



**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**MAESTRIA EN GESTION Y DESARROLLO SOCIAL**

**“Análisis de la atención a las personas con discapacidad a través de los programas y servicios de inserción laboral en el Ecuador, año 2012”**

**Tesis de Grado**

**Autor:**

**Jaime Toapanta, René Germán**

**Directora:**

**Jaramillo León, Bertha Alexandra Mgs.**

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2012**

## **Certificación**

Magister

Alexandra Jaramillo

DIRECTORA DE LA TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “ANALISIS DE LA ATENCION A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DE LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS DE INSERCIÓN LABORAL EN EL ECUADOR, AÑO 2012” realizado por el profesional en formación: René Germán Jaime Toapanta, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Diciembre del 2012

.....

DIRECTORA

## **Cesión de derechos**

Yo, René Germán Jaime Toapanta, declaro ser autor de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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”.

.....

Autor: René Germán Jaime Toapanta

Cédula: 1715231492

## **DEDICATORIA**

A través de las siguientes frases: Al ser Yo el reflejo de tu obra, facilidad que me diste en este mundo, para encontrar mi razón de ser, mi destino, desde lo más profundo de mi ser y mi espíritu, dedico este mi proyecto de tesis a mis padres, el más noble esfuerzo, que gracias a ustedes, es hoy una realidad que puedo compartirlo con Segundo y Teresa, mis queridos viejos..... y por ende a todos mis hermanos y hermanas.

El presente informe, que representa todos los esfuerzos y sacrificios para cumplirlo, lo dedico a todas las personas que se sienten y actúan como corresponsables y protagonistas en la construcción de una sociedad justa, pacífica y solidaria.

René Germán Jaime Toapanta

## **AGRADECIMIENTO**

A todas las personas que directa o indirectamente colaboraron conmigo durante la ejecución de este proyecto de tesis, entre los cuales destaco a la Mgs. Alexandra Jaramillo Directora de Tesis, que gracias a su paciencia, conocimiento y experiencia que gentilmente me supo brindar en el proceso, a la comunidad educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja, a los diferentes funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales, a la Dirección de Grupos Prioritarios a su director y amigo por sus consejos, recomendaciones y participación en mi proyecto; al Conadis y en especial a una mujer extraordinaria y muy significativa para mi vida, que con su comprensión, su carisma y apoyo, ayudo enormemente al lograr superar mis metas, y por ser una persona muy especial e importante en mi vida, desde el momento en que la conocí, ayudándome a creer que todavía existe la ilusión. Mi eterna gratitud a quienes han apoyado esta etapa de crecimiento en mi formación profesional: padres, hermanos, familiares, a mis amigas, amigos, compañeras y compañeros de trabajo y de estudios.

René Germán Jaime Toapanta

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Índice de cuadros	viii
Índice de gráficos	ix
Resumen Ejecutivo	xi
Introducción	xii
<b>CAPITULO 1</b>	<b>1</b>
<b>MARCO CONCEPTUAL DE LA DISCAPACIDAD</b>	<b>1</b>
1.1 ¿Qué es la discapacidad?	1
1.2 Personas con discapacidad	2
1.3 Evolución histórica de las distintas formas de denominación y connotación de discapacidad	5
1.4 Clasificación de las discapacidades: CIDDM; CIF	7
1.4.1 La CIF en la perspectiva de la OMS y de la ONU	11
1.4.2 Modelo conceptual de la CIF	11
1.4.3 Estructura operacional de la CIF	13
<b>CAPITULO 2</b>	<b>18</b>
<b>PRINCIPALES NORMATIVAS LEGALES NACIONALES E INTERNACIONALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR</b>	<b>18</b>
2.1 Ratificación sobre La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) a Octubre de 2007.	18
2.2 Principales medidas de la Organización Internacional del Trabajo	19
2.3 Marco legal aplicadas por el Ministerio de Relaciones Laborales en materia de inserción de personas con discapacidad.	23
2.4 Determinación de las principales políticas emitidas en el Ecuador en materia de inserción laboral.	24
2.4.1 Políticas de inserción laboral determinadas en el Código del Trabajo	25
2.4.2 Políticas de inserción laboral determinadas en la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP.	28
2.4.3 Instrumento: Norma Técnica de Reclutamiento y Selección de Personal – Concursos de Méritos y Oposición.	29
2.5 Principales convenios de inserción laboral establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales.	31
<b>CAPITULO 3</b>	<b>34</b>
<b>DISCAPACIDAD EN CIFRAS</b>	<b>34</b>
3.1 Análisis de la población con problemas de discapacidad en el Ecuador.	34
3.2 Análisis estadísticos y demografía de las personas con discapacidad.	36
3.3 Estudios nacionales e internacionales. Principales datos.	38
3.4 Resultados del último censo 2010 en discapacidades.	44
3.5 Distribución cantonal/zonal/regional/distrital de prioridades de las personas con discapacidad.	48
<b>CAPITULO 4</b>	<b>53</b>
<b>PROGRAMÁS Y SERVICIOS DE INSERCIÓN LABORAL EN EL ECUADOR</b>	<b>53</b>
4.1 Las personas con discapacidad, el empleo y la oferta laboral a través del Portal Público de la Red Socio Empleo.	53
4.1.1 Número de postulantes	55

4.1.2 Distribución por género	56
4.1.3 Análisis por edad	56
4.1.4 Características por tipo de postulación	58
4.2 Inserción socio laboral de las personas con discapacidad en el sector público	60
4.2.1 Porcentaje de la población insertada en el año 2011	62
4.2.2 Tipo de puestos ocupados por personas con discapacidad	65
4.2.4 Modalidad de inserción socio laboral dentro del servicio público.	66
4.2.3.1 Proceso de selección, tipos de contratos o nombramiento.	67
4.2.4 Número de personas insertadas a través de la Red Socio Empleo.	69
4.2.5 Grado de cumplimiento con las normativas legales.	71
4.3 Inserción socio laboral de las personas con discapacidad en el sector privado	72
4.3.1 Porcentaje de la población insertada	75
4.3.2 Tipo de puestos	77
4.3.3 Modalidad de inserción socio laboral dentro del servicio privado	77
4.3.4 Número de personas insertadas a través de los programas y servicios del sector privado.	78
4.3.5 Grado de cumplimiento con las normativas legales.	82
4.4 Perspectiva de los últimos años con relación a la inserción laboral en el país.	84
4.5 Programas y servicios institucionales del sector público y privado	86
CAPITULO 5	89
ANALISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOCIO LABORAL	89
5.1 Análisis de la población objetivo	89
5.2 Determinación de la muestra	90
5.3 Análisis de resultados de la encuesta de Clima Laboral	91
5.3.1 Ciudades de aplicación de la encuesta	91
5.3.2 Distribución por grupos de edad	92
5.3.3 Distribución por género	92
5.3.3 Nivel de instrucción	93
5.3.4 Tipo de discapacidad	95
5.3.5 Análisis de programa de acceso al puesto laboral	96
5.3.5 Nivel de atención en los Centros o Servicios de Inserción Laboral.	97
5.3.6 Análisis de las preguntas sobre las condiciones ambientales de trabajo.	98
5.4 Plan de capacitación	103
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
Conclusiones	103
Recomendaciones	105
Propuesta Alternativa	109
Bibliografía	112
Anexo	114

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No.1	CATEGORIZACION CIF	14
Cuadro No.2	CUANTIFICACION NIVEL DE PRESENCIA O SEVERIDAD CORPORAL, PERSONAL O SOCIAL	14
Cuadro No.3	CATEGORIZACION CIF - FACTORES AMBIENTALES	15
Cuadro No.4	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	30
Cuadro No.5	POBLACION DEL ECUADOR DE ACUERDO AL CENSO 2010	34
Cuadro No.6	POBLACION CON DISCAPACIDAD A NIVEL NACIONAL - SITUACION DEMOGRAFICA	36
Cuadro No.7	DISTRIBUCION DE PCD3 CON DEFICIENCIA, LIMITACIONES MODERADAS Y LIMITACIONES GRAVES - DATOS NACIONALES	37
Cuadro No.8	POBLACION CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR A NIVEL NACIONAL	39
Cuadro No.9	PROMEDIO MENSUAL DE INGRESOS PER CÁPITA	40
Cuadro No.10	PROMEDIO MENSUAL DE INGRESOS PER CÁPITA	43
Cuadro No.11	POBLACION CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR A NIVEL NACIONAL	44
Cuadro No.12	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO A NIVEL NACIONAL EN VALORES ABSOLUTOS POR GRUPOS DE EDAD	45
Cuadro No.13	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO EN VALORES RELATIVOS COLUMNA POR SEXO	45
Cuadro No.14	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN EL CENSO 2010	45
Cuadro No.15	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN ALQUE ASISTE O ASISTIO	46
Cuadro No.16	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO EN VALORES RELATIVOS COLUMNA POR ESTABLECIMIENTO DE SEÑANZA AL QUE ASISTE	47
Cuadro No.17	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO POR CATEGORIA DE OCUPACIÓN	47
Cuadro No.18	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO EN VALORES ABSOLUTOS COLUMNA POR APORTA O AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	48
Cuadro No.19	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO A NIVEL NACIONAL EN VALORES ABSOLUTOS - USO DEL TIEMPO	48
Cuadro No.20	RED SOCIO EMPLEO - POSTULANTES INSCRITOS	55
Cuadro No.21	SECTOR PÚBLICO - INSPECCIONES REALIZADAS AÑO 2012	61
Cuadro No.22	SERVIDORES CON DISCAPACIDAD - SECTOR PÚBLICO	63
Cuadro No.23	INSERCIÓN SOCIO LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD - PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	64
Cuadro No.24	DATOS INSTITUCIONALES - CONCURSOS DE MERITOS Y OPOSICION MRL – 2012	65
Cuadro No.25	INSERCIÓN SOCIO LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD - SECTOR PRIVADO – DISTRIBUCION POR GENERO	75
Cuadro No.26	NÚMERO TOTAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INSERTADAS LABORALMENTE	80
Cuadro No.27	GRADO DE CUMPLIMIENTO A NIVEL PROVINCIAL	82
Cuadro No.28	NÚMERO DE INSERCCIONES LABORALES AÑOS 2009 - 2012	85
Cuadro No.29	INSERCCIONES LABORALES A JULIO DEL 2012	89

## ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico No.1	TIPOS DE DISCAPACIDAD	4
Gráfico No.2	MODELO TEORICO DE LA CIDDM	8
Gráfico No.3	MODELO INTEGRAL DEL FUNCIONAMIENTO Y LA DISCAPACIDAD QUE SIRVE DE FUNDAMENTO A LA CIF	12
Gráfico No.4	ESTRUCTURA Y DISTRIBUCION DE LAS 1424 CATEGORIAS DEL CIF	13
Gráfico No.5	POBLACION TOTAL DEL ECUADOR CENSO 2010 - PERSONAS CON DISCAPACIDAD	35
Gráfico No.6	POBLACION CON ALGUN TIPO DE DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR	35
Gráfico No.7	POBLACION CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR	36
Gráfico No.8	SITUACION DEMOGRAFICA	37
Gráfico No.9	POBLACION TOTAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR GÉNERO	38
Gráfico No.10	PERSONAS CON DISCAPACIDAD - NIVEL NACIONAL	40
Gráfico No.11	PERSONAS CON DISCAPACIDAD - DISTRIBUCION POR PROVINCIAS	41
Gráfico No.12	PERSONAS CON DISCAPACIDAD - NIVEL DE CONCENTRACION URBANA - RURAL	41
Gráfico No.13	PERSONAS CON DISCAPACIDAD - RANGOS DE EDAD	42
Gráfico No.14	POBLACION CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR A NIVEL NACIONAL	44
Gráfico No.15	POBLACION (15 AÑOS Y MAS) DISCAPACITADA SEGÚN CONDICION DE ALFABETISMO	46
Gráfico No.16	ESTADISTICAS 2010 - PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR	49
Gráfico No.17	POSTULANTES INSCRITOS EN LA RED SOCIO EMPLEO	55
Gráfico No.18	DISTRIBUCION DE REGISTROS POR GENERO	56
Gráfico No.19	DISTRIBUCION POR EDAD A NIVEL NACIONAL	57
Gráfico No.20	DISTRIBUCION DE EDAD POR GENERO - FEMENINO	57
Gráfico No.21	DISTRIBUCION DE EDAD POR GENERO - MASCULINO	58
Gráfico No.22	RED SOCIO EMPLEO - TIPO DE DISCAPACIDAD	58
Gráfico No.23	RED SOCIO EMPLEO - GRUPOS ETNICOS	59
Gráfico No.24	RED SOCIO EMPLEO - REGISTRO DE MIGRANTES	59
Gráfico No.25	RED SOCIO EMPLEO - TIPO DE APLICACIÓN AL SECTOR PUBLICO	60
Gráfico No.26	INSERCIÓN SOCIO LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD INSPECCIONES	62
Gráfico No.27	INSERCIÓN LABORALES AÑO 2011 - SECTOR PUBLICO Y PRIVADO	62
Gráfico No.28	NIVEL DE INSTRUCCIÓN CENSO 2012	65
Gráfico No.29	NUMERO DE TRABAJADORES SOBRE NUMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORANDO	68
Gráfico No.30	INSPECCIONES REALIZADAS A NIVEL NACIONAL - 2012	69
Gráfico No.31	INSERCIÓN SOCIO LABORAL - PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	71
Gráfico No.32	PORCENTAJE DE INCLUSION EN RELACION AL TOTAL DE SERVIDORES	71
Gráfico No.33	INSPECCIONES REALIZADAS A NIVEL NACIONAL - 2012	73
Gráfico No.34	INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENERO - JUNIO 2012 A NIVEL NACIONAL	75
Gráfico No.35	INSERCIÓN SOCIO LABORALES ENERO A JUNIO 2012	76

Gráfico No.36	CAPACITACION Y REHABILITACION PCD	81
Gráfico No.37	NIVEL DE CUMPLIMIENTO	83
Gráfico No.38	INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AÑOS 2009 - 2012.	86
Gráfico No.39	ENCUESTA SOCIO LABORAL - PRINCIPALES CIUDADES DE APLICACIÓN DE LA ENCUESTA	91
Gráfico No.40	ENCUESTA SOCIO LABORAL - DISTRIBUCION POR EDADES	92
Gráfico No.41	ENCUESTA SOCIO LABORAL - DISTRIBUCION POR SEXO	93
Gráfico No.42	ENCUESTA SOCIO LABORAL - NIVEL DE INSTRUCCIÓN	94
Gráfico No.43	ENCUESTA SOCIO LABORAL - ESTATUS ACTUAL DE ESTUDIOS	94
Gráfico No.44	ENCUESTA SOCIO LABORAL - TIPO DE INSTITUCION	95
Gráfico No.45	ENCUESTA SOCIO LABORAL - TIPO DE DISCAPACIDAD	96
Gráfico No.46	ENCUESTA SOCIO LABORAL - PROGRAMA QUE ACCEDIO AL PUESTO LABORAL	96
Gráfico No.47	ENCUESTA SOCIO LABORAL - NIVEL DE ATENCION EN LOS CENTROS DE SERVICIOS DE INSERCIÓN	97
Gráfico No.48	ENCUESTA SOCIO LABORAL - ANALISIS GENERAL DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO	98
Gráfico No.49	ANALISIS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL. PREGUNTA 6 A LA PREGUNTA 11	99
Gráfico No.50	ANALISIS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL. PREGUNTA 12 A LA PREGUNTA 17	100
Gráfico No.51	ANALISIS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL. PREGUNTA 18 A LA PREGUNTA 23	101

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La investigación encierra varios parámetros técnicos que tiene como finalidad conocer variables como: número de personas con discapacidad en el Ecuador y sus características, de igual manera las normas leyes y reglamentos establecidos en el país para una inclusión laboral responsable y justa. Varias son las normas y leyes descritas en el proceso de investigación, al igual que los principales convenios generados por la Vicepresidencia de la República para facilitar recursos que permitan mejorar un control de la aplicación de cada una de las leyes laborales establecidas en el Ecuador.

