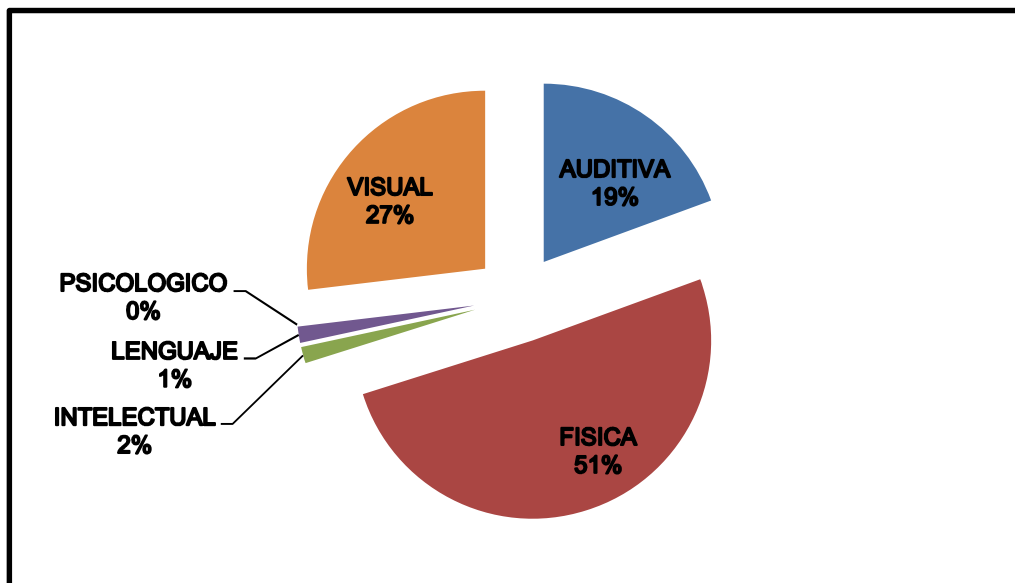


Figura n° 5. Tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

De los cuales el 75% había adquirido la discapacidad en el transcurso de su vida y el 25% nacieron con ella.

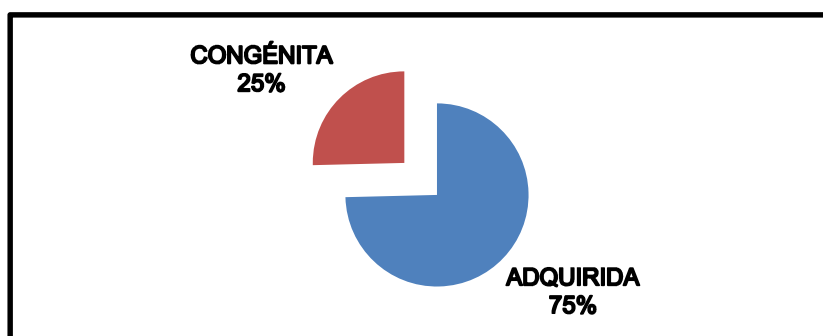


Figura n° 6. Condición

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

### 7.3.5 Nivel de Escolaridad

De acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas, el 45% de la población encuestada no terminaron la secundaria, el 19% termino la primaria, el 18% acabo la secundaria de los cuales el 25% optó por un bachillerato en ciencias sociales, el 67% en el área administrativa y el 8% por uno técnico, el 6% tiene primaria incompleta, el 5% no accedió al sistema educativo, el 4% accedió a la educación superior y el 3% tiene un título de tercer nivel.

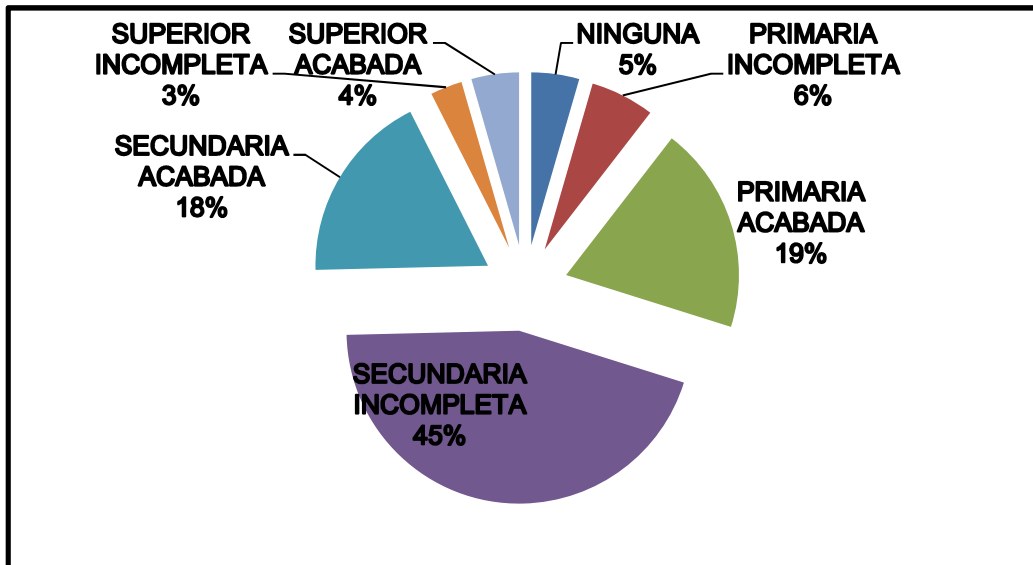


Figura n° 7. Nivel de escolaridad

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

### 7.3.6 Área de Trabajo

De acuerdo a los resultados se determina que del total de la población encuestada el 34% ha ocupado cargos en el área operativa, el 24% en la de servicios varios, el 16% en la administrativa, el 11% tiene su negocio propio, el 9% trabaja de forma informal y el 6% no han podido acceder al campo laboral, datos que se pueden apreciar en el siguiente gráfico.



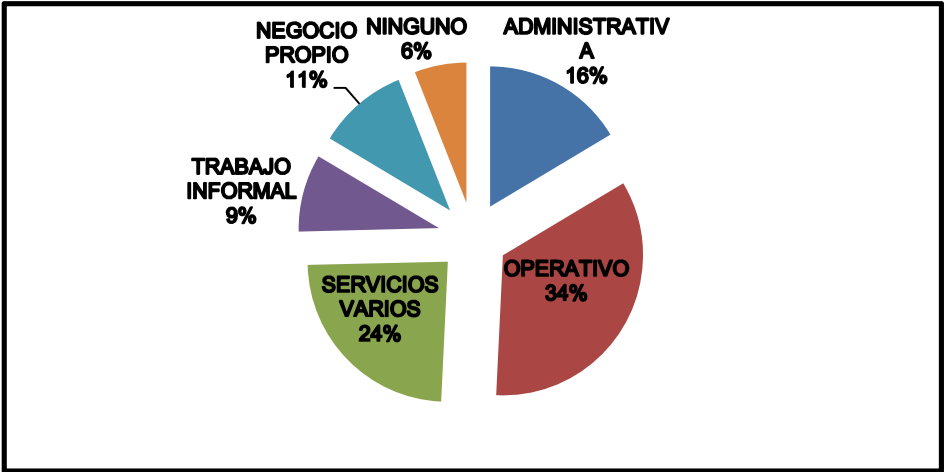


Figura n° 8. Área de trabajo

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

**7.3.7 Sector Productivo**

De acuerdo a los resultados se determina que del total de la población encuestada el 79% labora en el sector privado, el 15% en el público y el 6% no han accedido a ninguno de los dos sectores, como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

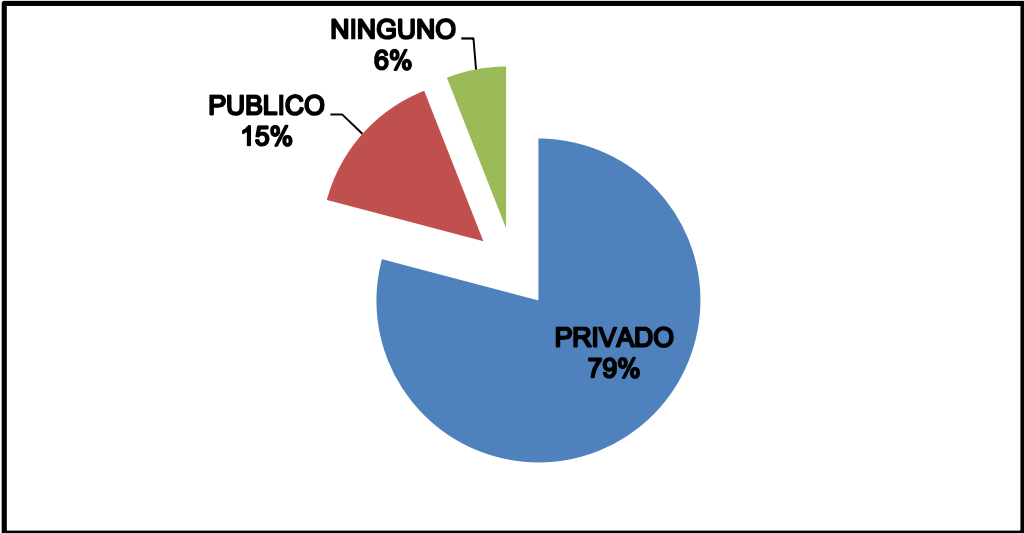


Figura n°9. Sector

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

**7.3.8 Análisis de las preguntas**

La encuesta aplicada encierra una serie de preguntas que tienen relación con las variables a investigar, es así que las preguntas 1 y 2 fueron formuladas para el componente de nivel y

tipo de inserción y de la 3 a las 11 abarcan temas relacionados con la normativa vigente en materia laboral y el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.

### 7.3.8.1 Nivel y Tipo de Inserción

Los componentes de nivel de inserción con el cual se pretende conocer el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana y el tipo de inserción es decir los trabajos desempeñados por los mismos, son respondidos en las dos primeras preguntas, cuyos resultados nos permite llegar a la siguiente conclusión.

- EL 84% de la población encuestada considera que en la provincia de Orellana la inserción de las personas con discapacidad se cumple en un nivel MEDIO, mientras que un 13% considera la inserción laboral BAJA y solamente un 3% considera que existe un alto índice de inserción.

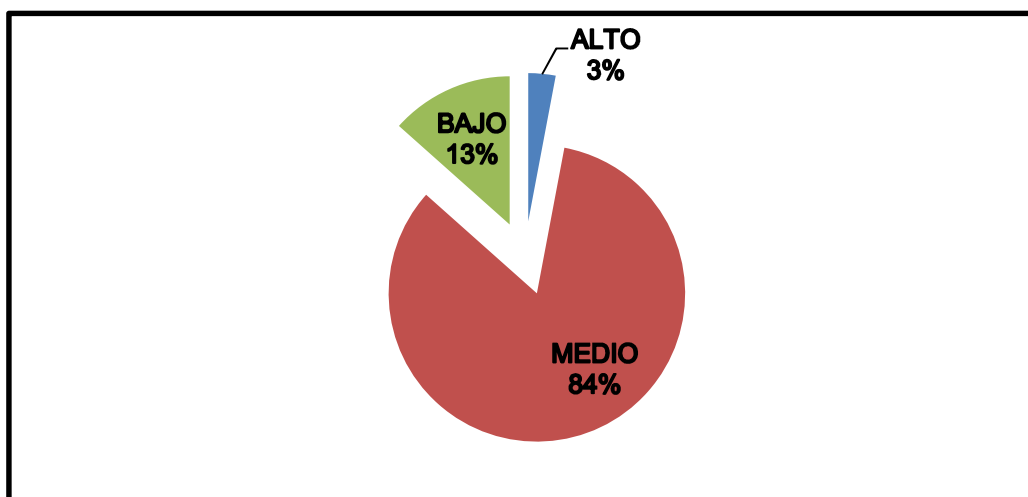


Figura n° 10. Inserción laboral

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

- En cuanto al tipo de inserción, el 67% de la población encuestada respondió que la mayoría de cargos que han desempeñado ha sido en el área de prestación de servicios, un 22% ha accedido a un empleo regular, un 5% a un empleo con apoyo, un 2% a podido realizar prácticas internas y un 4% no ha podido acceder a ningún tipo de empleo en toda su vida. Además los resultados evidenciaron que dentro de la provincia la presencia de asociaciones productivas y la práctica del empleo inclusivo es nulo.

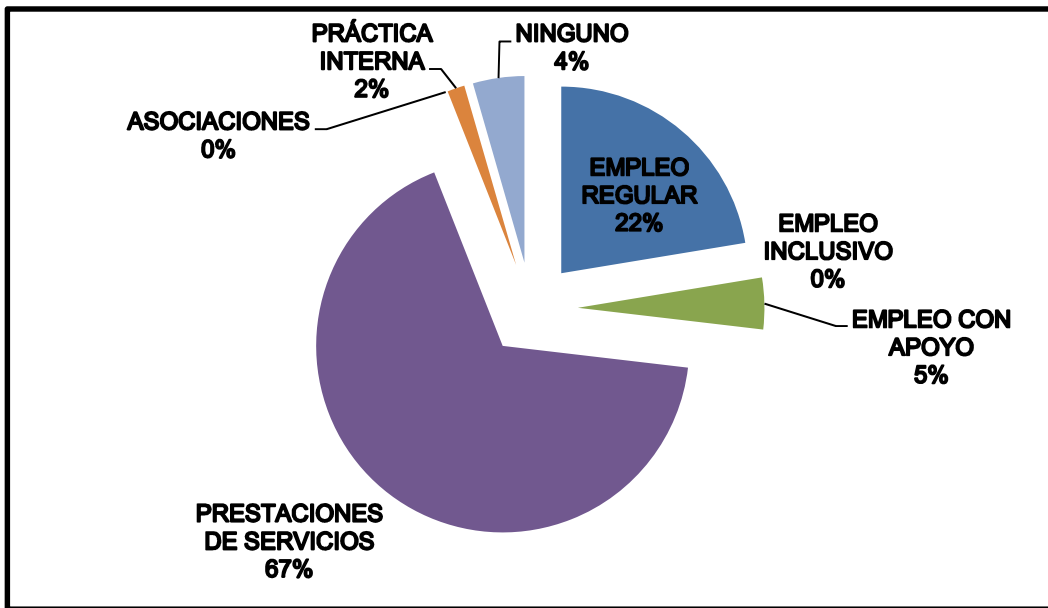


Figura n° 11. Tipo de inserción

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

### 7.3.8.2 Normativa Legal Vigente en Materia Laboral y los Objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017

Los componentes de Normativa legal en materia laboral y Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, con los cuales se pretende conocer si las estrategias impulsadas a nivel nacional han permitido mejorar la vida de la población y le ha garantizado el acceso a un trabajo digno en todas sus formas, son respondidas en las preguntas restantes (3 hasta la 11), cuyos resultados nos permiten llegar a las siguientes conclusiones:

- El 79% de la población encuestada establece que en la provincia de Orellana el nivel de cumplimiento del 4% de inserción laboral de las personas con discapacidad se cumple en un nivel MEDIO, mientras que el 19% considera que se cumplimiento es BAJO y el 2% que es ALTO.

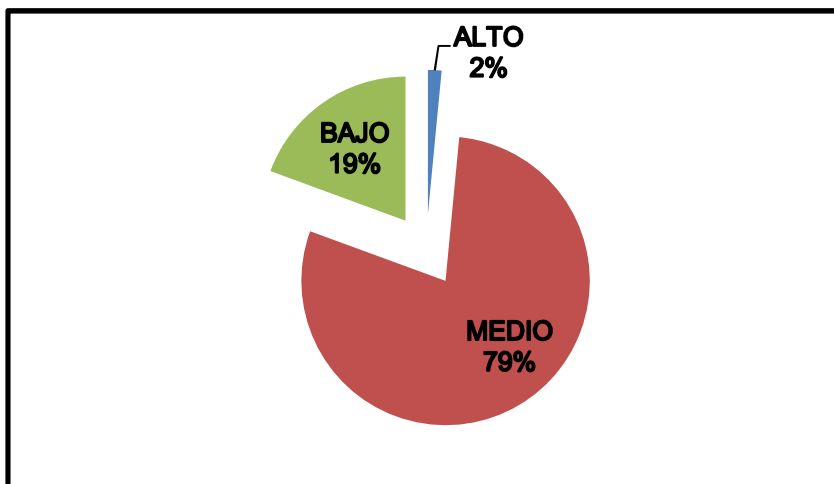


Figura n°12. Cumplimiento de la normativa

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

- En cuanto a la efectividad de las políticas impulsadas por el Gobierno para el cumplimiento del principio de la igualdad y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral, el 70% de la población encuestada califica su actuar en un nivel MEDIO, mientras que el 28% la considera BAJA y el 2% ALTA.