La investigación incluye parámetros que miden el grado de satisfacción que tienen las personas con discapacidad que laboral actualmente. Por cada uno de estos factores el proyecto de investigación realizado, se constituye en una herramienta que permitirá conocer la realidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral no solo en el cumplimiento, y más bien representará un aporte para la generación de políticas públicas que permitirán mejorar varios aspectos, y la impulsión de proyectos sociales; para un mejor desarrollo productivo de este grupo de atención prioritaria del país.

## INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad al pasar de los años han tenido muchas desventajas y han sido uno de los grupos vulnerables más olvidados durante muchos años, las principales normativas emitidas por los organismos internacionales como: La Organización Mundial de la Salud en todo lo que respecta a la definición, clasificación de cada una de las discapacidades; logrando establecer un lenguaje universal para todos, de igual forma la Organización Internacional del Trabajo en la promulgación de varias políticas de trabajo y empleo; y en la promulgación de la equidad del trabajo para las personas con discapacidad, las mismas que se encuentran reflejadas en la Convención Interamericana de los Derechos de las Personas con Discapacidad efectuada en el año 2006.

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda del año 2010, se pudo determinar que en el Ecuador hay 14.483.499 habitantes, de los cuales 1.936.697 son personas que presentan algún grado de discapacidad a comparación con la Encuesta SIEH realizada en el año 2004 en donde había 1.608.334 personas con discapacidad.

Para las personas con discapacidad el trabajo tiene una especial connotación y un anhelo especial, esto representa el término de una situación de discriminación y que siempre era tratada de manera particular, primero con la aceptación de la discapacidad y la construcción de una determinada forma de convivencia entre su vida personal y profesional.

Existen muchos instrumentos de investigación como: en censo de población y vivienda, la encuesta de condiciones de vida, encuesta de empleo y desempleo; las mismas que han tenido como precedente la aplicación de estos servicios a través de la información que se encuentra disponible en los medios como el INEC, CONADIS, instituciones públicas, privadas y organizaciones no gubernamentales, las mismas que tienen un control para que estas personas accedan a un trabajo digno o a su vez actúan de intermediarias para que las personas con discapacidad, puedan ser promocionadas a través de la bolsa de empleo que poseen.

Es importante que este análisis se ha partido de investigaciones realizadas por: la Fundación General Ecuatoriana con su estudio “Análisis de los Resultados de la

investigación sobre La Inserción Laboral de la personas con Discapacidad en las Ciudades de Quito y Guayaquil”, experiencias generadas y aplicada por países como España, acciones emprendidas por el Servicio de Inserción Laboral, FUNDEBID entre otras, estos resultado permiten identificar estrategias, de medir las acciones encaminadas a la inserción laboral, medir los alcances y limitantes de la ley, el nivel de cumplimiento. En todo caso este estudio al igual que el que se desarrolló, nos permiten tener una idea clara de la situación actual, en las que se encuentran inmersas las personas con discapacidad en el Ecuador.

El proceso de investigación analizó cada uno de los factores determinantes dentro de los aspectos que conlleva la inserción socio laboral en nuestro país. El analizar factores como la demografía poblacional, las principales áreas de formación, las habilidades laborales que poseen, la experiencia que tienen las personas con discapacidad. Cada uno de estos representan caminos o acciones que se describen y que en su momento, no ha tenido la importancia del caso, para contribuir con este sector prioritario que ha sido marginado de la participación activa en varios campos, por ende es muy importante el análisis que se pueda desprender y con eso aportar para la construcción de una política pública adecuada, incluyente y participativa.

Cada uno de los programas, proyectos y servicios de inclusión laboral que emprenden tanto instituciones públicas, empresas privadas y ONG’s; en la actualidad no existe alguna forma de medir el impacto que han tenido estos programas ni tampoco se ha logrado medir los objetivos planteados en cada alcance de estos proyectos. Los resultados y la información que desprenda la investigación permitirán tener un instrumento técnico que logre analizar la atención que en la actualidad tienen las personas con discapacidad. Lo fundamental de la investigación es construir un instrumento que permita medir el grado de satisfacción que tienen las personas con discapacidad en relación a: su ambiente de trabajo, la formación que tienen, la atención que ha existido por parte de los servicios o programas de inserción que les permitieron optar por un cargo; todos estos factores serán importantes para medir el impacto real, que nos permita contribuir y aportar al estado con iniciativas que ayuden al mejoramiento institucional y fortalecer los programas que en la actualidad se vienen desarrollando a favor de las personas con discapacidad.

Durante el proceso de investigación fue fundamental el apoyo y la apertura que han tenido varias instituciones como el CONADIS, Ministerio de Relaciones Laborales, la Dirección de Grupos Prioritarios, el Instituto de Estadísticas y Censos, la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, Servicio de Inserción Laboral, entre otras; principales instituciones que compartieron información de gran importancia para el desarrollo de las cada uno de los capítulos, la participación y experiencias observadas en proyectos emprendidos en la Secretaría General del Ministerio de Relaciones, de igual forma las reuniones mantenidas con el Director de Grupos Prioritarios, permitió palpar de manera directa el proyecto de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Es importante resaltar que por la ley de transparencia de la información, todas las personas podemos tener acceso a la información que producen las instituciones estatales, otro caso aparte son las empresas privadas, que más bien son celosas en compartir la información o socializar los resultados de sus investigaciones. Es necesario que la información sea centralizada y socializada de manera periódica, lo que permitirá conocer de manera real la problemática, el avance que se ha experimentado en la aplicación de políticas públicas, que en este caso las instituciones rectores del control velaran para que la ley se cumpla.

Cada uno de los objetivos determinados en la investigación se han ido cumpliendo en el proceso de la misma, lo que han permitido contribuir con él, al desarrollo del objetivo general, es importante señalar cómo se han ido cumpliendo cada uno de los objetivos, y su prevalencia en esta investigación.

Estos son los principales logros determinados en la investigación, el contar con un instrumento técnico que visualice los principales indicadores y a la vez establezca un análisis de los diferentes programas, proyectos y servicios de inserción socio laboral para las personas con discapacidad, a través de la recopilación de información tanto de cómo el Ministerio de Relaciones Laborales, Vicepresidencia de República, Servicio de Inserción Laboral, Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad de Ecuador, FENEDIF; resultados que se encuentran determinadas cuantitativamente, toda la información estadística sobre inspecciones, cumplimiento del porcentaje establecido por la ley, nivel de cumplimiento que en la actualidad mantienen las instituciones públicas, privadas, empresas de economía mixta, entre otras.

# CAPITULO 1

## MARCO CONCEPTUAL DE LA DISCAPACIDAD

En el marco conceptual se podrá establecer los principales conceptos sobre discapacidad. En el Ecuador a raíz de la Constitución de la República se puede determinar los principales conceptos y las características que tiene esta población prioritaria de nuestro país.

En el Ecuador existes varias instituciones que trabajan por el mejoramiento de la calidad de vida, fundamento que fue logrando a través del reconocimiento, identificación y determinación de los diferentes problemas de discapacidad que tienen la población incluida en varios programas y proyectos a nivel nacional, generado por la Vicepresidencia de la República como motor de gestión en política de atención social a este sector.

### 1.1 ¿Qué es la discapacidad?

En la actualidad existen varios parámetros que determinan a la discapacidad como una realidad humana, la misma que es percibida por factores históricos y de civilizaciones. Se ha propuesto un nuevo término para referirse a las personas con discapacidad, el de mujeres y hombres con diversidad funcional, a fin de eliminar la negatividad en la definición del colectivo de personas con discapacidad, reforzando así su esencia de diversidad<sup>1</sup> poblacional en el mundo.

Comúnmente se han utilizado varios términos para identificar a las personas que tenían algún tipo de discapacidad, entre estas denominaciones tenemos:

- **Minusválido:** Menos valor que/cosas
- **Inválido:** Incapaz de hacer
- **Capacidades especiales/diferentes:** Atributos diferentes
- **Cieguitos:** Peyorativo de discapacidad visual
- **Mudos:** Peyorativo de discapacidad auditiva
- **Tontos, Locos:** Peyorativo de discapacidad intelectual

---

<sup>1</sup>LA Discapacidad, Recuperado el 15 de mayo de 2012, <http://www.fundacionnosotros.org.ar/>

- **Discapacitado:** No se reconoce a la persona

Instituciones como La Organización Mundial de la Salud establece parámetros para las definiciones, y entre las más relevantes podemos destacar:

**Discapacidad:** En el documento Desarrollo Social Inclusivo se puede establecer que “la discapacidad no es una enfermedad, ni una condición médica, las personas no son discapacitadas porque les falta un miembro, o algo no les funciona bien, no; la discapacidad es una condición que resulta de una interacción entre las deficiencias físicas, sensoriales y mentales y las características del medio o el ambiente en el que viven”<sup>2</sup>.

**Deficiencia:** pérdida o la anormalidad de una estructura o de una función psicológica, fisiológica o anatómica, que puede ser temporal o permanente. Entre las deficiencias se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida por un miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental.

Para los fines del presente trabajo, se parte de una determinada concepción de la discapacidad, la cual implica reconocerla como una construcción social. En este sentido se considera pertinente retomar la definición expresada en la Convención Interamericana para “Erradicar y Prevenir la Discriminación contra las Personas con Discapacidad”<sup>3</sup>, la cual es una de las definiciones que más claramente plasma la dimensión social del fenómeno. Allí se entiende a la discapacidad como:

*“Toda deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.”<sup>4</sup>*

## **1.2 Personas con discapacidad**

Durante los años ha existido un mejoramiento constante de la calidad de vida de las personas con discapacidad, la constante insistencia en la problemática social de las

---

<sup>2</sup> Conadis. Desarrollo Social Inclusivo.

<sup>3</sup> Convención en Guatemala aprobada el 7 de junio de 1999 y ratificada por Uruguay el 20 de julio del 2001.

<sup>4</sup> Convención Interamericana para Erradicar y Prevenir la Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Artículo 1, 1999

personas que sufren alguna discapacidad han generado la inquietud de varios sectores entre ellos el político, social y económico.

En el presente estudio el término de **Persona con Discapacidad** es utilizado para referirnos a aquella persona “que tiene alguna limitación en la actividad y restricción en la participación”, originada en una deficiencia, o puede ser adquirida por varias circunstancias y que le afecta en forma permanente.

**Persona con Deficiencia** es aquella que presenta alguna anomalía o pérdida de una estructura corporal o función fisiológica en forma permanente o mayor a un año.

**Persona con Limitación Leve/Moderada**, es aquella que teniendo una deficiencia, presenta autonomía en la realización de sus actividades, gracias a la compensación aportada por la ayuda personal o técnica.

**Persona con Limitación Grave** es aquella persona con deficiencia que tiene poca o escasa autonomía en la realización de las actividades, aún con el uso de ayudas técnicas; su funcionamiento es insatisfactorio, generalmente dependen de otras personas para realizar sus actividades.

### **Tipo de discapacidad<sup>5</sup>**

El término **discapacidad** es genérico e incluye a las personas con deficiencias, con limitaciones en la actividad y restricción en la participación de tipo leve, moderado y grave.

Entre los diferentes tipos de discapacidad tenemos:

---

<sup>5</sup> Inclusión de Personas con Discapacidad en Desarrollo Local. Guía de Atención a personas con discapacidad, recuperado 15 de mayo del 2012, <http://www.conadis.gob.ec/docs/guiaweb.pdf>

## GRÁFICO No.1



Fuente: Guía de Atención a Personas con discapacidad. USAID-Gestión Ecuador.

La importancia hacia este sector ha sido fundamental el mismo que logrado la principal inserción de esta problemática lo que ha generado una participación, lo que ha llegado como consecuencia una normalización de sus políticas y de igual forma el espacio y la participación del sector público, privado y del tercer sector.

Las políticas creadas para ponerlas en práctica se requiere la implicación de diferentes sectores como salud, educación, protección social, trabajo, transporte, vivienda) y de diferentes agentes como gobiernos, organizaciones de la sociedad civil, incluidas las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias, el Público general, el sector privado y los medios de comunicación.

Las principales dificultades que sufren las personas con discapacidad, y que por lo general representan un obstáculo en la participación del entorno son los siguientes:

- Políticas y normas insuficientes, en la generación de políticas públicas
- Actitudes negativas por actitudes, creencias que obstaculizaban el acceso a la educación, el empleo, la atención de salud y la participación social.

- Prestación insuficiente de servicios, por la vulnerabilidad a las deficiencias que presentan los servicios como: salud, rehabilitación y la asistencia y el apoyo.
- Problemas con la prestación de servicios, la mala coordinación de los servicios, la dotación insuficiente de personal y su escasa competencia.
- Financiación insuficiente, para la puesta en práctica de políticas y planes que a menudo son insuficientes.
- Falta de accesibilidad, a las instalaciones físicas ya que no se encuentran adaptadas o equipadas para el desenvolvimiento.
- Falta de consulta y participación, para la toma de decisiones en situaciones que afectan directamente
- Falta de datos y pruebas, lo que no permite generar información comparable y determinar pruebas objetivas para el diseño de programas.

### **1.3 Evolución histórica de las distintas formas de denominación y connotación de discapacidad<sup>6</sup>**

Durante el pasar de los años el concepto ha tenido varias formas de expresión, las mismas que han logrado conceptualizar de manera más certera la denominación y connotaciones sobre la discapacidad.

El proceso de evolución conceptual se ha venido desarrollando desde las definiciones de deficiencia, discapacidad y minusvalía; las cuales se han venido fortaleciendo al pasar de los años parte de estos derechos fueron incluidos a través del empoderamientos de organizaciones que buscaron el bienestar y la inclusión permanente de todas las personas con discapacidad a través de diversos organismos como la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud y la Organización de las Naciones Unidas en diversas convenciones de los Derechos humanos durante los años 1983-1992 en la cual se realizaron programas de Acción Mundial para todas las personas excluidas a través de los años. Se debe destacar que al año 1983 el porcentaje de la población con discapacidades obtuvo un 10% total de la población lo que originó una atención creciente de la ONU en la solución de este problema.

---

<sup>6</sup>Historia de la discapacidad | Evolución del Concepto de Discapacidad [www.xtimeline.com/evt/view](http://www.xtimeline.com/evt/view)

Se debe destacar que la legislación española ha mantenido una constante acción en la inclusión, ya que ha surgido una evolución desde el término de minusvalía o discapacidad; sin embargo esta situación no fue así como se lo puede apreciar en la actualidad; se debe destacar que en el año 1910 se los denominaba como personas anormales, entendiéndose como personas privadas de algunos sentidos corporales o mentales imperfectos, en 1903 se los conocía como “personas que no servían para nada”<sup>7</sup>, de igual manera a varias terminologías de acuerdo a su discapacidad como: enfermos psiquiátricos, disminuidos, subnormal, invalido y deficiente. A todo esto se normalizó a través de la promulgación de políticas sociales y normalización la misma que se entendía como la forma de sacar a los disminuidos de su hábitat habitual para su rehabilitación y la atención en diversas instituciones.

A partir del año 1978 en la legislación española se comienza a con la promulgación de la terminología de minusvalía y discapacidad. La minusvalía representa menos y valía que determina una disminución del valor de una cosa o de igual manera hace referencia a la cualidad de la persona que vale o que es útil. Mientras que el término de discapacidad el mismo que mantiene una relación con la capacidad lo que representa una cualidad para realizar ciertas cosas, lo contrario de discapacidad refiriéndose a la incapacidad física o mental causada por una enfermedad o lesión congénita, lo que implica que esta persona no está capacitada para desempeñar ciertas funciones.

Se puede destacar que durante 1980 la Organización mundial de la Salud generó una clasificación de las distintas formas de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) entre otras apreciaciones.

En este año se enfoca en dos modelos tanto el modelo médico como el modelo social, mismas que tienen las siguientes características:

- **El modelo médico** lo enfoca como un problema personal el mismo que es causado por una enfermedad, un trastorno o por cualquier alteración de tipo médico; el mismo que puede requerir asistencia, rehabilitación y tratamiento individualizado, modelo que tiene como misión facilitar la adaptación de la persona a una nueva situación o a su vez a un mejor desarrollo personal.

---

<sup>7</sup> Decreto para el Ingreso en el cuerpo de inválidos militares de los Jefes Oficiales de la Armada declarados inútiles por pérdida total de la visión; año 1931

- **El modelo Social** lo identifica como un conjunto de alteraciones en la interacción de las personas con su medio; originadas por el entorno social. Este modelo no se encierra solo en la atención médica de rehabilitación que debe tener las personas con algún tipo de discapacidad, sino que también una manera de acción e integración social mejorando el entorno personal y de superación.

A partir de la promulgación de varias políticas y pronunciamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud, se puede destacar que en Diciembre del 2006, la ONU por resolución de la convención de los Derechos de las personas con discapacidad, convención que fue ratificada en marzo del 2007, la misma que tenía como objetivo de promover, proteger y asegurar la igualdad de todos los derechos humanos fundamentales de todas las personas con discapacidad, promoviendo así el respecto de su dignidad inherente.

“En el preámbulo de la Convención se reconoce que la “discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Para Palacios y Bariffi (2007), una de las principales consecuencias que implica la adopción de este nuevo instrumento que viabilizará en un cambio de paradigma, que a nivel internacional venía viviéndose desde la década de los años ochenta del siglo XX. Este cambio de paradigma se resume en la consideración de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos.”<sup>8</sup>

#### **1.4 Clasificación de las discapacidades: CIDDM; CIF**

**LA CIDDM<sup>9</sup>**.- La clasificación de las Discapacidades fue elaborada por los años 70`s y por ende la Organización Mundial de la Salud - OMS publica en el 1980, esta obra recoge las consecuencias de las enfermedades, traumatismos y otros trastornos con sus repercusiones en los individuos.

---

<sup>8</sup>Nuevas Tecnologías y atención A La Diversidad: Oportunidades y Retos: Francisco Javier Soto Pérez

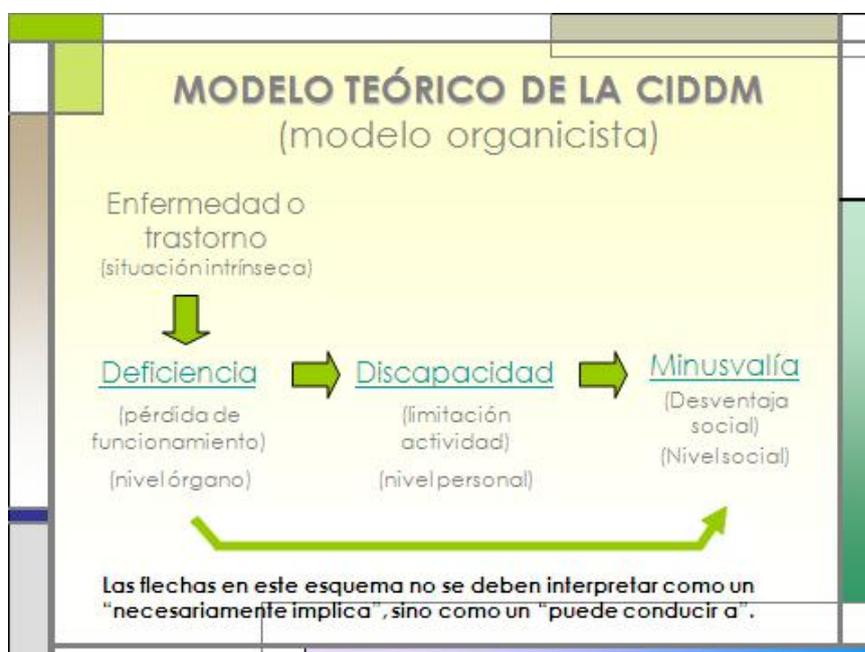
<sup>9</sup>CIDDM: Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. Grupo de Clasificación, Evaluación, Encuestas y Terminología. Organización Mundial de la Salud. Ginebra. Suiza

Las CIDDM pertenece a una de las clasificaciones, las mismas que han sido diseñadas y estudiadas por la Organización Mundial de la Salud - OMS para su aplicación en diversos problemas de salud o enfermedad, en la cual se han ido incorporando estudios para entender y tratar las deficiencias, discapacidades y minusvalías; lo que ha permitido facilitar la evaluación de las personas con discapacidad y la situación dentro del entorno físico y social.

Para este tipo de estudios la Organización Mundial de la Salud - OMS hizo partícipe al especialista Dr. Philip Wood, y varias instituciones para determinar de acuerdo a un nivel jerárquico en tres dígitos la relación existente entre discapacidad y minusvalía.

La CIDMM no resolverá todos los problemas, pero tentativamente y con carácter experimental público un documento que tenía como objetivo favorecer la uniformidad de la terminología, de los conceptos generales para que exista una fácil comparación de datos o información. Estas tres dimensiones son las siguientes:

GRÁFICO No.2



Fuente: Presentación CIDDM y CIF, Myriam Marcos Fernández Sonia Pozo Andrés  
Lucía Saiz Trueba  
Elaboración: Autor

- **DEFICIENCIA – CÓDIGO DE.-** Constituye toda pérdida, anormalidad estructural, función psicológica, fisiológica o anatómica; pudiendo ser temporal o permanente.
- **DISCAPACIDAD - CÓDIGO DI.-** Refleja las consecuencias de una deficiencia y hace referencia a toda restricción o ausencia de la CAPACIDAD para realizar alguna actividad normal, que la pueda desarrollar el ser humano. Entendiéndose como deficiencia a las funciones propias de cada parte del cuerpo mientras que la discapacidad se refiere a actividades complejas o integradas que se esperan de las personas.
- **MINUSVALÍA – CÓDIGO M.-** Es toda situación de DESVENTAJA SOCIAL que experimenta el individuo como consecuencia de deficiencias o discapacidades de acuerdo a un nivel, lo que le impide o le limita el normal desenvolvimiento de sus actividades.

Existe mucha información la misma que era dispersa, pero que gracias a los esfuerzos planteados por la Organización Mundial de la Salud - OMS, en la clasificación de: deficiencias intelectuales, clasificación de las discapacidades, clasificación de las minusvalías con sus distintas formas y por ende una aplicación de políticas para su manejo.

Para la clasificación de las distintas discapacidades, la Organización Mundial de la Salud mediante la cual procedió a establecer parámetros para la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), las cuales abarca tres componentes esenciales como: funciones corporales/estructuras, actividad y participación, los mismos que se integraron funcionamiento y discapacidad. En la actualidad existen más de 1.424 categorías las mismas que se encuentran clasificadas en 4 estructuras jerárquicas, la instrumentalización de CIF ha desarrollado grupos de categorías los mismos que se han determinado los núcleos básicos para enfermedades muy prevalentes según la fase del proceso: aguda, post-aguda, crónica o comunitaria, cubriendo todo el proceso de enfermedad y toda la cadena sanitaria.

**EL CIF<sup>10</sup>.**- La Clasificación Internacional del Funcionamiento fue aprobado en el año 2001 y se constituye en el marco conceptual por parte de la Organización Mundial de la Salud para una comprensión del funcionamiento, la discapacidad y la Salud.<sup>11</sup>

El principal objetivo del CIF es contar con una clasificación universal que sea útil logrando determinar un lenguaje global que permita describir la salud y cada una de las dimensiones de su funcionamiento como son: las funciones corporales, las actividades y la participación; de igual manera las discapacidades de acuerdo a las deficiencia, limitación de actividades o restricciones de la participación, dentro de este ámbito también se toma en consideración los factores contextuales como ambientales y personales.

Tácitamente tanto la salud y la discapacidad han sido definidas con conceptos excluyentes, adoptando modelos biomédicos en el sentido de que la salud se pierde cuando la discapacidad empieza, en eso consistían algunas definiciones inapropiadas a esta comparación. Actualmente se puede establecer que tanto la salud y la discapacidad tienen relación directa en nuestras vidas, por tal razón no se puede considerar como unas facetas diferentes; por lo tanto la discapacidad no se constituye en las características de determinados grupos sociales, sino que se trata de una experiencia universal, determinados por un concepto dinámico bio direccional; resultado de la interacción entre el estado de salud y los factores contextuales referentes al modelo bio psicosocial.<sup>12</sup>

Por lo tanto el CIF se constituye en un lenguaje común que se utiliza para todas las personas, estas abarcan todos los aspectos de la misma, el CIF pertenece a la familia Internacional de Clasificación, la misma que fue establecida por la OMS (FIC-OMS), estos lineamientos se basaron en la clasificación Internacional de Enfermedades, la misma que enriqueció al CIF en sus diversas formas de conceptualización.

#### **1.4.1 La CIF en la perspectiva de la OMS y de la ONU**

---

<sup>10</sup>Revista Española de Salud Pública v.86-n.6 Madrid. noviembre – diciembre. 2009

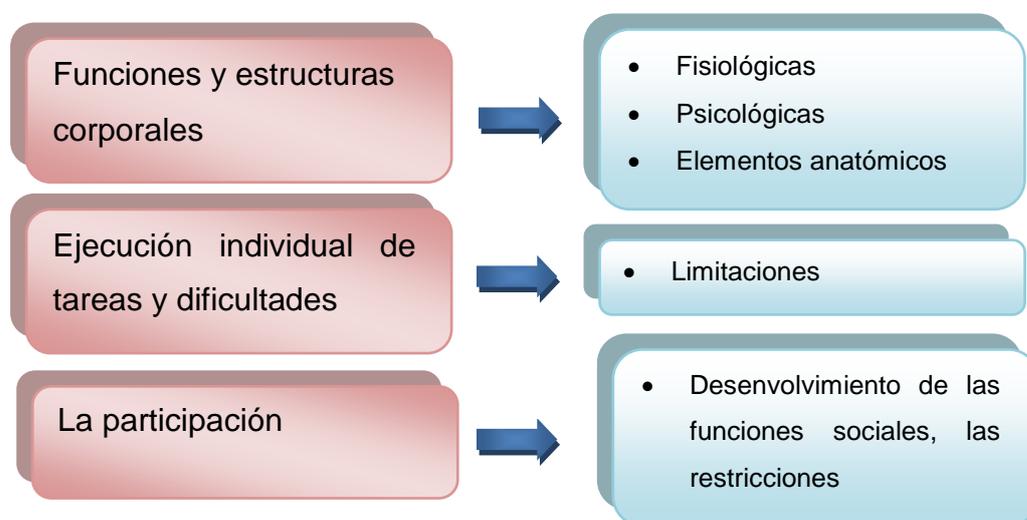
<sup>11</sup> World Health Organization. The International Classification Functioning, Disability and Health. Geneva: WHO; 2001

<sup>12</sup> Waslsh NE. The Walter J. Zeiter lecture. Global initiatives in rehabilitation medicine. Arch Phys Med Rehabil. 2004; 85: 1395-402

Bajo esta perspectiva se pudo determinar que el CIF es coordinada directamente por el equipo de la Clasificación, terminología y Estándares (CTS), el mismo que pertenece a la Organización Mundial de la Salud, de igual manera con el Departamento de previo de la violencia, daños y discapacidad el mismo que se encuentra a cargo el equipo de Discapacidades y Rehabilitación (DAR). El CIF recibió el apoyo de la Agencia Especializada responsable de Salud dentro del Sistema de las Naciones Unidas, clasificación que en la actualidad es considerada como un marco referencial aceptado en el mundo y de igual manera por la División Estadística de la ONU, Organización Científica y Cultural y la Organización Internacional del Trabajo. La primera versión del CIF, fue publicado en el año 2001 y en la actualidad es actualizada por la CIE, CTS entidades pertenecientes a la OMS.

#### 1.4.2 Modelo conceptual de la CIF

El CIF se constituye en un modelo integral del funcionamiento, la discapacidad y la salud; la misma que consta de tres elementos:



Fuente: Modelo Integral del Funcionamiento y la Discapacidad. Rev. Esp. Salud Pública v.83 n.6.Madrid. Noviembre- Diciembre. 2009

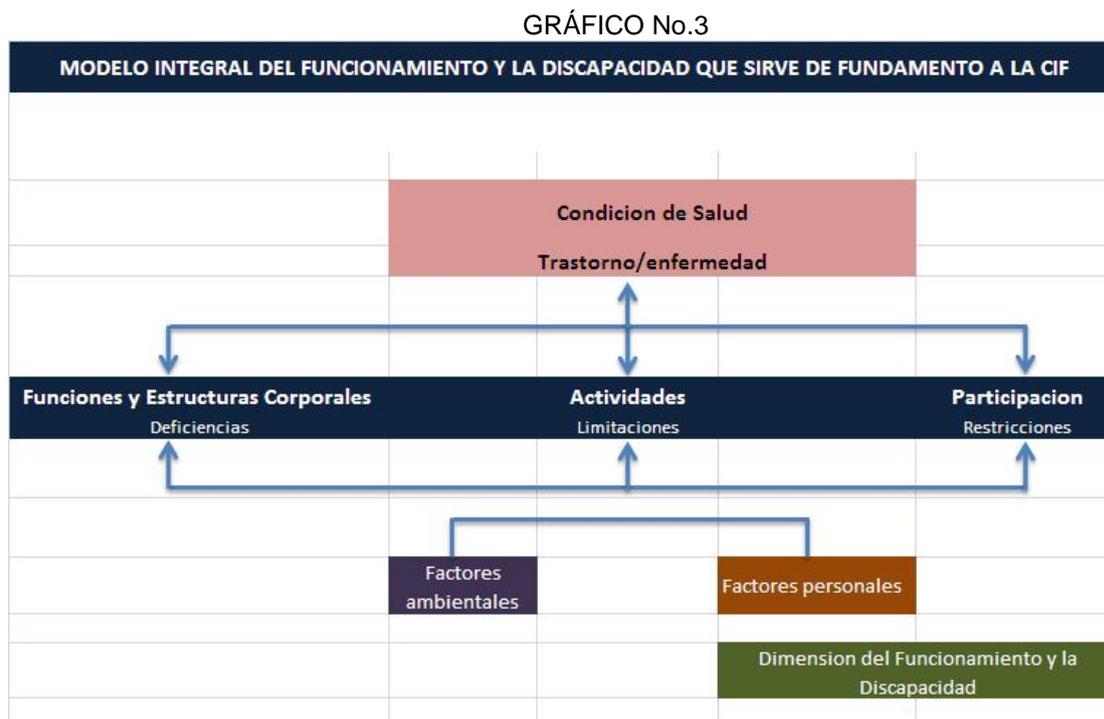
Elaboración: Autor

Cada uno de los componentes se encuentran integrados y nos permiten obtener un modelo integral que tenga como objetivo la interacción propia entre cada uno de los factores personales y ambientales. Debemos recordar que la discapacidad es un término genérico que incluye déficits, limitaciones, restricciones entre el individuo

con su condición de salud, y los factores ambientales y personales; mientras que el factor “funcionamiento es un término genérico de función, actividad y participación; elementos que se encuentran incluidos en el Modelo Integral de funcionamiento”.

De acuerdo a esto podemos determinar que los factores contextuales puede ser **externas o ambientales** las cuales abarca las actitudes sociales, características arquitectónicas, el clima, la geografía, las estructuras legales y sociales; **las Internas o personales** como la edad, sexo, la biografía personal, la educación, la profesión, los esquemas entre otras, actualmente los factores ambientales se han podido clasificar, mientras que los factores personales se encuentra en proceso.

El modelo integral se lo determina en la siguiente gráfica, el mismo que contempla todos los conceptos, enfoques establecidos anteriormente:



Fuente: Modelo Integral del Funcionamiento y la Discapacidad. Rev. Esp. Salud Pública v.83 n.6.Madrid. Noviembre- Diciembre. 2009

Elaboración: Autor

### 1.4.3 Estructura operacional de la CIF

La estructura se encuentra enmarcada en el Modelo integral, cada uno de los componentes establecidas para las funciones y los factores ambientales se

encuentran clasificados en la CIF en base a categorías, cabe recalca que el nivel personal de funcionamiento es un tema muy completo por lo cual se encuentra clasificado en múltiples niveles lo que incluyen diferentes dimensiones;

Por el nivel de complejidad solo los factores personales no se encuentran por el momento si ser clasificados, cabe mencionar que los esfuerzos se encuentran en proceso de que en los próximos años los esfuerzos de la FDRG logren concluir con la clasificación de los factores personas el mismo que encierra un estudio de la posibilidad y la metodología idónea para estos casos.