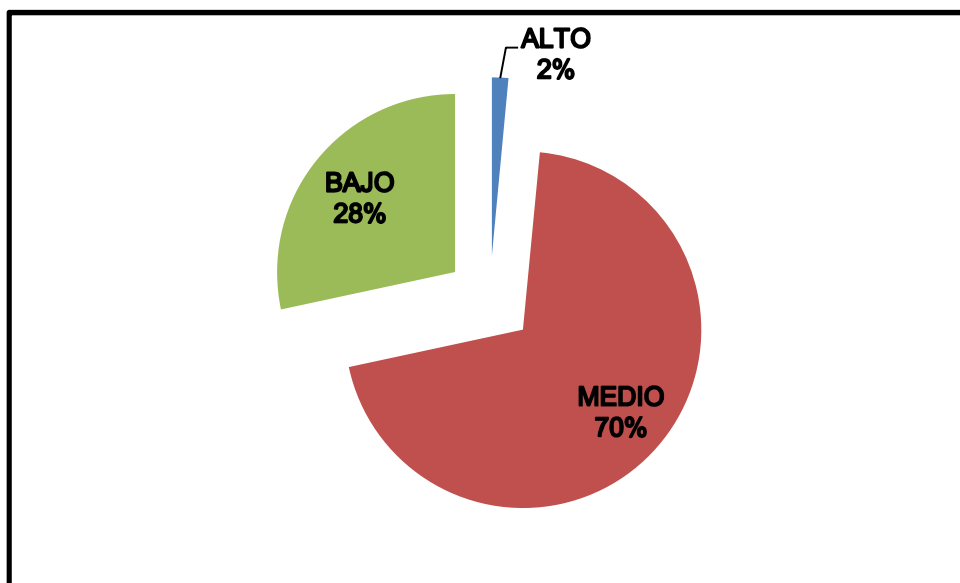


Figura n°13. Efectividad de la política laboral

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

- El 51% de la población encuestada establece que dentro de las iniciativas formuladas por el Estado no han recibido ningún tipo de beneficio, el 28% manifestó que ha podido acceder a capacitaciones gratuitas, el 18% han calificado para cobrar en un momento de su vida bonos y el 3% ha sido parte de organizaciones de

economía popular y solidaria. En cuanto a otras iniciativas impulsadas como son: aprendizaje vocacional, formación profesional y de talento, facilidades de créditos para negocios y emprendimientos productivos (micro-pequeña y mediana unidades productivas), en la provincia se desconoce de su existencia ya que no han sido promocionadas ni ejecutadas.

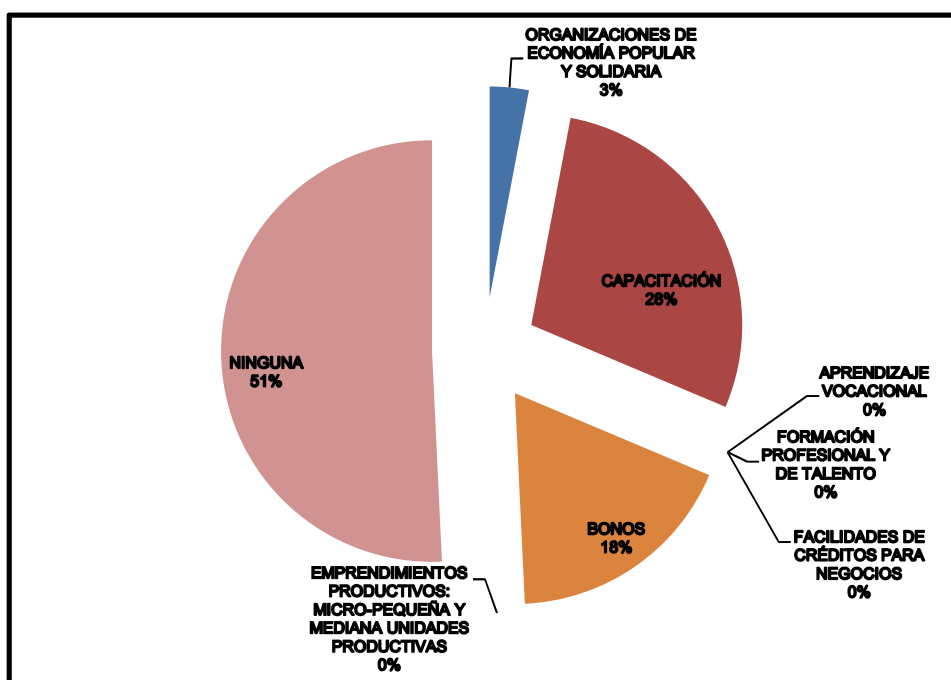


Figura n° 14. Beneficios

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

- El 32% de la población encuestada establece que las principales barreras que han encontrado para conseguir trabajo recaen en las exigencias que deben cumplir en el puesto del trabajo, a lo que le sigue el 26% que considera que es el nivel de escolaridad lo que le han impedido acceder a un empleo, el 18% ha tenido dificultades para adaptarse y encontrar estabilidad debido a la infraestructura inadecuada, el 15% lo ha encontrado en la experiencia requerida, el 3% ha sido víctima de la resistencia por parte de compañeros y de la ejecución de funciones no adaptadas, el 2% en las capacitaciones exigidas y el 1% ha encontrado su principal obstáculo en la resistencia de sus familiares.

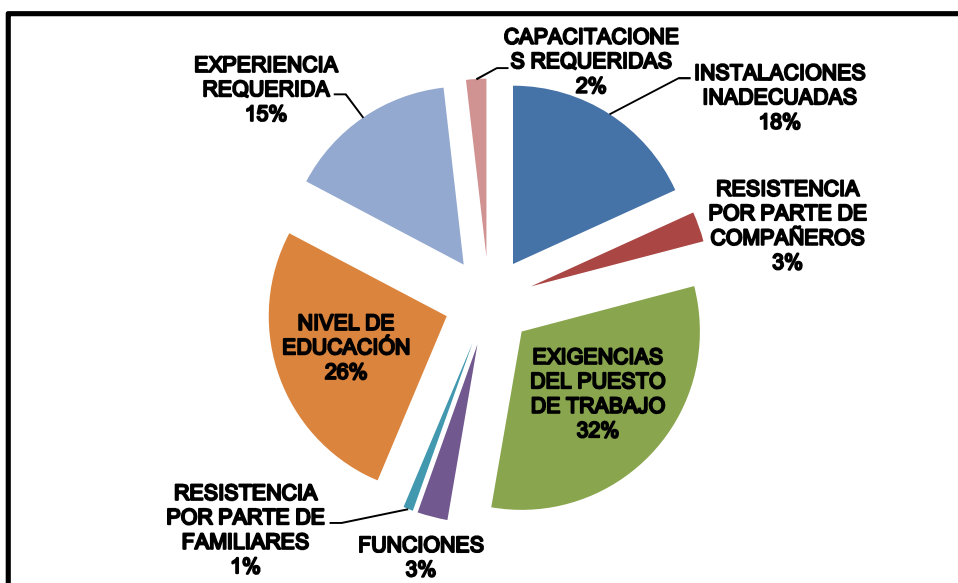


Figura n° 15. Principales barreras

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

- A pesar de la existencia de políticas para eliminar la discriminación laboral en este sector, el 64% de la población con discapacidad encuestada califica que en la provincia de Orellana la discriminación laboral está en un término MEDIO, dando a conocer la necesidad de intervención, por otra parte el 31% considera que la discriminación laboral aun es ALTA y el 5% considera que es BAJA.
- El 73% de la población encuestada considera que el proceso de selección de personal aplicado por las empresas de la provincia para contratar a personas con discapacidad cumple con el principio de igualdad y la eliminación de la discriminación impulsada por el Estado en un nivel MEDIO, un 15% considera sin embargo que su cumplimiento es ALTO y un 12% que es BAJO.
- El 82% de la población encuestada establece que las empresas presentes en la provincia cumplen con mecanismos que aseguran entornos laborales accesibles, condiciones y ambiente laborales saludables y seguros en un nivel MEDIO, un 16% considera su cumplimiento BAJO y un 2% ALTO.
- El 66 % de la población encuestada califica que las adaptaciones requeridas en las instalaciones de trabajo se cumplen en un nivel MEDIO, un 33% considera su cumplimiento BAJO y un 1% ALTO
- El 72% de la población encuestada califica la actuación en el tema de inserción laboral de las instituciones de gobierno presentes en la provincia en un nivel MEDIO, un 25% la califica como BAJA y un 3% considera que es ALTA.

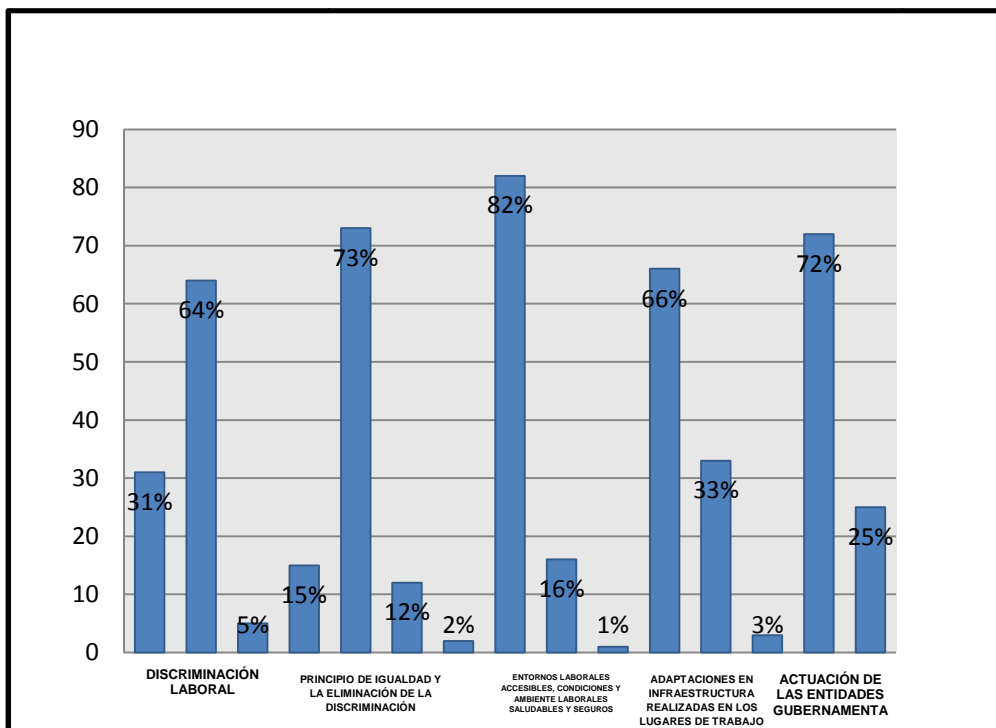


Figura n° 16. Políticas impulsadas

Fuente: Encuesta realizada a personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana

### 7.3.9 Análisis de los resultados

#### 7.3.9.1 Problema planteado

Existe incumplimiento y desconocimiento sobre el nivel y tipo de inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana, en relación a la normativa legal vigente en materia laboral y a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.