En la actualidad en el CIF se han determinado 1.424 categorías excluyentes el mismo que recoge en un conjunto que cubre todos los aspectos exhaustivo e integral de cada una de las experiencias humanas y las mismas que se encuentran organizadas en una estructura jerárquica de 4 niveles diferenciadas de menor a mayor como lo podremos apreciar en el siguiente gráfico.



Fuente: Modelo Integral del Funcionamiento y la Discapacidad. Rev. Esp. Salud Pública v.83 n.6.Madrid. Noviembre- Diciembre. 2009

Elaboración: Autor

Cada una de las categorías se encuentra clasificada por códigos alfanuméricos con los cuales se puede diferenciar por su funcionamiento y discapacidad tanto en el nivel individual como poblacional, como lo presentamos a continuación:

**CUADRO No.1**  
**CATEGORIZACION CIF**

(EJEMPLO)

NIVELES	CODIGO	DESCRIPCION
Capitulo/1er Nivel	b2	Funciones sensoriales y dolor
2do Nivel	b280	Sensación de dolor
3er Nivel	b2801	Dolor en una parte del cuerpo
4to Nivel	b28013	Dolor de espalda

Fuente: Modelo Integral del Funcionamiento y la Discapacidad. Rev. Esp.

Salud Pública v.83 n.6.Madrid. Noviembre- Diciembre. 2009

Elaboración: Autor

El 4to nivel representa la categoría más alta, en el presente ejemplo la categoría b28013 que corresponde al dolor de espalda; lo que representa una categoría inferior a la b2801, la misma que se encuentra determinada en el tercer nivel.

Para calcular e identificar la magnitud de un problema, este se lo realiza a través de ponderaciones matemáticas las mismas que nos permiten ubicar en las diferentes categorías del CIF, logrando determinar: la presencia o severidad de un problema corporal, personal o social. La Ponderación se lo realiza de la siguiente manera:

CUADRO No.2  
PONDERACION MATEMATICA  
CUANTIFICACION NIVEL DE PRESENCIA O SEVERIDAD CORPORAL, PERSONAL O SOCIAL

CLASIFICACION	RANGOS	DESCRIPCION
0	0 - 4%	NO PROBLEMA
1	5 - 24%	PROBLEMA LEVE
2	25 - 49%	PROBLEMA MODERADO
3	50 - 95%	PROBLEMA SEVERO
4	96 - 100%	PROBLEMA TOTAL

Fuente: Modelo Integral del Funcionamiento y la Discapacidad. Rev. Esp. Salud Pública v.83 n.6.Madrid. Noviembre- Diciembre. 2009

Elaboración: Autor

Continuando con el análisis los factores ambientales son cuantificados de manera diferente, con una escala tanto negativa como positiva, en medida en la cual un factor ambiental actúa como barrera o facilitador, de acuerdo al siguiente cuadro:

**CUADRO No.3**  
**CATEGORIZACION CIF**  
**FACTORES AMBIENTALES**

CUANTIFICACION (-)	DESCRIPCION	CUANTIFICACION (+)	DESCRIPCION
0	No Barrera	0	No Facilitador
-1	Barrera Leve	+ 1	Facilitador Leve
-2	Barrera Moderada	+ 2	Facilitador Moderada
-3	Barrera Severa	+ 3	Facilitador Severa
-4	Barrera Completa	+ 4	Facilitador Completa

Fuente: Modelo Integral del Funcionamiento y la Discapacidad. Rev. Esp. Salud Pública v.83 n.6.Madrid. Noviembre- Diciembre. 2009

Elaboración: Autor

### **Desarrollo metodológico**

El Modelo CIF ha logrado tener una idea estandarizada en la terminología, una descripción integral de la salud y de los estados relacionados con ella a excepción de los factores personales. Al facilitar tal descripción sistemática y completa del funcionamiento a través de un proyecto que tiene como objetivo desarrollar grupos de categorías CIF útiles para la clínica práctica, Con este fin el grupo de investigación de la CIF del centro colaborador de la OMS en la Universidad Ludwig Maximilian, en Múnich, junto al grupo de Clasificación, Evaluación, Encuestas y Terminología de la OMS (CAS) y otras organizaciones participantes, ha desarrollado los llamados núcleos básicos de la CIF (*ICF Core Sets*).

Las listas CIF, son listados consensuados de categorías relevantes de la CIF, cabe destacar que se tiene como objetivo establecer el menor número de categorías CIF para describir un problema prototipo de funcionamiento y salud en paciente con una determinada condición. Pero al realizar una evaluación multidisciplinaria y multiprofesional existen listados más extensos de categorías relevantes, los cuales son denominados núcleos básicos extensos (*Comprehensive ICF Core Sets*).<sup>13</sup>

La categorización de las CIF se constituye en un campo amplio en donde se determinan varias clasificaciones, que tienen como ventaja, facilitar un lenguaje común y estandarizar la terminología de la discapacidad; existen tanto núcleos básicos para episodios agudos cardiopulmonares, musculo esquelético o

<sup>13</sup> Cieza A, Ewert T, Ustun TB, Chatterji S, Kostanjsek N, Stucki G. Development of ICF Core Sets for patients with chronic conditions. J Rehabil Med. 2004; 44 (suppl): 9-11

neurológicos para el tratamiento, de igual manera existen 20 núcleos CIF establecidos para condiciones pos agudas y crónicas, enfermedades más prevalentes como postagudos, crónicos, rehabilitadores y comunitarios.

Como connotación final se puede determinar que los núcleos básicos desarrollados hasta la fecha han de ser comprobados y validados en distintas lenguas, medios culturales, grupos de pacientes y de profesionales, y en su posterior ser aprobadas y recomendadas para su uso general, para diferentes procesos de investigación previa, a cumplir una etapa de evaluación.

### **Implicaciones Sanitarias**

EL CIF ofrece el modelo científico válido para determinar un cambio efectivo desde el paradigma conceptual netamente médico hacia un modelo biopsicosocial del funcionamiento humano y la discapacidad, en la rehabilitación física y mental. Dentro de estas podemos determinar factores importantes como:

- Reconocimiento del funcionamiento y la discapacidad como problema mayor de salud pública, lo que motivó a la OMS a desarrollar el CIF como un lenguaje internacional estandarizado.
- La CIF es complementada a través de indicadores que tradicionalmente se han utilizado para medir la mortalidad o las enfermedades, por lo tanto el CIF es útil para evaluar el diferencial existente entre el funcionamiento real y el potencial del enfermo, ósea información de línea de base.
- La CIF al tener varios contextos clínicos de atención primaria, enfermedades, lagopedia o terapia ocupacional, ha logrado ser parte referente para estudios prácticos y publicaciones; ya que por su metodología se ha constituido en un instrumento útil en el trabajo diario y en la evaluación de ensayos clínicos.
- EL CIF en la descripción del funcionamiento en las personas ofrece una excelente oportunidad para mejorar la comunicación médico-paciente por la utilización de varios procesos objetivos terapéuticos, útil en la evaluación multidisciplinar. Acompañadas por varias políticas aplicadas por la OMS en educación, trabajo, los seguros o las estadísticas sanitarias, logrando determinar estadísticas estandarizadas de salud sobre discapacidad y la aplicación de una política social y su aplicación en varios países del mundo.

El CIF se constituye en unos procedimientos conceptuales importantes ya que para su aplicación nos permite analizar los núcleos básicos apiñados a los procesos de Salud. El marco conceptual determinado por el CIF es un factor importante para clarificar y organizar un universo interrelacionado de conceptos que tienen que ver con salud, bienestar, calidad de vida en definitiva a mantener una mejor comprensión de la salud humana.

La estructura conceptual del CIF se fue fortaleciendo a través del proceso de investigación en varios campos, combinando conocimiento y esfuerzos para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad. Establecido el marco conceptual del CIF es necesario, el fortalecimiento de para la generación de centros integrales en diferentes nodos de investigación que superen los límites particulares de las ciencias naturales, ingenierías médica, ciencias sociales y de comportamiento.

Es sin lugar a duda que otro factor condicionante corresponde la crisis económica global desde las perspectivas del CIF esta rinde importantes beneficios al permitir monitorizar y explicar los costes de las discapacidades y de los cuidados sanitarios, logrando medir el nivel de productividad y su impacto en las personas, la sociedad y por ende el nivel de impacto de los programas y su gran utilidad.

“En resumen, la CIF -como marco de la OMS para la salud y la discapacidad-, es la base conceptual para la definición, medición y formulación de políticas de salud y discapacidad. Abarca la mayoría de los aspectos del funcionamiento, la discapacidad y la salud relevantes para los pacientes y que son objetivos de la intervención sanitaria y social. Asimismo, como base esencial para la estandarización de datos mundiales, relacionados con el funcionamiento y la discapacidad, constituye la clasificación universal de referencia para su uso en el campo de la salud y los sectores relacionados”.

## **CAPITULO 2**

### **PRINCIPALES NORMATIVAS LEGALES NACIONALES E INTERNACIONALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR**

#### **2.1 Ratificación sobre La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) a Octubre de 2007.**

El 13 de diciembre del 2006 en la Asamblea General de las Naciones Unidas se adoptó la Convención en el cual se trataron todos los derechos de las personas con discapacidad, lo que permitió generar interés y expectativas del documento de trabajo, el mismo que fue actualizado por la Organización Internacional del Trabajo – OIT, no sólo la Convención, sino también otros acontecimientos importantes que se han producido en este campo desde 2003.

Debemos destacar que el documento desarrollado en la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad comienza con una revisión de cada uno de los principales instrumentos jurídicos y políticos, centrándose específicamente en cada uno de los aspectos que genera los sectores de empleo y trabajo. Para tener una mejor idea de la articulación que tiene este documento, a continuación enunciaremos partes esenciales que contienen los siguientes capítulos:

- En lo que respecta al capítulo 1, se detalla una descripción más pormenorizada de los instrumentos, políticas e iniciativas internacionales que incluye referencias a los debates efectuados acerca de su eficacia en la práctica sobre derechos.
- En el capítulo 2 este se encuentra dedicado a analizar cada una de las opciones para las personas con discapacidades que desean trabajar en el mercado de empleo abierto y competitivo, el empleo protegido, el empleo subvencionado y las empresas sociales. El capítulo examina los datos disponibles que reflejan las tendencias en cada una de estas categorías y destaca los aspectos clave a los que debe hacerse frente en cada caso.

- En el capítulo 3 se trata los principales enfoques que se han puesto en práctica a nivel nacional para ayudar a las personas con discapacidades a obtener y conservar el empleo y el trabajo y a ascender en él, incluyendo 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.
- Por último en el capítulo 4 se examina las áreas que por su importancia son claves y que todavía requieren atención, aparte de toda la gama de medidas introducidas a escala nacional, regional e internacional que tienen como finalidad el mejoramiento de las oportunidades de empleo de las personas con discapacidades. De igual manera el capítulo sugiere formas de avanzar, en cada una de estos ámbitos y propone un programa de medidas necesarias para poner en práctica las disposiciones de la Convención de las Naciones Unidas sobre trabajo y empleo.

Es necesario indicar que parte del objetivo de la convención han sido en determinar las principales obligaciones tanto generales como específicas, de las cuales podemos indicar las principales:

- Adopción de medidas como: administrativas, legislativas y otras relacionadas al 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 medidas para erradicar la discriminación.
- Promoción de profesionales que trabajan a favor de las personas con discapacidad.

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

Para determinar las principales medidas, se debe indicar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es fundada en el año de 1919, es el más antiguo de los organismos técnicos especializados del sistema de las Naciones Unidas. “Tiene una estructura tripartita, de manera que los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen igual voz que los gobiernos de sus 181 estados miembros a la hora de modelar las políticas y los programas de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo, esta se convoca una vez al año, y en el

Consejo de Administración de la OIT. El objetivo principal de la organización radica en 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>14</sup>. La OIT tiene cuatro objetivos estratégicos principales:

- Promover y velar por el cumplimiento de las normas y 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.

Cabe resaltar que en el mes de mayo de 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una muy completa recomendación sobre la organización del pleno empleo en el período de transición de la guerra a la paz y posteriormente los mismos que se encuentran en el numeral 71; en la cual se dictan algunas disposiciones y recomendaciones para la incorporación de personas con discapacidad al mundo laboral, desde el capítulo 39 al 43.

A través de este marco normativo la Organización Internacional del Trabajo emitió un pronunciamiento, los mismos que se destaca y que son vinculados a la Constitución Ecuatoriana, Al Plan Nacional del Buen Vivir y por ende para la generación de la política pública. El Informe del Ecuador sobre la implementación de los derechos en la Convención ONU, noviembre 2009 que textualmente<sup>15</sup> dice lo siguientes:

- “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

---

<sup>14</sup> O`Reilly Arthur. Instrumentos Legales Internacionales e iniciativas de Políticas internacionales relativas al derecho al trabajo de los trabajadores con Discapacidad. Ginebra.2007.

<sup>15</sup> Observatorio de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Informe de Estado de Ecuador sobre implementación Convención ONU. Noviembre 2009

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 refiera 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 invalido 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 considerará 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” responden 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>16</sup>.

En la búsqueda de la igualdad y la inclusión de derechos para las personas con discapacidad, varios organismos han acompañado a la OIT en su plan de inclusión socio laboral; para lo cual podemos destacar los siguientes avances los mismos que fueron tratados en 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 y que textualmente dicen:

- “Programa de Acción Mundial para los Impedidos, adoptado en 1982 por la Organización de las Naciones Unidas”;

---

<sup>16</sup>Observatorio de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Informe de Estado de Ecuador sobre implementación Convención ONU. Noviembre 2009

- “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 (núm. 159), y la Recomendación que lo acompaña, 1983 (núm. 168), así como la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99);
- “Decenio para los Impedidos de Asia y el Pacífico 1993-2002”;
- “Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social, 1995”.

Cabe destacar que todos estos esfuerzos han logrado fomentar la participación de todas las personas con discapacidad en cada uno de los escenarios de la vida pública del Ecuador, la Declaración de Copenhague de 1995 considera la discapacidad como una forma de diversidad social y lo que es importante crea una sociedad para todos en la cual se ve encaminada estos convenios internacionales en cada una de las naciones.

Es necesario destacar que las personas con discapacidad mantienen una desventaja laboral, por lo que el Convenio número 159 de la Organización Internacional del Trabajo, busca una equidad, y superar la desventaja laboral que puede y debería ser corregida mediante un conjunto de medidas de política, reglamentaciones, programas y servicios. La finalidad del Convenio procura a que los Estados Miembros a que basen 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 tripartitas 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 Organización Internacional del Trabajo, se esbozan 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 en general”<sup>17</sup>.

### **2.3 Marco legal aplicadas por el Ministerio de Relaciones Laborales en materia de inserción de personas con discapacidad.**

El marco legal se encuentra establecido a raíz de la promulgación de varias iniciativas a nivel mundial, se ha logrado desarrollar un marco legal y conceptual para la inclusión de las personas con discapacidad al ámbito socio laboral de varias naciones del mundo.

En el Ecuador se debe destacar la labor que han tenido los esfuerzos realizados al pasar de los años tanto en los años 70 durante el boom petrolero, lo que permitió un gran desarrollo en varios sectores vulnerables del país. Todo este proceso ha permitido la construcción de organismos como en su momento fue el CONAREP (Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional), como DINARIM (Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido). Varios esfuerzos realizados en el Ecuador en anteriores décadas han permitido ir consolidando, claro que se empezó con un desorden, con duplicidad de acciones, dispersión de recursos y desarticulaciones de acciones debido a muchos factores tanto políticas, económicas y sociales, pero que en los últimos años se ha logrado fortalecer este esfuerzo a través de organismos como el Consejo Nacional de Discapacidades - CONADIS.

El Ecuador ha adoptado cada una de estas políticas ratificadas en la Convención Mundial de Derechos, las mismas que se encuentran establecidas desde la Constitución de la República del Ecuador como los **Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria** en el Capítulo tercero y en la **sección sexta** se encuentra estipulado todo el acápite relacionado con las **personas con discapacidad**, los mismos que representan el marco legal vigente para el presente

---

<sup>17</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

estudio. Cabe resaltar que la Constitución actual del Ecuador sobresalen los derechos de las personas con discapacidad y su participación en procesos como: salud, educación, economía, trabajo y manera de cómo utilizaran su tiempo; procesos que tienen como misión la canalización de políticas públicas por parte de cada uno de los ministerios encargados de canalizar y cumplir cada una de estas políticas, en base a una planificación apegados a un bloque regional y descentralizado, gracias a ello se ha podido trabajar en estos últimos años direccionados por un Plan Nacional de Desarrollo y en la Actualidad por el Plan Nacional del Buen Vivir, directrices generales para el desarrollo de política pública en materia de discapacidades para el Ecuador.

Dentro del Marco Legal vigente por El Ministerio de Relaciones Laborales, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo, Norma Técnica de Reclutamiento y selección de Personal; y lo determinado en la Ley Orgánica del Servicio Públicos - LOSEP; para lo cual realiza inspecciones a través de las Insectorías del Trabajo tanto en las Delegaciones Provinciales como las Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresa según el porcentaje que determina la ley, en sus instrumentos anteriormente indicados.

Para ello el Ministerio de Relaciones Laborales firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es el de coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

#### **2.4 Determinación de las principales políticas emitidas en el Ecuador en materia de inserción laboral.**

En el Ecuador las directrices generales han sido establecidas directamente desde el Plan Nacional del Buen Vivir, el mismo que encamina a cada una de las políticas

públicas para que todas las personas que tengan algún tipo de discapacidad puedan acceder a un trabajo digno, actividad que no sea relevante para el nivel de discapacidad que posee.

Para este efecto se han determinado políticas generales, las mismas que son generadas en los siguientes instrumentos legales vigentes, tanto para el sector público como privado, los cuales los describimos a continuación:

#### **2.4.1 Políticas de inserción laboral determinadas en el Código del Trabajo**

En lo que respecta al Código del Trabajo el Ministerio de Relaciones Laborales ha realizado varias reformas, las mismas que van encaminadas a la incorporación de las personas con discapacidad; sino también a las facilidades que debe haber para desempeñar de manera efectiva cada una de las actividades de los puestos. Es importante resaltar las siguientes disposiciones legales que constituyen las reformas realizadas al Código de Trabajo y que se encuentran publicadas en el Registro Oficial Nro. 198 del 30 de enero de 2006.

“Art.42.- **Obligaciones del empleador.**- Son obligaciones del empleador: 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad”.

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

“El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de un representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades -CONADIS. El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades – CONADIS, a dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades”.

"Art.35.- Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones legalmente suscritos por nuestro país”.

**Título... (iii. 1) - del trabajo para personas con discapacidad “Art. ... (346.22).- Garantía y protección.-** El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El Ministerio de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en

caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional”.

**“Art. ... (346.23).- De la prevención.-** Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufría enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes ala materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios”.

**“Art. ... (346.24).- Sujeción a normas generales.-** La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimiento generales de la ley”.

**“Art. 403.- Prescripción de las acciones.-** Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Más, sí las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS. Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después del cuarto año de producido el mismo”.

## **2.4.2 Políticas de inserción laboral determinadas en la Ley Orgánica del Servicio Público- LOSEP.**

La Ley Orgánica del Servicio Público determina varios parámetros que deben cumplir las instituciones públicas en el ámbito de inserción laboral de las personas con discapacidad, mismas que las describimos a continuación:

### **Capítulo IV - Del Subsistema de Selección de Personal**

“Art. 63.- Del subsistema de selección de personal.- Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria”.

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

“En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas. En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%”.

“Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, siempre y cuando en su jurisdicción exista la población de personas con discapacidad disponible para el trabajo, de conformidad con el catastro nacional de personas con discapacidad que mantenga el Consejo Nacional de Discapacidades - CONADIS, esto constituirá causal de remoción o destitución”.

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

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

#### **2.4.3 Instrumento: Norma Técnica de Reclutamiento y Selección de Personal – Concursos de Méritos y Oposición.**

Dentro de las competencias determinadas por el Ministerio de Relaciones Laborales es la emisión de políticas en materia de remuneración y de administración del talento humano del sector Público, cumpliendo con las atribuciones determinadas en la ley, emitió la Norma Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal, la misma que cuenta con las directrices para el ingreso a través de los Concursos de Méritos y Oposición a las personas al servicio público. Cabe destacar que la normativa contempla **Acciones Afirmativas** para las personas con discapacidad, que participen en estos procesos de méritos.

La Norma Técnica del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal establece que:

**“Art. 39.- De las acciones afirmativas.-** Al puntaje final conformado en la forma establecida en el artículo 38 de esta norma, el sistema sumará automáticamente los

puntajes de acciones afirmativas a que hubiere lugar. El puntaje por acciones afirmativas se sumarán únicamente a los puntajes finales de aquellos postulantes que cumplan con los requisitos para recibirlos y siempre que hubieran obtenido la calificación mínima de setenta (70) puntos en el puntaje final conforme lo siguiente”:

**“a) Participación de personas con discapacidad y enfermedades catastróficas o quienes estén a cargo de éstas.-** En los concursos de méritos y oposición que efectúen las instituciones del Estado se declarará ganador o ganadora del mismo a aquella persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica que haya logrado un puntaje final igual o superior a setenta (70) puntos, considerando que su situación personal no sea impedimento para cumplir con las actividades del puesto, lo cual será analizado por la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH Institucional, o quien hiciere sus veces, quien emitirá su respectivo informe”.

“Asimismo, esta disposición será aplicable para los postulantes que tengan a cargo a una persona con discapacidad o enfermedad catastrófica dentro de su núcleo familiar, sea cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano o hermana, hijo o hija, siempre que demostrare mediante declaración juramentada que tiene a su cargo el cuidado de la misma. Adicionalmente, a estas personas se las considerará dentro del porcentaje de personas con discapacidad o con enfermedad catastrófica respecto del total de las y los servidores y trabajadores de la institución. Para ello se observará que”:

“a. 1) Esta acción afirmativa se tomará hasta que la institución alcance, progresivamente, la proporcionalidad establecida en la Octava Disposición Transitoria de la Ley Orgánica del Servicio Público, esto es”:

**CUADRO No.4  
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

año	Porcentaje respecto al total de las y los servidores y trabajadores de la institución
2012	El tres por ciento (3%)
2013	El cuatro por ciento (4%)

Fuente: Norma Sustitutiva de Reclutamiento y Selección de Personal. Mayo 2012

Elaboración: Autor

Una vez completado el porcentaje establecido en el cuadro anterior para cada año, para el caso de nombramiento, no se aplicarán las acciones afirmativas contempladas en este literal. Sin embargo, si por cualquier causa se disminuye el número de personas en las condiciones señaladas se recurrirá nuevamente a la acción afirmativa mencionada;

Esta política constituye una manera de fomentar la inserción socio laboral de las personas con discapacidad, personas excluidas y que actualmente ya sea por las determinantes establecidas en el Código del Trabajo, LOSEP y NORMA DE SELECCIÓN; estas permiten enrolar a varias personas con discapacidad tanto al sector público como privado para que así puedan aportar al desarrollo productivo del país.

## **2.5 Principales convenios de inserción laboral establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales.**

Dentro de la política de inclusión que viene realizando el Ministerio de Relaciones Laborales, en estos últimos años ha mejorado su coyuntura socio laboral; lo que ha permitido en la actualidad, mejorar el nivel de personas con discapacidad insertadas en los últimos años. Es importante determinar el nivel de fortalecimiento del trabajo digno y bien remunerado para las personas con discapacidad, cabe destacar que el objetivo del Ministerio de Relaciones Laborales es poder cumplir las metas para que no quede ninguna de las personas con discapacidad sin trabajo, educación, salud y seguridad.

En base a este mejoramiento y la nueva visión que tiene el Ministerio de Relaciones Laborales se han firmado varios convenios de cooperación interinstitucional que obtendrán mejores resultados de las condiciones socio laborales de las personas con discapacidad, entre los convenios 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 - MRL, Consejo

Nacional de Discapacidades-CONADIS, Servicio de Integración laboral-SIL y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP.

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

Cabe destacar para que exista un normal cumplimiento a las disposiciones establecidas en las leyes, el Ministerio de Relaciones Laborales, firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Socio Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción socio laboral de las personas con discapacidad.

El convenio de Cooperación Interinstitucional, para la inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Públicos y Privado Suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador y el Ministerio de Relaciones Laboral, el mencionado convenio establece varias obligaciones que deben asumir tanto la Vicepresidencia de la República como el Ministerio de Relaciones Laborales, entre las más principales que podamos describir tenemos la siguiente:

- Fortalecer el control del cumplimiento eficaz, efectivo y oportunidad de la normativa vigente sobre inserción laboral de personas con discapacidad y la accesibilidad a la información, sistema de control y registro de información.
- Realizar el proceso de selección y contratación de inspector de discapacidades, de acuerdo al perfil requerido.
- Adecuación e infraestructura para el desarrollo de las actividades de los Inspectores de Discapacidades a nivel nacional.
- Adquisición de equipos informáticos para la duración del proyecto, los mismos que serán remitidos a la Vicepresidencia al término del proyecto.
- Establecer informes para la Subsecretaria de Proyectos de Solidaridad, con los cronogramas y las visitas realizadas por parte de los inspectores de discapacidad.
- Entrega de informes de inspección con el análisis de resultados con su respectiva base de datos a la Vicepresidencia de la República, información que será suministrada semestralmente.

- Entrega de informes técnicos financieros, que serán los productos que reflejaran la situación actual de las personas con discapacidad en relación a la política de inclusión.

Los esfuerzos realizados por el Gobierno Nacional, nos ha permitido ir mejorando el proceso de inclusión de la política social; varios son los esfuerzos que se encuentran realizando los ministerios del frente social, en salvaguardar y respetar los derechos que tienen las personas con discapacidad en acceder a muchos derechos como: salud, educación, trabajo digno. La Vicepresidencia ha desarrollado varios programas y proyectos como: Ecuador sin Barreras, La Misión Manuela Espejo, El Bono Joaquín Gallegos Lara, programas que en la actualidad promueven la inclusión de las personas con discapacidad en la vida cotidiana del país.

## CAPITULO 3

### DISCAPACIDAD EN CIFRAS

#### 3.1 Análisis de la población con problemas de discapacidad en el Ecuador.

Para el año 2010, el Ecuador realizó un censo en el cual se pudo determinar la población total según el Censo se tiene 14'483.499 habitantes y 4'654.054 viviendas, siendo los departamentos, el tipo de vivienda particular que más se incrementó de 9,1% en 2001 a 11,7% en 2010.

CUADRO No.5  
POBLACION DEL ECUADOR DE ACUERDO AL CENSO 2010

PROVINCIA	POSEE DISCAPACIDAD		TOTAL
	SI	NO	
AZUAY	131.805	580.322	712.127
BOLIVAR	30.012	153.629	183.641
CAÑAR	29.262	195.922	225.184
CARCHI	19.339	145.185	164.524
CHIMBORAZO	71.421	387.160	458.581
COTOPAXI	52.214	356.991	409.205
EL ORO	81.831	518.828	600.659
ESMERALDAS	85.770	448.322	534.092
GALAPAGOS	3.108	22.016	25.124
GUAYAS	489.093	3.156.390	3.645.483
IMBABURA	45.257	352.987	398.244
LOJA	64.604	384.362	448.966
LOS RIOS	112.181	665.934	778.115
MANABI	216.591	1.153.189	1.369.780
MORONA SANTIAGO	27.057	120.883	147.940
NAPO	14.597	89.100	103.697
ORELLANA	17.403	118.993	136.396
PASTAZA	9.867	74.066	83.933
PICHINCHA	254.724	2.321.563	2.576.287
SANTA ELENA	31.995	276.698	308.693
SANTO DOMINGO	44.066	323.947	368.013
SUCUMBIOS	26.432	150.040	176.472
TUNGURAHUA	63.342	441.241	504.583
ZAMORA CHINCHIPE	10.613	80.763	91.376
ZONAS NO DELIMITADAS	4.113	28.271	32.384
Total	1.936.697	12.546.802	14.483.499

FUENTE: CENSO DE POBLACIÓN Y VIVIENDA (CPV 2010). INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS.  
ELABORACIÓN: AUTOR

Como se puede apreciar en el Ecuador la población que presenta algún tipo de discapacidad es de 1'936.697 habitantes distribuidos en varias provincias de nuestro país, las provincias que presentan el mayor número de personas con discapacidad son: Guayas con 489.093, Pichincha con 254.724, Manabí con

216.591, Azuay con 131.805 y Los Ríos con 112.181 entre las provincias más principales.

GRÁFICO No.5

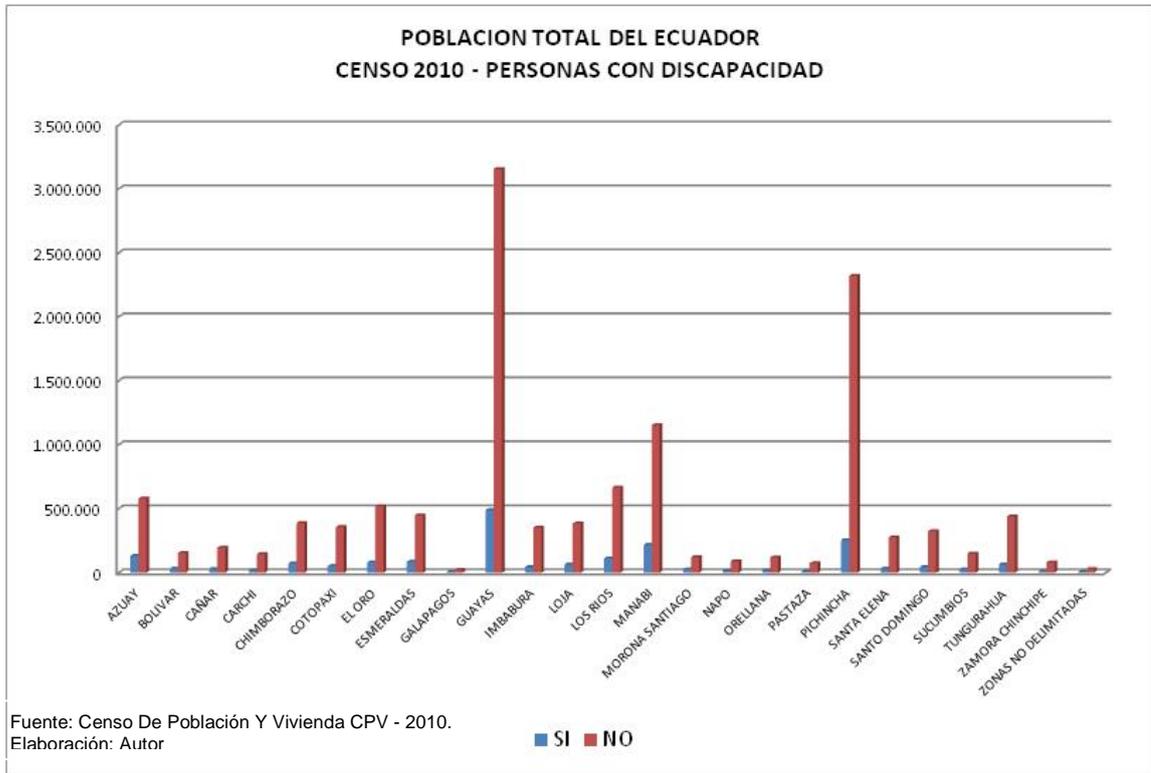


GRÁFICO No. 6



De acuerdo al siguiente gráfico podemos determinar que en el Ecuador el 13% de la población total tienen algún problema de discapacidad, mientras que el 87% de la población total del país no tiene ninguna clase de discapacidad.

En lo que respecta a las personas con discapacidad en el último censo se pudo determinar que existen personas con discapacidad permanente por más de un año y de igual forma que existen personas con discapacidad con otras características.