#### 7.3.9.2 Objetivo de Investigación

Tabla n°20. Cumplimiento de objetivos

OBJETIVOS	RESULTADOS	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
Identificar a las personas con discapacidad en edad de trabajar en Orellana, mediante los sistemas de información del cantón.	Base de datos facilitada por el CONADIS.	Este objetivo se cumplió, y se determinó que en la provincia de Orellana existen 3.579 personas con discapacidad en edad de trabajar.
Identificar el nivel de cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Base de datos del</li> </ul>	El objetivo de identificar el nivel de

de la normativa legal, en materia laboral de las personas con discapacidad, en la provincia de Orellana.	Ministerio de Relaciones Laborales - Dirección de Atención a Grupos Prioritarios. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntas 1 y 3 de la encuesta aplicada a la población (muestra) con discapacidad en edad de trabajar.</li> </ul>	cumplimiento de la normativa legal en materia laboral se cumplió mediante la información obtenida de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del MRL, y de las respuestas obtenidas de la encuesta aplicada, en base a lo cual podemos concluir que en la provincia de Orellana el nivel de cumplimiento se encuentra en un término medio-bajo.
Identificar los factores que limitan y favorecen la inserción laboral de las personas con discapacidad en Orellana.	Encuesta aplicada a la población (muestra) con discapacidad de la provincia de Orellana en Edad de trabajar.	El objetivo de identificar los factores que limitan y favorecen la inserción laboral se cumple mediante las respuestas obtenidas en la encuesta aplicada, en base a lo cual podemos concluir que existe desconocimiento y por ende inexistencia de estrategias que permitan alcanzar los objetivos de la normativa legal vigente y del Plan de Buen Vivir 2013-2017.

Elaborado por la autora

### 7.3.9.3 Hipótesis de Investigación

Tabla n° 21. Comprobación de hipótesis

<b>Hipótesis</b>	El nivel y tipo de inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana en el año 2013, responden insatisfactoriamente a la normativa legal vigente en materia laboral y a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.		
<b>VARIABLE</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>ANÁLISIS</b>
E			



I N D E P E N D I E N T E	<p><b>Nivel de inserción.-</b> Grado de inserción laboral, de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana, en el año 2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La información proporcionada por la Dirección de atención de grupos prioritarios del MRL, da conocer que de las 3.579 personas con discapacidad en edad de trabajar en la provincia de Orellana están insertadas en el campo laboral 984 personas.</li> <li>• Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, dan a conocer que las personas con discapacidad consideran que la inserción laboral en la provincia se encuentra en un nivel MEDIO.</li> </ul>	<p>En base a los datos obtenidos se concluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que el nivel de inserción laboral en la provincia de Orellana es el 27,49%, lo que representa a nivel nacional el 1,33%.</li> <li>• Que el 84% de las personas encuestadas califican que la inserción laboral de personas con discapacidad en la provincia se encuentra en un nivel medio.</li> </ul>
	<p><b>Tipo de inserción.-</b> Trabajos desempeñados por las personas con discapacidad en la provincia de Orellana, año 2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La información proporcionada por la Dirección de atención de grupos prioritarios del MRL, da conocer que de las 984 personas con discapacidad en edad de trabajar en la provincia de Orellana 216 trabajan en el área de servicios.</li> </ul> <p>Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, dan a</p>	<p>En base a los datos obtenidos se concluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que el tipo de inserción laboral que en la provincia de Orellana se da es el área de servicios, el que representa el 22%.</li> <li>• Que el 34% de las personas encuestadas han trabajado en el área operativa y el 24% en el área de servicios, lo que se ve apoyado con el 67% que dio a conocer que el</li> </ul>

		<p>conocer que las personas con discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Han desempeñado trabajos en el área operativa y de servicios y que han prestado servicios en empresas de carácter temporal, realizando actividades de jardinería, manutención y aseo.</li> </ul>	<p>empleo al que han tenido mayor acceso corresponde al de equipos de prestación de servicios.</p>
<p style="text-align: center;"><b>D E P E N D I E N T E</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Normativa legal en materia laboral.-</b> Agrupación de normas y reglas referente al trabajo, que demandan un cumplimiento ineludible por parte de la sociedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La información proporcionada por la Dirección de atención de grupos prioritarios del MRL, da conocer que de las 3.579 personas con discapacidad en edad de trabajar en la provincia de Orellana, están insertadas en el sector privado 569 y en el público 415.</li> <li>• Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, dan a conocer que las personas con discapacidad consideran que la normativa legal en materia laboral vigente se cumple en la provincia en un nivel MEDIO y que es cumplida en mayor medida por el sector</li> </ul>	<p>En base a los datos obtenidos se concluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que el cumplimiento de la cuota del 4% por las instituciones públicas y privadas en la provincia solo se cumple en un 27,49%, que a nivel nacional es el 1,33%.</li> <li>• Que el 79% de las personas encuestadas dieron a conocer que la normativa legal en materia laboral vigente se cumple en la provincia en un nivel medio.</li> <li>• Que el 79% de la población encuesta a accedido a trabajos en el sector privado, el cual según datos del MRL tiene el 57,83% de la población con discapacidad insertada.</li> </ul>

		privado.	
	<p><b>Plan nacional del buen Vivir 2013-2017.-</b> Modelo de vida impulsada por actores sociales de América Latina. Principios y orientaciones del nuevo pacto social.</p>	<p>La información proporcionada por la Dirección de atención de grupos prioritarios del MRL, da conocer que de las 3.579 personas con discapacidad en edad de trabajar en la provincia de Orellana están insertadas en el campo laboral 984 personas, de los cuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 170 son mujeres y 814 hombres</li> <li>• 588 tienen discapacidad física.</li> <li>• 216 realizan actividades de servicios.</li> </ul> <p>Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, dan a conocer que las personas con discapacidad consideran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que las políticas existentes, el avance en la eliminación de la discriminación laboral, la existencia de procesos de selección equitativos, la accesibilidad, las adaptaciones requeridas se cumplen en un nivel MEDIO.</li> <li>• Que no han podido acceder a los beneficios derivadas de las iniciativas formulados por el Estado.</li> <li>• Que la mayor barrera</li> </ul>	<p>En base a los datos obtenidos se concluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que de la población con discapacidad en edad de trabajar insertada en la provincia el 82,72% son masculinos, el 59,75% tiene discapacidad física y el 22% realizan actividades de servicios.</li> <li>• Que el 70% de la población encuestada considera que las políticas existentes se cumplen en un nivel medio.</li> <li>• Que el 64% de la población encuestada considera que eliminación de la discriminación laboral ha sido combatida en un nivel medio.</li> <li>• Que el 73% consideran que la equidad que debe caracterizar a los procesos de selección se cumple en un nivel medio.</li> <li>• Que el 82% de la población encuestada considera que las adaptaciones requeridas para crear ambientes accesibles y seguros se cumplen en un nivel medio.</li> <li>• Que el 66% de la población encuestada considera que las adaptaciones requeridas se cumplen en</li> </ul>

		<p>que se han encontrado para acceder al campo laboral son las exigencias del puesto de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que las instituciones del gobierno realizan su trabajo en tema de discapacidad en un nivel MEDIO.</li> </ul>	<p>un nivel medio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que el 51% de la población encuestada no han podido acceder a los beneficios derivadas de las iniciativas formulados por el Estado.</li> <li>• Que el 32% de la población encuestada considera que la mayor barrera encontrada para acceder al campo laboral son las exigencias del puesto de trabajo.</li> <li>• Que el 72% de la población encuestada considera que las instituciones del gobierno realizan su trabajo en tema de discapacidad en un nivel medio.</li> </ul>
--	--	--	--

Elaborado por la autora

## CONCLUSIONES

En base a la información y a los datos expuestos en el análisis de la investigación se puede concluir:

- Que el 72,51% de la población con discapacidad en edad de trabajar en la provincia de Orellana no ha podido acceder a una plaza de trabajo en ningún sector productivo, dejando en claro la enorme brecha existente que impide que se pueda calificar como positivo el actuar de las entidades que trabajan a favor de este grupo vulnerable, y que a pesar de la existencia de Leyes y Políticas que impulsan el desarrollo de sociedades más equitativas; aun estamos lejos de alcanzar la meta propuesta por las Leyes en materia laboral y el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2014.
- Al referirnos al nivel de cumplimiento que tiene la provincia del 4% de inserción laboral, el porcentaje alcanzado es el 27,49%, de los cuales y apoyado tanto en la información (57,83) como en los datos obtenidos (79%) el mayor número de insertados se encuentran en el sector privado, demostrándose que a pesar del tiempo transcurrido desde la aprobación de la Ley el sector productivo de la provincia no ha desarrollado las mejoras requeridas para adaptar los lugares de trabajo a las discapacidad pretendiendo que sea la discapacidad que se adapte a ellos.
- En cuanto al tema de la disminución de la discriminación laboral, a pesar de tener una calificación de 64% sobre 100, es claro que aun se requiere de un arduo trabajo para erradicarla, lo que queda comprobado al revisar los datos obtenidos de los cuales podemos acotar: en cuanto a género, que las mujeres con discapacidad han tenido menores oportunidades de trabajo que los hombres, las cuales solo representan el 17,28% de la población insertada, por otro lado al referirnos al tipo de discapacidad es obvio que las empresas prefieren contratar a personas con discapacidad física pues del total de la población insertada el 59,75% tiene este tipo de discapacidad, a lo que se le suma que el 21,95% de los puestos ocupados son en el área de servicio lo que además se comprobó con la encuesta donde se pudo constatar que el 67% de la población habían sido contratados para trabajar en esta área.
- La mayor barrera encontrada por las personas con discapacidad a la hora de buscar trabajo y lograr estabilidad es la exigencia que piden las empresas e instituciones en

los puestos de trabajo, las cuales en muchos procesos de selección de personal exigen requisitos que por la situación de vulneración de derechos en las que vivieron por muchos años, estas no pueden cumplir. Hay que tomar en cuenta además que la provincia de Orellana tiene dos escuelas para personas con discapacidad que solo ofrecen la terminación básica y que no cuenta con centros especializados de preparación vocacional que brinden las herramientas para que personas con discapacidad que no sea física accedan al sector productivo.

- Las iniciativas formuladas por el Estado para apoyar a este sector vulnerable no han sido aprovechadas en la provincia, posiblemente por la falta de promoción y difusión de las mismas o debido a la escasez de recursos y profesionales que trabajen en su ejecución.
- Las entidades encargadas de trabajar a favor de este sector presentan debilidades, su actuar es calificado en una escala del 1 al 10 como 5, lo que justifica que los objetivos planteados con el desarrollo y ejecución de políticas no se cumplan de forma satisfactoria, dando como resultado un ambiente de disconformidad por parte de los involucrados.
- Las adaptaciones requeridas para crear ambientes de trabajos inclusivos se han cumplidos a medias, lo que se debe a la baja inserción que se tiene en la provincia, los empleadores no han visto la necesidad de realizarlas ya que la mayor parte de la población que esta laborando presenta discapacidad física leve que no ha requerido de grandes modificaciones que en un futuro permita el acceso a personas con otro tipo de discapacidad.
- Con la presente investigación pude comprobar que en la provincia de Orellana el nivel y tipo de inserción laboral de las personas con discapacidad, no responden de forma satisfactoria a las metas propuestas por la normativa legal vigente en materia laboral y a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, y que en base a ella se puede realizar las mejoras requeridas para convertirnos en una provincia verdaderamente inclusiva.

## RECOMENDACIONES

- Es recomendable que todos los involucrados analicen mediante talleres, conversatorios, mesas redondas y debates las debilidades existentes en la provincia en materia de inserción laboral para que se desarrolle e impulsen estrategias que permitan trabajar en el cumplimiento de las metas que persiguen las leyes en materia laboral y el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2014.
- Es recomendable trabajar en el desarrollo de proyectos orientados a mejorar las habilidades cognitivas y destrezas de todas las personas con discapacidad, con la finalidad de que puedan acceder a mejores plazas de trabajo, por lo cual se recomienda la involucración activa del Ministerio de Educación que en equipo con el CONADIS y el SECAP, podrían realizar estudios de las destrezas vocacionales de este sector e impulsar inversión con la presencia de profesionales acordes al área.
- Impulsar el trabajo conjunto del sector productivo de la provincia, quienes podría desarrollar en el área de responsabilidad corporativa proyecto educativos y productivos, encaminados a mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia.
- Se recomienda que las instituciones que trabajan a favor de este sector cuenten con profesionales capacitados y con experiencia en el tema que orienten de mejor manera a los involucrados y que trabajen en el desarrollo de iniciativas que permita superar la brecha en el nivel de escolaridad que es uno de los problemas por los que las personas con discapacidad no acceden al campo laboral.
- Es recomendable que las entidades involucradas como son el CONADIS, MINISTERIO DE REALACIONES LABORALES ( y sus anexos) y el SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL, trabajen de forma conjunta en el establecimiento de estrategias que permitan:
  - Que el cumplimiento del 4% de inserción laboral sea una realidad en la provincia, estableciendo mecanismos que permitan un mayor control.
  - Impulsar la disminución de la discriminación laboral, creando conciencia de la equidad de género y de igualdad de derechos
  - Disminuir barreras laborales en: infraestructura, trato y acceso.
  - Promover las iniciativas formuladas por el Estado, se requiere que la difusión se lo realice de manera macro y no solo que se queden en reuniones con minorías que no transmiten el mensaje.
  - Gestionar proyectos enfocados en mejorar la productividad del sector.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Agenda Nacional de la Igualdad para las Discapacidades 2013-2017
2. CAZAR, Ramiro (2003) Derechos y Discapacidad de las Palabras a los Hechos. Editorial PPL. Quito- Ecuador
3. CILSA, ONG por la inclusión, Guía para la incorporación laboral de personas con discapacidad, Buenos Aires – Argentina.
4. Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalía (1994) OMS-OPS. 1994
5. Código de Trabajo. Capítulo IV DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR, Art. 42, Obligaciones del Empleador, literal 33
6. CONSTITUCIÓN (2008). Título II “DERECHOS”, sección sexta, Personas con Discapacidad pag. 4, TÍTULO VII “REGIMEN DEL BUEN VIVIR”, sección primera, Inclusión y equidad pag. 159
7. CONADIS: Folleto de derecho de las personas con discapacidad
8. FEDERACIÓN NACIONAL DE Y PARA LA DISCAPACIDAD, FENEDIF, CONADIS: Guía de lenguaje positivo y comunicación incluyente-2010
9. Ley Orgánica de Discapacidades (2012)
10. Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011)
11. Ley Orgánica de Servicio Público. Art. 64, 65
12. Ministerio de Relaciones Laborales: Rendición de cuentas año 2013
13. OIT, Oficina Internacional de Trabajo. Informe sobre Discriminación por razones de discapacidad Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 12 de mayo de 2003.

## LINKOGRAFÍA

1. Clasificaciones de la OMS sobre Discapacidad, disponible en: [http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia\\_clasificaciones.pdf](http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf), acceso 21 de diciembre de 2013
2. El Modelo Social de Discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, disponible en:



- [http://www.uis.edu.co/webUIS/es/catedraLowMaus/lowMauss11\\_2/sextaSesion/EI%20modelo%20social%20de%20discapacidad.pdf](http://www.uis.edu.co/webUIS/es/catedraLowMaus/lowMauss11_2/sextaSesion/EI%20modelo%20social%20de%20discapacidad.pdf) acceso 21 de diciembre de 2013
3. Introducción a la metodología de la investigación, disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2a.htm>, acceso 20 de diciembre de 2013.
  4. Métodos de recolección de datos para una investigación, disponible en: [www.tec.url.edu.gi/boletin/URL03BAS01.pdf](http://www.tec.url.edu.gi/boletin/URL03BAS01.pdf), acceso 19 de diciembre de 2013.
  5. Medición, técnicas e instrumentos de investigación, disponible en: <http://www.slideshare.net/oscarlopezregalado/instrumentos-de-investigacin-9217795>, acceso 19 de diciembre de 2013
  6. PLAN DEL BUEN VIVIR, <http://plan.senplades.gob.ec/>
  7. Red socio empleo, [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec)

## ANEXO 1



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE ORELLANA

## ENCUESTA

Por favor sírvase a llenar la siguiente encuesta, cuyo objetivo es analizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia.

### DATOS GENERALES:

**Género:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Edad:** \_\_\_\_\_ **Estado civil:** \_\_\_\_\_

**Tipo de discapacidad:** \_\_\_\_\_ Adquirida ( ) Congénita ( )

**Señale su Nivel de escolaridad:**

Ninguna ( )

Primaria inconclusa ( )

Primaria acabada ( )

Secundaria inconclusa

Secundaria acabada ( ) \_\_\_\_\_

Superior inconclusa ( )

Superior acabada ( ) \_\_\_\_\_

**Trabajo desempeñado:**

\_\_\_\_\_  
Sector: Privado ( ) Público ( )

### Conteste el siguiente cuestionario

**1. Considera que el nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana es:**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**2. Cuál de los siguientes empleos es al que ha tenido acceso en el último año**

Empleo regular ( )

Empleo inclusivo ( )

Empleo con apoyo ( )

Prestaciones de servicios ( )

Asociaciones ( )

Práctica Interna ( )

**3. El nivel de cumplimiento del 4% de inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana es:**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**4. Considera que las políticas impulsadas por el Gobierno en materia laboral han sido efectivas para el cumplimiento del principio de la igualdad y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral.**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**5. Dentro de las iniciativas formuladas por el Estado, de cual se ha beneficiado:**

Organizaciones de economía popular y solidaria ( )

Capacitación ( )

Aprendizaje vocacional ( )

Formación profesional y de talento ( )

Facilidades de créditos para negocios ( )

Bonos ( )

Emprendimientos productivos: micro-pequeña y mediana unidades productivas ( )

Ninguna ( )

**6. Señale cuales ha sido las principales barreras que han encontrado para conseguir trabajo**

Instalaciones inadecuadas ( )

Resistencia por parte de compañeros ( )

Exigencias del Puesto de trabajo ( )

Funciones ( )

Resistencia por parte de familiares ( )

Nivel de educación ( )

Experiencia requerida ( )

Capacitaciones requeridas ( )

**7. Cómo califica la discriminación laboral en nuestro provincia**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**8. En qué nivel considera que el proceso de selección de personal aplicado por las empresas de la provincia para contratar a personas con discapacidad cumple con el principio de igualdad y la eliminación de la discriminación impulsada por el Estado.**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**9. En qué nivel las empresas presentes en la provincia cumplen con mecanismos que aseguran entornos laborales accesibles, condiciones y ambiente laborales saludables y seguros.**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**10. Como califica el nivel de cumplimiento en las adaptaciones realizadas en las instalaciones en los lugares de trabajo**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

**11. Como califica la actuación de las instituciones de gobierno presentes en la provincia en el tema de inserción laboral:**

Alto ( )

Medio ( )

Bajo ( )

Gracias por su colaboración



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

## **MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

### **PROYECTO DE TESIS**

**TEMA:** ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE ORELLANA, EN RELACIÓN A LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE EN MATERIA LABORAL Y LOS OBJETIVOS DEL PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR 2013-2017. AÑO 2013

#### **LINEA DE INVESTIGACIÓN**

REALIDAD SOCIAL EN GRUPOS VULNERABLES

**AUTORA:** Cedeño Morán María Rafaela

**CENTRO UNIVERSITARIO:** COCA

**Lugar y Fecha:** Orellana, 2 de Enero de 2014

## **1. TITULO**

### **ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE ORELLANA, EN RELACIÓN A LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE EN MATERIA LABORAL Y A LOS OBJETIVOS DEL PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR 2013-2017. AÑO 2013**

#### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El acceso a un trabajo digno que nos permita vivir y no sobrevivir se ha convertido en un gran reto para las personas con discapacidad, que han tenido que enfrentar en el mejor de los casos, que las empresas del sector público y privado los ingresen a sus nóminas para cumplir con la cuota establecida por la ley.

El problema radica principalmente en la efectividad de la política pública, en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad en el país. Cabe mencionar que a pesar de la existencia de leyes a favor de los derechos de las personas con discapacidad, que han permitido la inclusión de los mismos en diferentes sectores de la sociedad, y a pesar de que el propósito de estas son favorables, no resulta tan sencilla la inserción de personas con discapacidad dentro del mercado laboral; primero porque las empresas han sentido la presión de aceptarlos y contratarlos por mandato de la ley, porque su trabajo no son reconocidos, porque la oferta de discapacidad quizá no cubre la demanda por ley; ó, porque una vez que se ha producido la inserción aún no existen verdaderas oportunidades de crecimiento profesional para las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral.

La realidad en la provincia de Orellana no difiere en nada de la realidad Nacional, incluso es más grave porque las personas con discapacidad han tenido que enfrentarse al impedimento, de la falta de sectores académicos que les brinden preparación ocupacional, al hecho que la mayoría de las empresas tengan las matrices en la ciudad de Quito y Guayaquil y les cierran las puertas dándoles a conocer que ya cubren la cuota y que no son necesarios sus servicios, a la falta de sensibilización de la población que los catalogan como eternos niños que deben estar siempre bajo el cuidado de sus padres, porque no sirven para

nada más que jugar, al hecho que muchas empresas carnetizaron durante los primeros años que entro en vigencia la ley a su empleados que habían sufrido accidentes laborales resultados de los cuales habían perdido algún miembro del cuerpo.

Por otro lado desde la implementación de la ley existe poca información disponible sobre este tema, puesto que la elaboración de estadísticas que reflejen resultados de los avances de una verdadera inserción requiere de más tiempo que el transcurrido, para agravar la problemática, nuestro país no cuenta con instrumentos técnicos que permitan conocer la realidad laboral de las personas con discapacidad, y a pesar de que cada año se realizan las rendiciones de cuentas por parte de los organismos competentes, donde se da a conocer estadísticas de la inserción laboral y del avance en el cumplimiento de la cuota, no se da a conocer cuáles son los verdaderos retos que las personas con discapacidad deben enfrentar para poder acceder a un trabajo digno que les permita fortalecer su identidad y mejorar su autoestima.

#### **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:**

Existe incumplimiento y desconocimiento sobre el nivel y tipo de inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana, en relación a la normativa legal vigente en materia laboral y a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.

#### **PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuál es el porcentaje de inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia?

¿Cuáles son los cargos disponibles para las personas con discapacidad en las empresas públicas y privadas en la provincia de Orellana?

¿Cuál es el porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidad por tipo de discapacidad?

¿Cuál es el porcentaje de inserción laboral de las personas con discapacidad por género?

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Conocer el nivel y tipo de inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana en el año 2013, a través del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia laboral y de los objetivos del Plan del Buen Vivir 2013-2017.

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar a las personas con discapacidad en edad de trabajar en Orellana, mediante los sistemas de información del cantón.
2. Identificar el nivel de cumplimiento de la normativa legal, en materia laboral de las personas con discapacidad, en la provincia de Orellana.
3. Identificar los factores que limitan y favorecen la inserción laboral de las personas con discapacidad en Orellana.

## **JUSTIFICACIÓN**

El problema de las personas con discapacidad en la provincia radica en la exclusión de la que fueron víctima por parte de la sociedad Orellanense durante años, dando como resultado su poco desarrollo en el ámbito personal, educativo y social lo que ha repercutido negativamente en su inserción en el campo laboral, pues no cuentan con las habilidades requeridas por el sector, que ha puesto resistencia para su contratación.

Mediante este análisis se pretende primeramente conocer el índice de inserción laboral de las personas con discapacidad, el nivel de cumplimiento de la normativa legal vigente en el país, las acciones emprendidas para aportar con la consecución de los objetivos del Plan del Buen Vivir 2013-2017, ampliación de la visión de los aporte de los proyectos y acciones emprendidas por la entidad responsable en materia laboral para promover la inclusión en el

sector laboral y contar con un documento técnico que permita tener una perspectiva más amplia de la situación actual de las personas con discapacidad ( su participación, principales fuentes de trabajo, bolsa de empleo pública) y que sirva como base para futuras investigaciones que permitan fortalecer e introducir mayores beneficios para el sector.

## **2. MARCO TEORICO**

Para el desarrollo de este proyecto de investigación, se hace necesario conceptualizar la terminología más importante relacionada con la discapacidad, así como su origen, su evolución a través de la historia y su impacto en la sociedad.

Requerirá de la revisión y análisis de la normativa en materia laboral de las personas con discapacidad desarrolladas tanto en la Legislación Nacional como Internacional, el apoyo recibido por la entidad rectora en el área en el desarrollo de programas y acciones para el conocimiento, cumplimiento de la normativa reglamentaria que rige tanto a las instituciones del sector público y privado y las acciones emprendidas para alcanzar los objetivos y metas que forman el Plan del Buen Vivir 2013-2017.

Buscando mediante su realización conocer: el índice de búsqueda de empleo por parte de las personas con discapacidad, los cargos a los que pueden aplicar y por ende la preparación y experiencia requerida. Además permitirá determinar el nivel de cumplimiento del porcentaje de inserción laboral que deben tener las empresas públicas y privadas y los principales factores que limitan su inserción.

### **ENFOQUE TEORICO**

**Línea de investigación:** Realidad Social en Grupos Vulnerables, participación e inclusión social.

La Organización Mundial de la Salud en los años 80 propuso el siguiente esquema:

ENFERMEDAD – DEFICIENCIA - DISCAPACIDAD - MINUSVALÍA

Definiéndolas:



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

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

Discapacidad, objetivación de la deficiencia en el sujeto y con una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados normales para cualquier sujeto de sus características (edad, género,...).