GRÁFICO No. 7



El 42% del total de las personas con discapacidad presenta una discapacidad permanente por más de un año, mientras que el 58% mantiene algún tipo de discapacidad y que actualmente puede desempeñarse en algunas actividades laborales, recordemos que en el censo se

pudo identificar que existen personas con discapacidades: intelectual, auditivas, visuales, físico motoras y mental.

### 3.2 Análisis estadísticos y demografía de las personas con discapacidad.

Para el año 2010 y de acuerdo a la información terminada en el Censo de Población y Vivienda nos establece de las personas con discapacidad registradas el 49,56% son hombres mientras que el 50,44% son mujeres. Cabe destacar que este valor porcentual corresponde a las personas que tienen discapacidad permanente por más de un año.

Cabe mencionar que la información del censo 2010, la información relacionada con las personas con discapacidad no se la socializa correctamente, para lo cual es muy restringida estos resultados, lo que no permitió establecer valores comparativos y determinar el incremento porcentual de la misma.

CUADRO No. 6

POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO  
A NIVEL NACIONAL EN VALORES RELATIVOS POR SEXO

SEXO	PORCENTAJE
HOMBRE	49,56%
MUJER	50,44%

Fuente: Censo de Población y Vivienda Cpv - 2010. Instituto Nacional de Estadística y Censos (Inec)  
Elaborado Por: Unidad de Procesamiento (Up) de la Dirección de Estudios y Analíticos Estadísticos (Desae)

En el año 2004, gracias a un esfuerzo entre el CONADIS y el INEC con el auspicio del Banco Mundial y el Banco interamericano de Desarrollo a través del Sistema Integrado de Encuestas de Hogares – SIEH, se desarrolló la

“Encuesta Nacional de Discapacidades. Ecuador-2004”. Información que nos permitirá determinar un análisis comparativo de la situación de género de las personas con discapacidad.

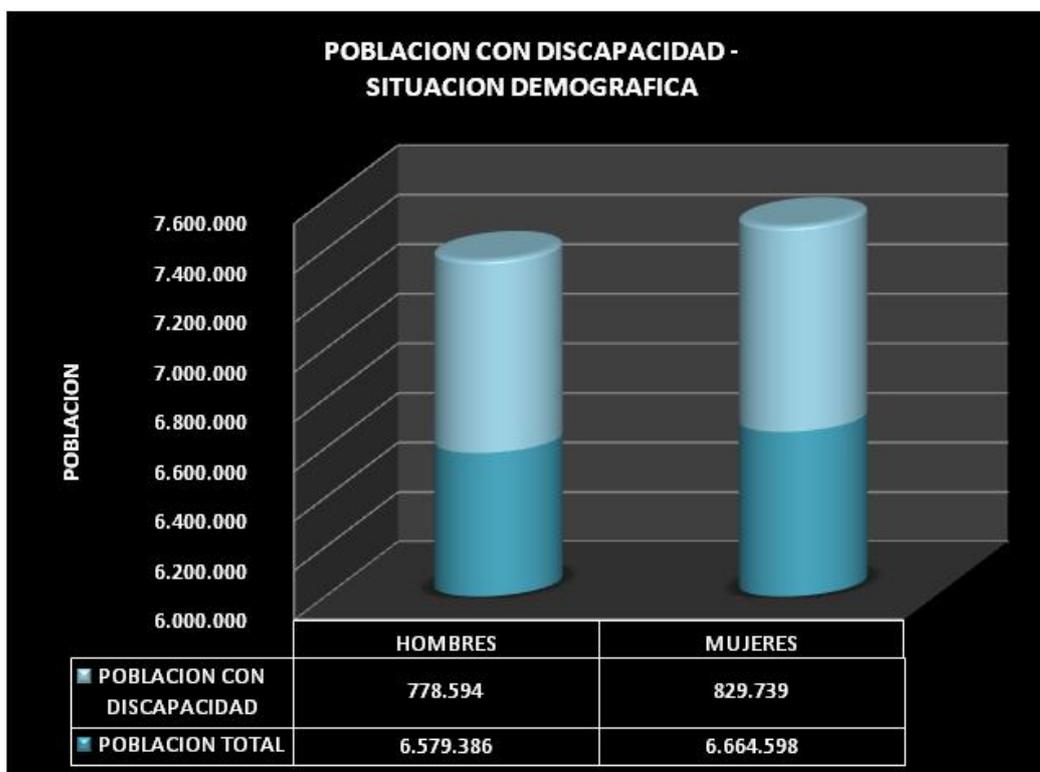
**CUADRO No.7  
POBLACION CON DISCAPACIDAD A NIVEL NACIONAL  
SITUACION DEMOGRAFICA**

DESCRIPCION	POBLACION TOTAL ECUATORIANA		POBLACION TOTAL DE PCD ECUATORIANA	
	Nro.	%	Nro.	%
<b>HOMBRES</b>	6.579.386	49,68%	778.594	5,89%
<b>MUJERES</b>	6.664.598	50,32%	829.739	6,26%
<b>TOTAL</b>	<b>13.243.984</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.608.334</b>	<b>12,14%</b>

Fuente: INEC-Encuesta SIEH. Nov- 2004  
Elaboración: Autor

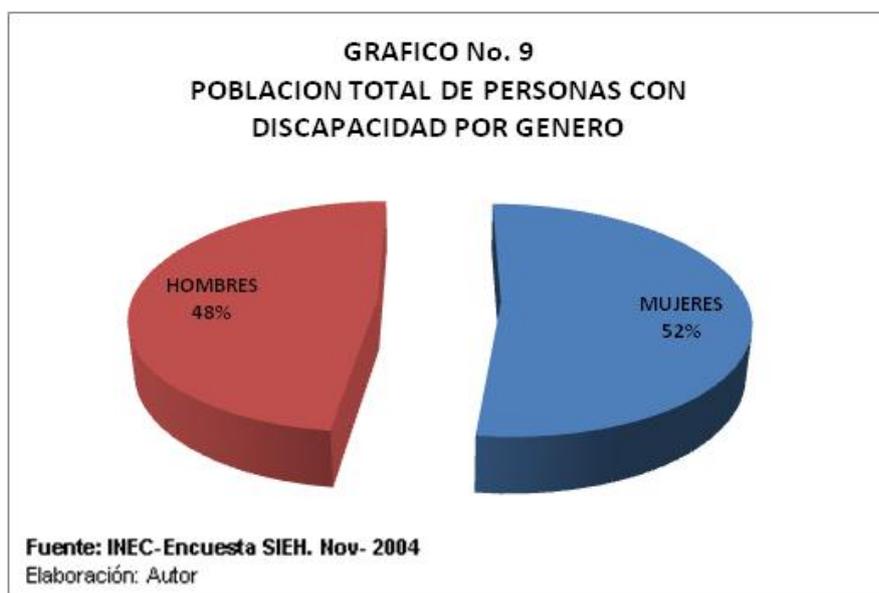
En el cuadro se puede apreciar que la población ecuatoriana femenina alcanza un 50,32% de la población total del país, en el caso de la población masculina es de 49,68%, según datos del Sistema Integrado de Encuestas de Hogares implementadas en el año 2004. Se debe destacar que por cada 10 personas nacidas cinco son mujeres, dándonos una paridad en las estadísticas generales, ya que en años anteriores era notable la diferencia entre la población masculina y femenina del país.

**GRÁFICO No. 8**



Fuente: INEC-Encuesta SIEH. Nov- 2004  
Elaboración: Autor

Se debe determinar que la población con discapacidad en el Ecuador es de 1.608.334 en el año 2004, lo que representa el 12.14% de la población total del país de los cuales el 5.89% son hombres y el 6,26% son mujeres, mientras que el 87,86% de la población no presenta ningún tipo de discapacidad de acuerdo a la información levantada por el INEC en el año 2004. De las 1.608.334 personas con discapacidad en el Ecuador se puede determinar que el 52% son mujeres mientras que el 48% son varones de acuerdo al informe presentado por el INEC, la misma que se encuentra determinada en el siguiente gráfico:



### **3.3 Estudios nacionales e internacionales. Principales datos.**

Uno de los principales esfuerzo que se ha realizado es determinar varios factores de estudio en el ámbito de las personas con discapacidad, variables como educación, salud, bienestar social, todos estos factores competen para que las instituciones encargadas y generar información que permita ser un referente para la generación de política pública en nuestro país.

La discapacidad en cifras es un documento técnico importante que pese a que el año base sea en el 2004; nos permite visualizar el esfuerzo que ha desarrollado instituciones públicas como; CONADIS, INEC y es sin lugar a duda el apoyo extranjero ayuda a canalizar estos esfuerzos y nos permiten generar desarrollo y productividad, en cada una de nuestras actividades y por ende para el mejoramiento

de la calidad de vida de las personas. Cabe recalcar que la información que a continuación se presentara es cortada al año 2004 a través del Estudio desarrollo por las instituciones anteriormente indicadas, lo que implica que existirá una diferencia entre la información establecida en el Censo 2010 y esta información; información que de todas maneras representa la situación actual de las personas con discapacidad.

Entre los principales resultados generados en el estudio son:

**CUADRO No.8  
DISTRIBUCION DE PCD3 CON DEFICIENCIA, LIMITACIONES MODERADAS Y LIMITACIONES GRAVES - DATOS NACIONALES**

POBLACION CON DISCAPACIDAD	Nº	%
	1.608.334	12,14%
POBLACION de PCD MENOR DE 5 AÑOS Y CON LIMITACIÓN EN LA ACTIVIDAD Y RESTRICCIÓN EN LA PARTICIPACIÓN	17.838	1,11%
POBLACION de PCD DE 5 AÑOS Y MÁS CON DEFICIENCIA	702.793	43,70%
POBLACION de PCD DE 5 AÑOS Y MÁS CON LIMITACION LEVE Y MODERADA	247.520	15,39%
POBLACION de PCD DE 5 AÑOS y MÁS CON LIMITACION GRAVE	640.183	39,80%
<b>TOTAL</b>	<b>1.608.334</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ecuador INEC-Encuesta SIEH. Noviembre 2004  
Elaboración: Autor

En base a la información planteada en el estudio se puede establecer que el 12.14% corresponde al total de la población que cuenta con algún tipo de discapacidad en el Ecuador lo que correspondería a 1.608.334 personas.

El siguiente cuando nos indicara la situación de las personas con discapacidad en el Ecuador de acuerdo al estudio realizando.

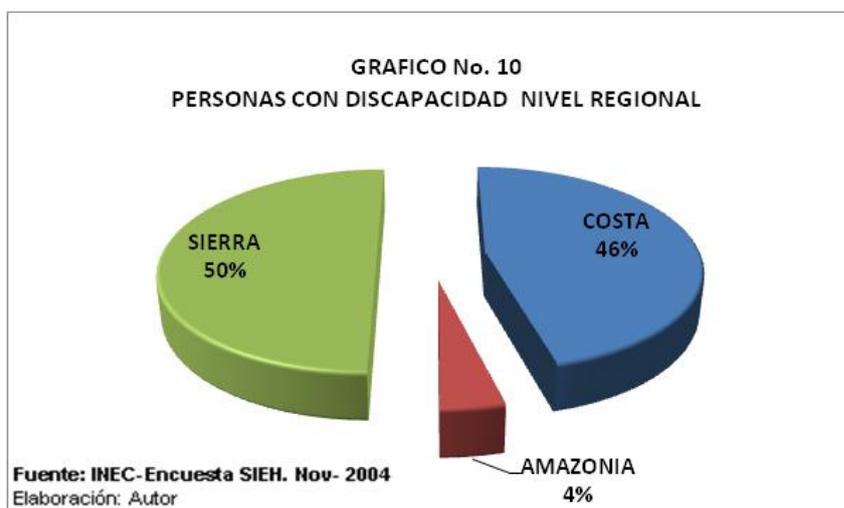
**CUADRO No.9  
POBLACION CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADORA**

**NIVEL NACIONAL (AÑO 2004)**

TOTAL	POBLACION ECUATORIANA		TOTAL DE PCD ECUATORIANA	
	Nro.	%	Nro.	%
	<b>13.243.984</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.608.334</b>	<b>12,14%</b>
<b>HOMBRES</b>	6.579.386	49,68%	778.594	5,89%
<b>MUJERES</b>	6.664.598	50,32%	829.739	6,26%
<b>Sierra</b>	5.924.053	45%	794.578	6%
<b>Costa</b>	6.698.745	51%	743.548	6%
<b>Amazonía</b>	621.185	5%	70.209	1%
<b>Urbana</b>	8.829.994	67%	1.020.590	8%
<b>Rural</b>	4.413.990	33%	587.744	4%
<b>0a4</b>	1.309.998	10%	17.838	0%
<b>5 a 10</b>	1.814.637	14%	102.599	1%
<b>11 a 19</b>	2.555.725	19%	145.388	1%
<b>20 a 40</b>	3.949.570	30%	311.268	2%
<b>41 a 64</b>	2.658.113	20%	503.834	4%
<b>65 y más</b>	955.941	7%	527.405	4%
<b>Azuay</b>	671.796	5,10%	97.799	0,70%
<b>Bolívar</b>	177.617	1,30%	27.606	0,20%
<b>Cañar</b>	219.902	1,70%	32.589	0,30%
<b>Carchi</b>	162.041	1,20%	26.052	0,20%
<b>Cotopaxi</b>	380.708	2,90%	50.378	0,40%
<b>Chimborazo</b>	430.208	3,30%	55.287	0,40%
<b>El Oro</b>	579.165	4,40%	73.421	0,60%
<b>Esmeraldas</b>	419.938	3,20%	54.302	0,40%
<b>Guayas</b>	3.627.775	27,40%	351.733	2,70%
<b>Imbabura</b>	376.513	2,80%	49.865	0,40%
<b>Loja</b>	426.086	3,20%	77.698	0,60%
<b>Los Ríos</b>	709.786	5,40%	71.948	0,60%
<b>Manabí</b>	1.274.827	9,60%	181.508	1,40%
<b>Morona Santiago</b>	145.224	1,10%	19.620	0,20%
<b>Napo</b>	82.065	0,60%	9.908	0,10%
<b>Pastaza</b>	71.489	0,50%	7.189	0,10%
<b>Pichincha</b>	2.600.711	19,60%	314.557	2,40%
<b>Tungurahua</b>	478.470	3,60%	62.748	0,50%
<b>Zamora Chinchipe</b>	105.851	0,80%	8.487	0,10%
<b>Sucumbios</b>	136.109	1,00%	19.120	0,20%
<b>Orellana</b>	80.449	0,60%	5.883	0,00%
<b>Áreas No Delimitadas</b>	87.255	0,70%	10.637	0,10%

Fuente: Ecuador INEC-Encuesta SIEH. Nov- 2004  
Elaboración: Autor

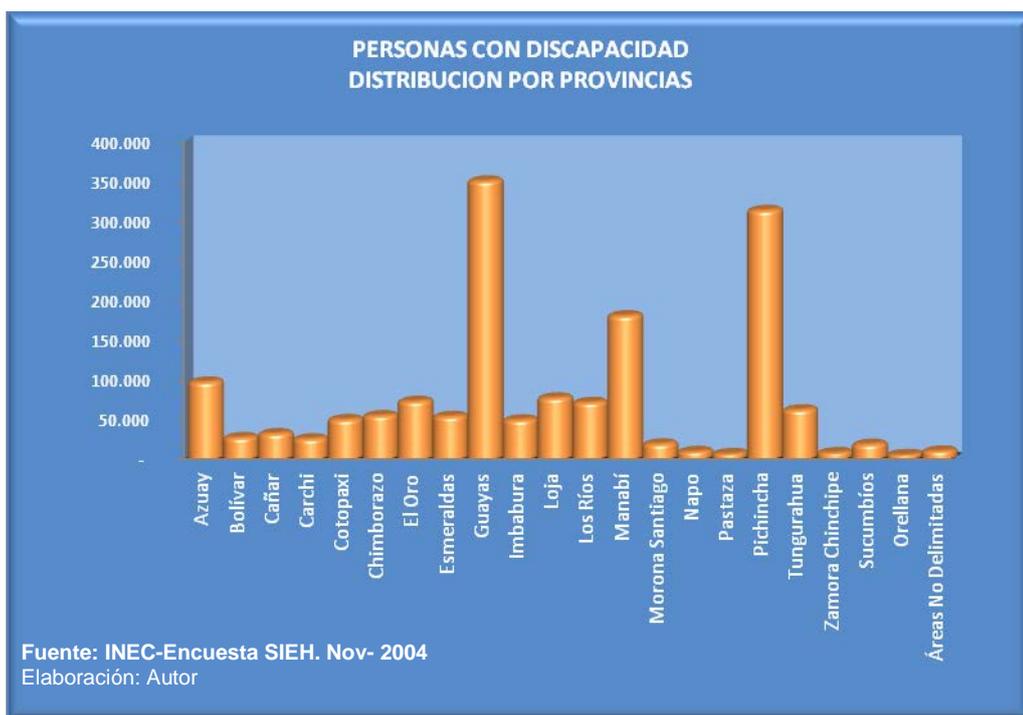
De La información desprendida en el presente cuadro podemos deducir que:



En el presente estudio se puede determinar que la mayor parte de la población con discapacidad se encuentra ubicada en la Sierra Ecuatoriana en un 50%, seguida de la Costa en un 46%, mientras que el

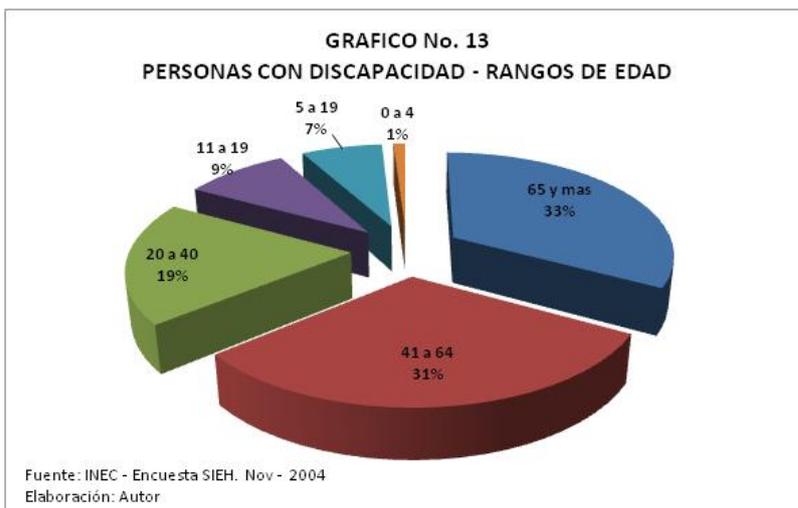
Oriente mantiene un 4% de la población total del país.

GRÁFICO No.11



De acuerdo al presente gráfico se puede apreciar que la población con mayor número de personas con discapacidad en el Ecuador es la provincia del Guayas con 351.733,

seguida de la provincia de Pichincha con 314.557, luego Manabí 181.508 y Azuay con 97.799, provincias con mayor número de personas con discapacidad en el país. De las 1.608.334 personas con problemas de discapacidad en el Ecuador, se puede apreciar que la mayor parte de la población se encuentra concentrada en las zonas urbanas de varias provincias del país, mientras que el 37% se encuentra concentrado en las zonas rurales de nuestro país



En el Ecuador de la población total de las personas con discapacidad registradas, se puede establecer que el 33% corresponde a las personas de 65 años y más, seguidas del 31% de las personas que se encuentran en edades de

entre 41 hasta 64 años, en un 19% de 20 a 40 años, en el 9% están las personas comprendidas entre 11 a 19 años en un 7% las personas de 5 a 10 años y por último en un 1% los niños que oscilan entre 0 a 4 años edad.

Los datos determinados en el Estudio de Investigación “Ecuador: La Discapacidad en Cifras”, estudio que fue realizado en el Año 2005, de los cuales se puede destacar los siguientes resultados relevantes para la determinación de las diferentes acciones es que el gobierno y por ende el CONADIS en la generación de política pública:

- Se puede determinar que 1.6 millones de personas presentan algún grado de discapacidad, lo que representa el 12.14% de la población ecuatoriana.
- El 6% de los hogares cuentan con una persona con discapacidad, las mismas que se encuentran establecidas en hogares urbanos en un 8% y en hogares rurales en un 5%.
- De la población total con problemas de discapacidad el 51.6% son mujeres, mientras que el 48,4% son hombres.
- En lo que respecta a la población infantil menor a 5 años representa el 1.4%, de ellos el 76% tiene alguna deficiencia mientras que el 24% presenta alguna limitación en la actividad.
- Se ha determinado que el 56,7% son niños mientras que el 43,3 son mujeres.
- Otro dato importante formulado en el estudio se determina que la presencia de discapacidad se encuentra relacionada por la edad, se ha identificado que el 33% de las personas con discapacidad son mayores a 65 años, mientras que el 19% corresponde a personas con menos de 40 años.

- La mayor concentración de personas con discapacidad se encuentran concentradas en las provincias de Guayas, Pichincha, Manabí y Azuay.
- El 4,8% de la población mayor a 5 años tienen limitación grave en la actividad y restricción en la participación, lo que significa un bajo nivel de autonomía.
- El 79% de las personas con discapacidad presentan una limitación grave y a su vez múltiples limitaciones para: moverse, realizar actividades educativas y de aprendizaje, integrarse a la vida comunitaria, integrarse a las actividades de la vida doméstica y trabajar en forma remunerada.

## Pobreza y discapacidad

Entre los indicadores más importantes del Estudio Análisis de Resultados de la Encuesta Nacional de Discapacidades, podemos determinar que el promedio de ingresos que poseen las personas con discapacidad es demasiado bajo; cabe resaltar que en los últimos años se ha aplicado políticas públicas para la inserción socio laboral de las personas con discapacidad a la económica local.

El nivel de ingresos promedio que tienen los hogares ecuatorianos, se los pudo determinar en quintiles, los mismos que sirvieron de base para efectuar un análisis por ingresos, como se lo puede apreciar en el siguiente cuadro:

CUADRO No.10  
PROMEDIO MENSUAL DE INGRESOS PER-CÁPITA

ORD	QUINTIL	USD	PROVINCIAS
1	Quintil 1	9,93	Bolívar, Chimborazo, Carchi, Morona y Loja
2	Quintil 2	31,23	
3	Quintil 3	58,69	
4	Quintil 4	105,30	
5	Quintil 5	2.935,80	

Fuente: Base de datos de la Encuesta ENEMDU Sexta Ronda. Noviembre 2004  
Elaboración: Autor

En el estudio se pudo determinar que el 50% de las personas con discapacidad se encuentran en los dos primeros quintiles, por ende 789.998 cuentan ingresos que oscilan entre 0 y 30 dólares mensuales, lo que representa un recurso que no permite ni cubrir la canasta básica que nos permite subsistir.

Se debe destacar que la población con discapacidad más pobre se encuentran concentradas en las Provincias de Bolívar, Chimborazo, Carchi, Morona Santiago y

Loja. Parte de esta población más pobre no cuentan con ninguna ayuda técnica, que les permita cubrir sus necesidades básicas para su manutención y subsistencia.

### 3.4 Resultados del último censo 2010 en discapacidades.

Los datos más relevantes del censo poblacional en el 2010 son:

- La población actual en el Ecuador de las personas con discapacidad en el último censo, es la siguiente:

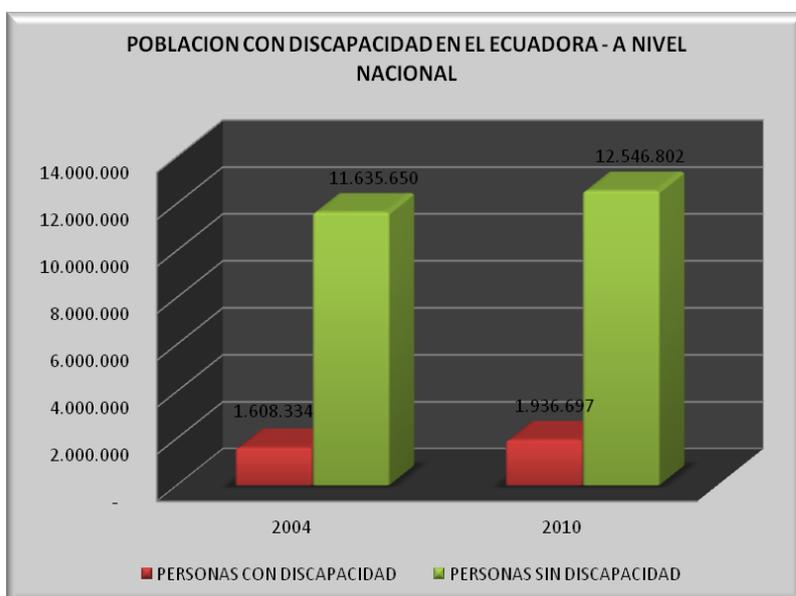
**CUADRO No.11  
POBLACION CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADORA NIVEL NACIONAL**

DESCRIPCION	AÑO	
	2004	2010
<b>PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	1.608.334	1.936.697
<b>PERSONAS SIN DISCAPACIDAD</b>	11.635.650	12.546.802
<b>TOTAL</b>	<b>13.243.984</b>	<b>14.483.499</b>

FUENTE: Censo De Población Y Vivienda (Cpv 2010). Instituto Nacional De Estadística Y Censos.  
Elaboración: Autor

En el Censo 2010, la distribución porcentual queda determinada de la siguiente manera:

**GRÁFICO No.14**



Fuente: INEC-Encuesta SIEH. Nov- 2004 – CPV INEC 2010  
Elaboración: Autor

indicar, que la mayor parte de la población se encuentra concentrada entre los grupos de edad de entre 18 a 64 años; como lo podemos apreciar a continuación:

Como se puede apreciar existe un crecimiento desde el año 2004 en donde se realizó el proyecto de investigación entre el INEC y el CONADIS, incremento de unas 300.000 personas con discapacidad más.

- Por el grupo de edades podemos

**CUADRO No.12**  
**POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO A NIVEL NACIONAL EN VALORES ABSOLUTOS**  
**POR GRUPOS DE EDAD**

Discapacidad permanente por más de un año	Grupos de edad				Total
	De 0 a 11 Años	De 12 a 17 Años	De 18 a 64 Años	De 65 y más	
Si	91.686	58.146	444.062	222.262	816.156
No	3.294.983	1.575.603	7.039.086	637.130	12.546.802
No responde	257.137	119.584	662.307	81.513	1.120.541
<b>Total</b>	<b>3.643.806</b>	<b>1.753.333</b>	<b>8.145.455</b>	<b>940.905</b>	<b>14.483.499</b>

FUENTE: Censo De Población Y Vivienda (Cpv 2010). Instituto Nacional De Estadística Y Censos.  
Elaboración: Autor

- Como se puede apreciar a continuación el 50,44% de la población total de personas con discapacidad son mujeres, mientras que el 49,56% corresponde a los hombres.

**CUADRO No.13**  
**POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO**  
**EN VALORES RELATIVOS COLUMNA POR SEXO**

Sexo	Discapacidad permanente por más de un año			
	Si	No	No responde	Total
Hombre	53,43%	49,00%	53,01%	49,56%
Mujer	46,57%	51,00%	46,99%	50,44%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Censo De Población Y Vivienda Cpv - 2010. Instituto Nacional De Estadística Y Censos (INEC).  
Elaboración: Autor

- En el Censo 2010 se determinó los siguientes resultados de las personas con discapacidad por más de un año:

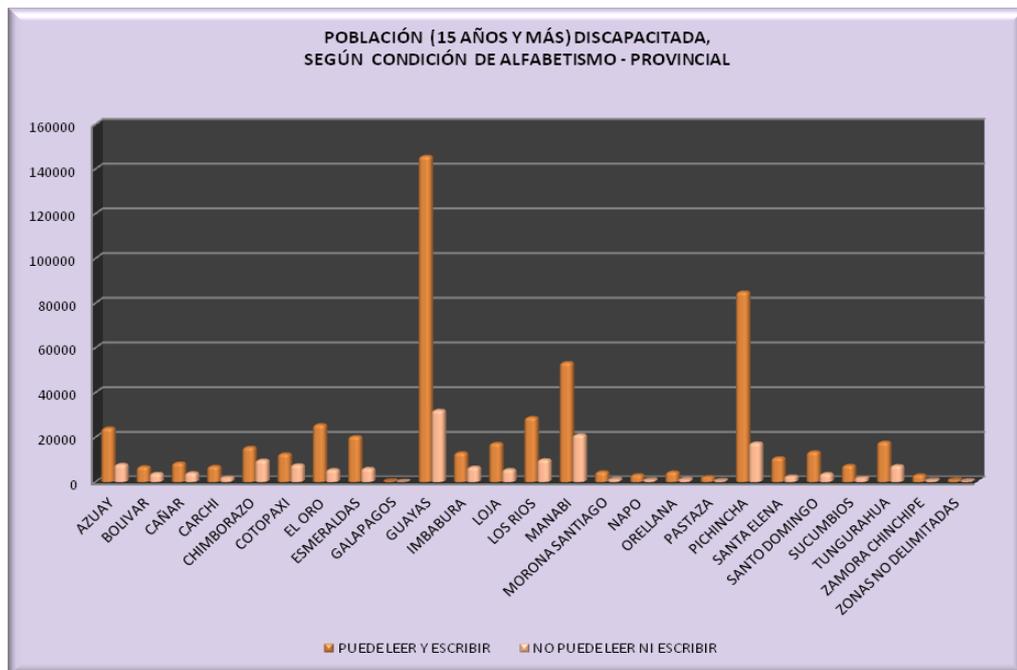
**CUADRO No.14**  
**POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN EL**  
**CENSO 2010**

TIPO DE DISCAPACIDAD	Si	SE IGNORA	TOTAL
Discapacidad intelectual	103.767	88.729	192.496
Discapacidad Físico-Motora	343.714	88.729	432.443
Discapacidad Visual	186.117	88.729	274.846
Discapacidad Auditiva	118.812	88.729	207.541
Discapacidad Mental	59.211	88.729	147.940

FUENTE: Censo De Población Y Vivienda (Cpv 2010). Instituto Nacional De Estadística Y Censos.  
Elaboración: Autor

- En lo que respecta al nivel de analfabetismo se obtuvo los siguientes resultados:

GRÁFICO No. 15



Fuente: INEC-Encuesta SIEH. Nov- 2004  
Elaboración: Autor

La mayor provincia con un alto número de analfabetismo es la provincia del Guayas, seguida de Pichincha, Manabí, Azuay, El Oro entre las más principales.

Para el nivel de instrucción, la información que determina el INEC en el censo es la siguiente:

**CUADRO No.15  
POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO  
POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN ALQUE ASISTE O ASISTIO**

Nivel de instrucción al que asiste o asistió	Discapacidad permanente por más de un año			
	Si	No	No responde	Total
Ninguno	19,08%	4,08%	4,63%	5,03%
Centro de Alfabetización/(EBA)	1,65%	0,67%	0,77%	0,74%
Preescolar	0,99%	1,10%	0,91%	1,08%
Primario	42,21%	35,17%	30,80%	35,26%
Secundario	15,11%	24,02%	17,76%	23,00%
Educación Básica	5,61%	9,56%	9,34%	9,31%
Educación Media	4,28%	7,70%	6,09%	7,37%
Ciclo Postbachillerato	0,60%	1,13%	0,81%	1,08%
Superior	6,46%	14,27%	9,96%	13,47%
Postgrado	0,51%	1,13%	0,96%	1,08%
Se ignora	3,49%	1,15%	17,96%	2,59%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Censo De Población Y Vivienda Cpv - 2010. Instituto Nacional De Estadística Y Censos (INEC).  
Elaboración: Autor

En lo que respecta al tipo de institución, se pudo determinar que la mayor parte de la población con discapacidad estudia en una institución pública, mientras que en un porcentaje mínimo estudia en una institución Municipal.