Minusvalía, socialización de la problemática causada en un sujeto por las consecuencias de una enfermedad, manifestada a través de la deficiencia y/o la discapacidad, y que afecta al desempeño del rol social que le es propio.

Lo que ha sido reemplazo por la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y Salud (2001), donde se expone una visión positiva sobre la discapacidad.

Toma en cuenta tres términos:

#### FUNCIONAMIENTO – DISCAPACIDAD – SALUD

Refiriéndose:

Funcionamiento, funciones y estructuras corporales, a la capacidad de desarrollar actividades y participar en actividades sociales como seres humanos.

Discapacidad, agrupamiento de deficiencias en las funciones y estructuras corporales, limitaciones para llevar a cabo actividades con las respectivas limitaciones en la participación social del ser humano.

Salud, elemento importante que conecta a las dos mencionadas anteriormente.

Esta evolución ha beneficiado a la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad, la cual a medida que avanza el tiempo ha comenzado a reconocer y respetar el derecho de las personas con discapacidad a participar en las esferas: social, cultural, deportiva y laboral, en igualdad de condiciones que las demás personas, dándoles de esta manera la oportunidad de aportar al bienestar familiar, social y a la productividad del país.

Sin embargo aun existen barreras a vencer en el sector laboral, por lo cual en nuestro país con la finalidad de incentivar y apoyar a la inserción laboral de personas con discapacidad en las diferentes áreas, en el año 2006 se promulgo en el Código del Trabajo la

incorporación de por lo menos una persona con discapacidad en empresas que cuentan con un número mínimo de veinticinco trabajadores, siendo la cuota a cumplir en la actualidad del 4% del total de los trabajadores, lo cual además se ve apoyado con los objetivos del Plan del Buen Vivir 2013-2017.

A pesar de que el paso del tiempo ha permitido que la terminología evolucione las personas con discapacidad siguen perteneciendo a los grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad, debido a la indiferencia y a la discriminación que predomina en la sociedad que no ha evolucionado para dar paso a una sociedad inclusiva y equitativa. En si la realidad social de este grupo se caracteriza por la exclusión, discriminación, pobreza y en muchos de los casos marginación y violación de sus derechos.

Es por ello que la presente investigación se desarrollará en base a dos tipos de modelos:

**Modelo social**, cuyos presupuestos fundamentales son dos:

- Las causas que originan la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino sociales.
- El papel productivo, que la comunidad les ha dado a las personas con discapacidad.

Este modelo da a conocer que no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones que tiene la sociedad, para prestar servicios apropiados que permitan cubrir las necesidades de las personas con discapacidad. En otras palabras el modelo social sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad las personas con discapacidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia y que el problema radica en la discriminación y exclusión de las que han sido víctimas.

**Modelo de Derecho**, este tipo de enfoque basado en derechos se enfoca explícitamente en los grupos de población más pobre, excluida y discriminada, promoviendo su participación y empoderamiento. Resulta relevante para replantear las políticas y programas dirigidos a las personas con discapacidad y es un instrumento importante para incluirlos desde una perspectiva de equidad y de igualdad de oportunidades.

Basados además en estos tres enfoques:

- **Enfoque de Desarrollo Humano**, Definido según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) como “el proceso mediante el cual se busca la ampliación de oportunidades para las personas, aumentando sus derechos y capacidades”.
- En este enfoque se destacan cuatro dimensiones esenciales de los procesos de desarrollo: productividad, equidad, sostenibilidad y participación en las decisiones.
- **Enfoque Participativo.-** Considera que las poblaciones vulnerables son capaces de comprometerse en el diseño, concertación y desarrollo de estrategias. La participación protagónica de la población involucrada se considera un derecho y una condición indispensable para el éxito y sostenibilidad de los programas.
- **Fortalecimiento de Capacidades.-** El desarrollo de capacidades es un factor de desarrollo a dos niveles: individuales y organizacionales. A nivel individual, comprende el desarrollo de las personas, incrementando o reforzando sus conocimientos, habilidades y destrezas, y mejorando sus actitudes y comportamientos. A nivel organizacional abarca el fortalecimiento orgánico, la capacidad de gestión, el mejoramiento de procesos y procedimientos, el desarrollo del marco legal e institucional de modo de mejorar las capacidades de las organizaciones en todos los niveles y sectores.

Y en los siguientes tipos de inserción laboral:

- **Empleo regular.-** La persona con discapacidad desempeña una labor habitual, durante el tiempo correspondiente a las horas de su jornada de trabajo.
- **Empleo apoyado.-** La persona con discapacidad es insertada en el mercado competitivo y cuenta con soporte técnico para acompañamiento y aprendizaje de las tareas y habilidades necesarias para el ejercicio de la actividad laboral.
- **Empleo inclusivo.-** La persona con discapacidad es colocada en el mercado competitivo, sin apoyo técnico en el local, pero con un trabajo previo de preparación del ambiente organizacional, en el cual la persona es capacitada para la tarea en el propio ejercicio de la misma (aprende haciendo).
- **Práctica interna.-** Modalidad ofrecida en la cual la persona con discapacidad pasa por práctica en algún sector dentro de la propia institución especializada, con perspectiva de inserción futura en el mercado.
- **Equipo de prestación de servicio.-** La institución forma equipos de personas con discapacidad para prestación de servicio en empresas de carácter temporal, como

jardinería, mantenimiento y tecleo. La institución especializada actúa como intermediaria, ofreciendo el servicio y administrando el pago.

- **Asociación Productiva.-** Modalidad que involucra la organización de un grupo alrededor de una determinada actividad productiva, de forma que los propios cooperados ejecuten actividades de producción y gestión de la empresa. Implica conceptos de autogestión, compromiso y participación.

## **CAPITULO I**

### MARCO CONCEPTUAL DE LA DISCAPACIDAD

1.1 Que es la discapacidad

1.2 Evolución histórica de la discapacidad

1.3 Antecedentes históricos de la atención de las personas con discapacidad en el país

1.4 Clasificación de la discapacidad según el Sistema Único de Calificación de Discapacidad en el Ecuador

## **CAPITULO II**

### MARCO JURIDICO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2.1 Ratificación sobre derechos de las personas con discapacidad (octubre 2007)

2.2 Principales medidas de la Organización Internacional del Trabajo.

2.3 Constitución de la República del Ecuador (2008)

2.4 Leyes, Códigos y Reglamentos sobre los Derechos de las personas con discapacidad en materia laboral

2.5 Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017

2.6 Principales respuestas y acciones en materia laboral desarrolladas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

## **CAPITULO III**

### PROVINCIA DE ORELLANA

3.1 Datos geográficos

3.2 Población

3.3 Población Económicamente Activa

3.4 Principales Sectores de Actividad Económica de la Provincia

## **CAPITULO IV**

### DISCAPACIDAD EN CIFRAS

4.1 Resultado del último censo 2010 en discapacidad

4.2 Análisis estadístico y demográfico de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana

## **CAPITULO V**

### INSERCIÓN LABORAL

5.1 Realidad de la inserción laboral en Ecuador

5.2 Trabajo, discapacidad e inserción laboral

5.3 Modelo de integración laboral para personas con discapacidad

5.4 Importancia del enfoque social en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad

5.4.1 Discriminación

5.4.3 Exclusión

5.4.4 Inclusión

5.5 Tipos de inserción laboral

5.5 Elementos a considerar en la inserción laboral de personas con discapacidad

5.7 Obstáculos que impiden la inserción laboral

## **CAPITULO VI**

### INSERCIÓN LABORAL EN CIFRAS

6.1 Programa Red Socio Empleo

6.1.1 Número de personas con discapacidad inscritos en la provincia de Orellana

6.1.2 Número de personas con discapacidad insertados laboralmente

6.1.3 Capacitaciones brindadas en la provincia de Orellana a las personas con discapacidad

6.2 Inserción laboral en la provincia de Orellana, año 2013

- 6.2.1 Inserción laboral por género
- 6.2.2 Inserción laboral por tipo de discapacidad
- 6.2.3 Inserción laboral por aéreas productivas
- 6.2.4 Inserción laboral por sector, año 2013
- 6.2.4.1 Grado de cumplimiento de la normativa legal en materia de discapacidad

### 3. HIPÓTESIS

El nivel y tipo de inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana en el año 2013, responden insatisfactoriamente a la normativa legal vigente en materia laboral y a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.

#### VARIABLES

##### Variable Independiente

Nivel y tipo de inserción laboral de las Personas con discapacidad

##### Variable dependiente

Normativa legal vigente en materia laboral y objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017

#### CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERATIVIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	COMPONENTE	CONCEPTUALIZACIÓN	OPERACIONALIZACION
I N D E P E N	Nivel de inserción	Grado de inserción laboral, de las personas con discapacidad en la provincia de Orellana, en el año 2013	Alto
			Medio
			Bajo
	Tipo de inserción		Empleo regular

<b>D I E N T E</b>		Trabajos desempeñados por las personas con discapacidad en la provincia de Orellana, año 2013	Empleo inclusivo
			Empleo con apoyo
			Equipo de prestación de servicio
			Asociaciones productivas
			Práctica interna
<b>D E P E N D I E N T E</b>	<b>Normativa legal en materia laboral</b>	Agrupación de normas y reglas referente al trabajo, que demandan un cumplimiento ineludible por parte de la sociedad.	4% del total de sus trabajadores. Nivel de cumplimiento: Alto Medio Bajo
	<b>Plan nacional del buen Vivir 2013-2017</b>	Modelo de vida impulsada por actores sociales de América Latina. Principios y orientaciones del nuevo pacto social.	Objetivo 3. Mejorar la vida de la población, nivel de cumplimiento: Alto Medio Bajo  Objetivo 8. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas, nivel de cumplimiento: Alto Medio Bajo

#### 4. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

##### TIPO

El tipo de investigación es **EXPLORATORIA**, debido a que en la provincia no existen estudios base que guíen una investigación de otra índole, además se pretende con la misma dejar un precedente que sirva para la formulación de proyectos al favor del sector

## DISEÑO

La siguiente propuesta de investigación tendrá un diseño:

**NO EXPERIMENTAL**, se observarán la situación objeto de estudio tal y como se da en su contexto natural, para después analizarlos, sin manipulación de las variables.

**TRANSVERSAL – DESCRIPTIVO**, porque se recolectará información en un tiempo determinado (año 2013) y se analizará las variables su incidencia y valores.

## 5. METODOLOGÍA

Esta investigación se va a desarrollar en la provincia de Orellana con las instituciones públicas y privadas que trabajan a favor de las personas con discapacidad y las asociaciones de personas con discapacidad.

La metodología se desarrollara en las siguientes etapas:

	ACTIVIDAD	TIEMPO
ETAPA I	Análisis documental: Revisión bibliográfica, normativa legal vigente	1 MES
ETAPA II	<ul style="list-style-type: none"><li>Identificación de las personas con discapacidad en edad a trabajar en la provincia de Orellana mediante la base de</li></ul>	1 MES



	<p>datos existente en el CONADIS, Subcentro Jambi Huasi y Red Socio Empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesamiento estadístico, los datos serán clasificado por tipo de discapacidad, edad y género.</li> </ul>	
ETAPA III	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación del nivel de cumplimiento de la normativa legal vigente en materia laboral para las personas con discapacidad mediante el informe estadístico presentado por el Ministerio de Relaciones Laborales- Unidad de Discapacidades.</li> <li>• Procesamiento estadístico, los datos serán clasificado por sectores productivos.</li> </ul>	1 mes
ETAPA IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de encuestas (estructuradas por diez preguntas cerradas) a 67 personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana, elegidos de forma aleatoria para detectar los principales factores que han limitado y favorecido su inserción laboral en la provincia y se procederá a entrevistar a los principales actores que trabajan a favor del sector.</li> <li>• Procesamiento estadístico de la información obtenida</li> </ul>	1mes
	Conclusiones y recomendaciones	

## **Métodos**

Para la realización de la presente investigación se trabajará con un enfoque cuantitativo y cualitativo, con la finalidad de establecer estadísticas comparativas que permitan analizar, el nivel y tipo de inserción laboral de las personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana.

Para complementar además se utilizarán:

## **Técnicas**

- Análisis documental, revisión bibliográfica existente sobre el tema y bases estadísticas de datos.
- Entrevista, la que será realizada a profesionales y personas que trabajan a favor de la discapacidad (Coordinador del CONADIS, Encargado de Inserción Laboral del MRL)
- Encuesta, a las personas con discapacidad en edad de trabajar.

## **Instrumentos**

- Cuestionario de entrevista semiestructurada, que permitan conocer la presencia y acciones de los organismos que trabajan a favor de la discapacidad
- Cuestionario de encuesta estructurada con preguntas cerradas y abiertas enfocadas a conocer la realidad de las personas con discapacidad en el campo laboral.
- Grupos focales, grupo de trabajo conformado por los principales actores de la problemática, con establecimientos de debates sobre el tema.

Los que proporcionarán información sobre la realidad de la inserción laboral las personas con discapacidad en edad de trabajar de la provincia de Orellana.

## **Unidad de Análisis**

La unidad de análisis serán hombre y mujeres con discapacidad en edad productiva, esto es entre los 18 a 65 años de edad de la provincia de Orellana.

## Población

Según bases de datos del CONADIS 3579 personas con discapacidad de la provincia de Orellana están en edad productiva.

## Muestra

La población universo de estudio será 3.579 personas con discapacidad en edad de laboral en la provincia de Orellana, con un margen de error muestral del 10% moderado para la presente investigación, la cual será determinada mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (n-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

Variables	Detalle	Dato	Observación
N	Tamaño de la muestra		
e=	Error de estimación (10%)	0,1	
Z=	Grado de Confianza (90%)	1,65	90% de confiabilidad, 10% margen de error
N=	Población a la que dirigida la investigación	3.579	
p=	Probabilidad de ocurrencia	0,5	
q=	Probabilidad de no ocurrencia	0,5	

$$n = \frac{(1,65)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 3.579}{(0,1)^2 \cdot (3.579-1) + (1,65)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{2,7225 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 3.579}{0,01 \cdot 2.578 + 1,3225}$$

$$0,01 \times 3.578 + 2,7225 \times 0,5 \times 0,5$$

$$n = \frac{2435,9569}{35,78 + 0,680625}$$

$$n = \frac{2435,9569}{36,460625} = 66,81$$

De acuerdo al cálculo desarrollado la muestra con la que se va a trabajar es de 67 personas con discapacidad en edad de trabajar.

## **6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Tiempo	ENE				FEB				MAR				ABR				MAY				JUN			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>1 FASE I: ELABORACIÓN DEL PROYECTO</b>																								
1.1 Elaboración del proyecto de tesis																								
1.2 Presentación del proyecto de tesis																								
1.3 Aprobación del proyecto de tesis																								
1.4 Designación de Director de Tesis																								
1.5 Primer informe del Director																								
<b>2 FASE II. EJECUCIÓN DE LA TESIS</b>																								
2.1 Análisis documental de información																								
2.2 Levantamiento de la investigación de campo																								
2.3 Entrega del primer informe																								
2.4 Segundo informe del director																								



## 7. PRESUPUESTO

<b>DETALLE</b>	<b>VALOR</b>
<b>1. BIBLIOGRAFÍA</b>	
Fotocopias.	50
Internet.	45
Otros.	20
<b>2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO</b>	
Fotocopias	50
Material de oficina	40
Movilización	50
<b>3. VIAJES</b>	
Pasajes.	100
Viáticos.	100
<b>4. ANÁLISIS Y MANEJO DE INFORMACIÓN</b>	
Computador.	1.200
<b>5. DOCUMENTO FINAL</b>	
Impresión.	250
Anillados	50
Empastes.	300
Otros	100
<b>TOTAL</b>	<b>2.355</b>

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Métodos de recolección de datos para una investigación, disponible en: [www.tec.url.edu.gi/boletin/URL03BAS01.pdf](http://www.tec.url.edu.gi/boletin/URL03BAS01.pdf), acceso 19 de diciembre de 2013.
- Medición, técnicas e instrumentos de investigación, disponible en: <http://www.slideshare.net/oscarlopezregalado/instrumentos-de-investigacin-9217795>, acceso 19 de diciembre de 2013
- Introducción a la metodología de la investigación, disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2a.htm>, acceso 20 de diciembre de 2013.
- CILSA, ONG por la inclusión, Guía para la incorporación laboral de personas con discapacidad, Buenos Aires – Argentina.
- CAZAR, Ramiro (2003) Derechos y Discapacidad de las Palabras a los Hechos. Editorial PPL. Quito- Ecuador
- OIT, Oficina Internacional de Trabajo. Informe sobre Discriminación por razones de discapacidad Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 12 de mayo de 2003.
- CONSTITUCIÓN (2008). Título II “DERECHOS”, sección sexta, Personas con Discapacidad pag. 4, TITULO VII “REGIMEN DEL BUEN VIVIR”, sección primera, Inclusión y equidad pag. 159
- Ley Orgánica de Discapacidades (2012)
- PLAN DEL BUEN VIVIR, <http://plan.senplades.gob.ec/>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011)
- El Modelo Social de Discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, disponible en: [http://www.uis.edu.co/webUIS/es/catedraLowMaus/lowMauss11\\_2/sextaSesion/EI%20modelo%20social%20de%20discapacidad.pdf](http://www.uis.edu.co/webUIS/es/catedraLowMaus/lowMauss11_2/sextaSesion/EI%20modelo%20social%20de%20discapacidad.pdf) acceso 21 de diciembre de 2013
- Clasificaciones de la OMS sobre Discapacidad, disponible en: [http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia\\_clasificaciones.pdf](http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf), acceso 21 de diciembre de 2013
- Agenda Nacional de la Igualdad para las Discapacidades 2013-2017