**CUADRO No.16**  
**POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO**  
**EN VALORES RELATIVOS COLUMNA POR ESTABLECIMIENTO DE SEÑANZA AL QUE ASISTE**

Establecimiento de enseñanza regular al que asiste	Discapacidad permanente por más de un año			
	Si	No	No responde	Total
Fiscal (Estado)	70,96%	68,71%	72,11%	69,02%
Particular (Privado)	22,61%	26,17%	22,60%	25,82%
Fisco misional	4,06%	3,95%	4,12%	3,97%
Municipal	2,37%	1,16%	1,18%	1,20%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Censo De Población Y Vivienda Cpv - 2010. Instituto Nacional De Estadística Y Censos (INEC).  
 Elaboración: Autor

- En lo que se refiere al nivel ocupacional la mayor parte es un empleado u obrero privado en un 31,49%, el 27,12% trabajan en un negocio, mientras que el 1% le corresponde a las personas que tienen algún grado de asociación propia de un negocio.

**CUADRO No.17**  
**POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO**  
**POR CATEGORÍA DE OCUPACIÓN**

Categoría de ocupación	Discapacidad permanente por más de un año			
	Si	No	No responde	Total
Empleado u obrero del Estado, Municipio o Consejo Provincial	8,59%	10,92%	8,72%	10,63%
Empleado u obrero privado	24,21%	32,68%	23,01%	31,49%
Jornalero o peón	14,60%	12,29%	12,66%	12,42%
Patrono	2,68%	3,00%	2,51%	2,94%
Socio	0,87%	1,10%	0,85%	1,07%
Cuenta propia	34,74%	26,96%	24,62%	27,12%
Trabajador no remunerado	2,01%	1,48%	1,31%	1,49%
Empleado domestico	3,80%	3,80%	2,77%	3,72%
no declarado	4,69%	3,49%	19,02%	4,83%
Trabajador nuevo	3,81%	4,29%	4,54%	4,29%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

FUENTE: Censo De Población Y Vivienda Cpv - 2010. Instituto Nacional De Estadística Y Censos (INEC).  
 Elaboración: Autor

En base a las actividades en las que se desenvuelven las personas con discapacidad, se puede determinar su incidencia en lo que respecta a Seguridad Social en las diferentes instituciones previstas para tales fines.

**CUADRO No.18**  
**POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO**  
**EN VALORES ABSOLUTOS COLUMNA POR APORTA O AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Aporte o afiliación a la Seguridad Social	Discapacidad permanente por más de un año
---	---

	Si	No	No responde	Total
Seguro ISSFA	2.256	53.006	5.200	60.462
Seguro ISSPOL	794	26.712	2.313	29.819
IESS Seguro general	58.688	1.447.647	103.883	1.610.218
IESS Seguro voluntario	6.726	100.467	7.998	115.191
IESS Seguro campesino	40.229	285.943	35.219	361.391
Es jubilado del IESS/ISSFA/ISSPOL	28.069	129.519	14.384	171.972
No aporta	547.305	6.884.314	455.515	7.887.134
Se ignora	40.403	324.211	238.892	603.506
<b>Total</b>	<b>724.470</b>	<b>9.251.819</b>	<b>863.404</b>	<b>10.839.693</b>

FUENTE: Censo De Población Y Vivienda (Cpv 2010). Instituto Nacional De Estadística Y Censos.  
Elaboración: Autor

- Es importante destacar las principales actividades que tienen las personas con discapacidad, para lo cual el INEC determino la encuesta del buen uso del tiempo, lo que nos permitió determinar los siguientes resultados.

**CUADRO No.19**  
**POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD PERMANENTE MÁS DE UN AÑO A NIVEL NACIONAL**  
**EN VALORES ABSOLUTOS - USO DEL TIEMPO**

DESCRIPCION	SI	NO	NO RESPONDE	TOTAL
Trabajó al menos una hora	203.929	4.221.849	397.466	4.823.244
No trabajó pero si tiene trabajo	10.163	149.246	14.126	173.535
Al menos una hora fabricó algún producto o brindó algún servicio	8.314	139.883	10.351	158.548
Al menos una hora ayudó en algún negocio o trabajo de un familiar	9.578	141.735	9.990	161.303
Al menos una hora realizó labores agrícolas o cuidó animales	32.539	383.100	43.541	459.180
Es Cesante; Buscó trabajo habiendo trabajado antes y está disponible para trabajar	3.564	59.352	5.619	68.535
No trabajó	521.595	6.131.523	523.759	7.176.877
<b>Total</b>	<b>789.682</b>	<b>11.226.688</b>	<b>1.004.852</b>	<b>13.021.222</b>

FUENTE: Censo De Población Y Vivienda (Cpv 2010). Instituto Nacional De Estadística Y Censos.  
Elaboración: Autor

### **3.5 Distribución cantonal/zonal/regional/distrital de prioridades de las personas con discapacidad.**

Se debe destacar que en base a la información recopilada tanto del CONADIS, INEC, e instituciones adscritas se puede determinar que el nivel cantonal de las personas con discapacidad se presente de la siguiente manera:

GRÁFICO No.16



Fuente: INEC-Encuesta SIEH. Nov- 2004  
Elaboración: Autor

Como se puede apreciar la mayor parte de la población se encuentra concentrada en Guayas, Pichincha, Manabí, Azuay. Es importante señalar que grandes sectores como el gubernamental y no gubernamental, en la actualidad se encuentran trabajando en programas, proyectos viables que permitan subsanar cada una de las dificultades que tienen las personas con discapacidad en el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo social de este sector.

Como base y fundamento en la Constitución de la República del Ecuador, las organizaciones públicas y privadas se encuentran trabajando en el desarrollo y solución de las prioridades que tiene este sector como:

- **Salud**

Se ha priorizado las acciones en la prevención, detección oportuna, intervención temprana y rehabilitación funcional, e inclusive con la evaluación y calificación de la discapacidad; a través de más de 1723 unidades de salud con las que cuenta el Ministerio de Salud Pública en inclusive instituciones como el IESS, ISSFA, ISSPOL, Junta de Beneficencia de Guayaquil.

Cabe destacar que el IESS cuenta con más de 25 unidades especializadas de rehabilitación bien equipadas, de igual manera las Fuerzas Armadas y por ende la Policía Nacional.

- **Educación**

En lo que respecta a este punto se puede destacar que el Ministerio de Educación ha venido desarrollando varios programas emprendidos por la División Nacional de Educación Especial responsable en su momento en la educación de niños, niñas y jóvenes con discapacidad. Se debe destacar que anteriormente este programa abarca: centros de diagnóstico y orientación psicopedagógica, instituciones fiscales, instituciones particulares, instituciones fisco-misionales.

- **Trabajo**

En este aspecto a través de los Ministerios del Frente Social, en especial del Ministerio de Relaciones Laborales se vienen implementado políticas de estado para la inserción socio laboral de las personas con discapacidad, a través de las normativas y leyes vigentes en el país como: la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código del Trabajo, de igual manera el esfuerzo que vienen desarrollando diferentes instituciones como el SIL – Servicio de Inserción Laboral la misma que viene con el auspicio del CONADIS. Estos esfuerzos se encuentran centrados en capacitar a través del SECAP para la preparación de estas personas en el ámbito laboral y productivo del país. Cabe destacar la activa participación de las ONG's como: La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física – FENEDIF, Federación Pro Atención a la Persona con Discapacidad Intelectual, Parálisis Cerebral, Autismo y Síndrome de Down – FEOAPDEM, Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador – FENASEC; entre otras que trabajan en varios ámbitos de atención y en todos los tipos de discapacidad.

- **Bienestar social**

Para este fin se han creado centros de protección y asistencia que tienen como objetivo: el diagnóstica, la estimulación temprana, aprestamiento escolar, trabajo protegido, talleres de producción, orientación al apoyo familiar, actividades recreativas, deportivas y artísticas, servicios de alimentación, ayudas técnicas a través de los diferentes programas como Manuela Espejo, El Bono Joaquín Gallegos Lara, dotación de medicamentos, y por ende el fortalecimiento a través de varios

eventos de capacitación e integración socio-cultural que vienen desarrollando cada una de las instituciones públicas que componen el Frente Social.

- **Seguridad social**

En la seguridad social se puede determinar que se han efectuado los esfuerzos a través varias instituciones como el IESS, ISSFA, ISSPOL acciones que han sido a través de brigadas médicas; las mismas que han tenido como objetivo asistir en varios aspectos como rehabilitación, prevención de enfermedades. Cabe destacar que aun la cobertura para la población general es muy baja lo que se agrava en cuanto la atención a personas con discapacidad.

Actualmente se vienen desarrollando varios programas y esperemos que este tema no solo sea un tema de moda, sino más bien se trate de reforzar la acción que efectúan cada una de las instituciones tanto públicas como privadas, para lo cual es necesario el fortalecimiento y priorización de:

- La implementación de políticas públicas que tengan como fin la prevención de enfermedades, deficiencias y discapacidades en la población.
- El diseño de políticas y programas que prioricen la atención a niños y niñas desde antes de nacer, en el embarazo, parto e infancia.
- Fomentar la educación de niños y jóvenes con discapacidad mediante políticas de inclusión social.
- Diseño e implementación de políticas para la eliminación de barreras sociales, arquitectónicas, urbanísticas, del transporte y la comunicación a través de campañas de sensibilización.
- Fortalecer el diseño, la aplicación y verificación de políticas de empleo, formación ocupacional, inserción laboral y reubicación laboral.
- Diseño de políticas de capacitación y profesionalización de las personas con discapacidad.
- El diseño de políticas de sensibilización social y empresarial con la finalidad de disminuir el estigma y la discriminación social.
- Crear y fortalecer a nivel nacional la Red de Servicios Sociales para las personas con discapacidad.
- Efectuar políticas de protección para los adultos mayores con o sin discapacidad que fomenten la integración y el mejoramiento de la calidad de vida.

Cada una de estas actividades son de prioridad, mismas que se encuentran amparadas en las leyes de la República y que se deben implementar y fortalecer en cada una de las instituciones, con el único objetivo de sensibilización e inclusión social en el Ecuador.

Es necesario que varias instituciones del sector social y productivo del país, incluyan en sus estructuras orgánicas un departamento de Atención a Grupos Prioritarios; con la finalidad de efectuar un seguimiento; y poder medir el impacto social o el grado de responsabilidad social, que tienen cada uno de los proyectos emprendidos en la institución.

## CAPITULO 4

### PROGRAMÁS Y SERVICIOS DE INSERCIÓN LABORAL EN EL ECUADOR

#### 4.1 Las personas con discapacidad, el empleo y la oferta laboral a través del Portal Público de la Red Socio empleo<sup>18</sup>.

El Ministerio de Relaciones Laborales implementa la Red Socio Empleo como uno de los componentes operativos para mejorar tanto en el Servicio Privado como en el Servicio Público de Empleo, permitiendo así ampliar la cobertura de atención y posibilitando el acceso a la capacitación a grupos que buscan empleo y que tradicionalmente fueron marginados.

El primer Centro de la Red Socio Empleo "Agencia Granados" se encuentra ubicado en la Av. Seis de Diciembre, entre Gaspar de Villarroel y Granados, la misma que contribuye con políticas empleo y de inserción laboral en ramas técnicas como: albañiles, plomeros, amas de casa, cerrajeros, carpinteros entre otras profesiones y oficios técnicos.

- **Servicios que ofrece la Red Socio Empleo**

Entre los servicios que ofrecerá la Red Socio Empleo para trabajadores están:

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

---

<sup>18</sup> Portal de aplicación en ingreso de información personas para Concursos de Méritos y Oposición en el Sector Público del país <http://www.mrl.gob.ec> o [www.socioempleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec)

- **Como ser parte de la Red**

Todos pueden ser parte la Red de Socio Empleo, sitio web donde tendrán la oportunidad de dignificar y hacer valer su trabajo, de recibir una atención digna y personalizada. De igual manera las empresas privadas podrán ser parte de la red en la inclusión laboral, determinando sus necesidades y proyectándose en la red en una verdadera bolsa de empleo, la misma que cuenta con grandes convenios empresariales en el Ecuador.

- **Estructura de la Red socio empleo**

La Red Socio Empleo se encuentra estructurada de la siguiente manera:

- **Área de atención personalizada al socio.-** Para registrar su perfil laboral a la base de datos y tener acceso a un carné que le ofrece garantías en servicios de capacitación y actualización de conocimientos.
- **Área de capacitación.-** En la que se ubicarán aulas y equipos necesarios para la capacitación permanente a los trabajadores, adicionalmente se puede generar otros de espacios de capacitación mediante alianzas con varias instituciones, principalmente con el SECAP.
- **Áreas para guías médica y psicológica.** Las agencias cuentan con profesionales de la salud.
- **Zona de acceso a Internet.-** Para que los miembros de la Red puedan colocar sus hojas de vida en los portales de empleo disponibles en la web.

- **Bolsa de empleo**

Más allá de ser agencias que genera empleo, son facilitadores de empleo en condiciones e instalaciones dignas, estos centros se encuentra en las ciudades de: Cuenca, Machala, Guayaquil, Lago Agrio y El Coca.

#### 4.1.1 Número de postulantes

**CUADRO No.20  
RED SOCIO EMPLEO  
POSTULANTES INSCRITOS**

DESCRIPCION	NÚMERO
POSTULANTES CON DISCAPACIDAD	1.946
POSTULANTES SIN DISCAPACIDAD	141.040
SIN DEFINICION	26.234
<b>TOTAL</b>	<b>169.220</b>

Fuente: Tecnologías de la Información y Comunicación – MRL Mayo 2012.  
Elaboración: Autor

Hasta el mes de mayo del 2012 se han podido registrar alrededor de 169.220 hojas de vida las mismas que se encuentran determinadas de la siguiente manera: 141.040 pertenecen a las personas sin discapacidad, 1.945 personas con discapacidad y 26.234 personas que no han registrado si tienen problemas de discapacidad.

GRÁFICO No.17

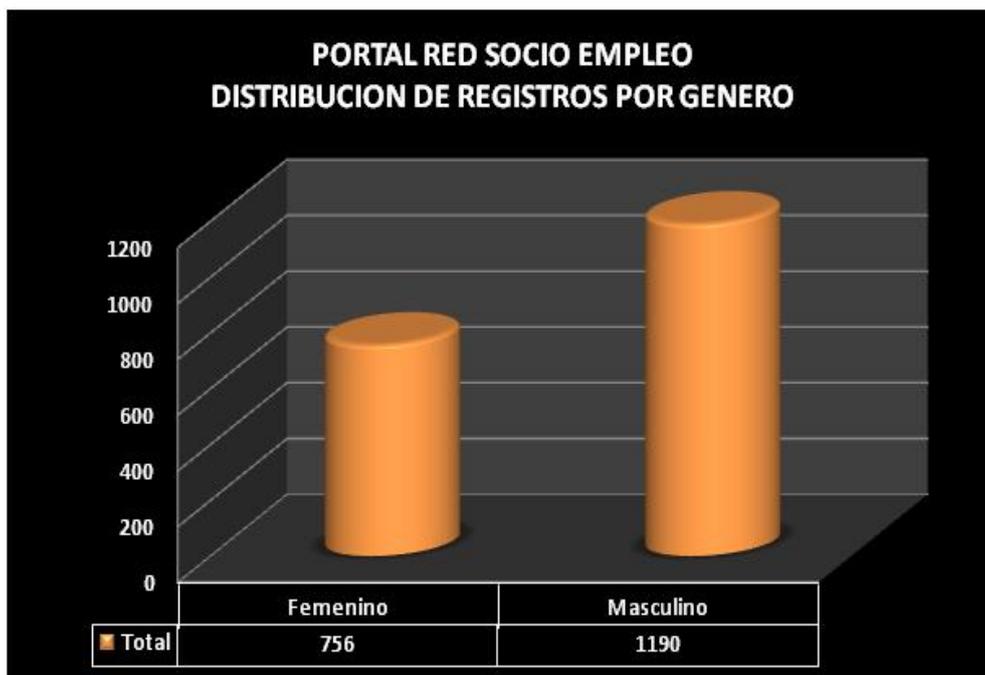


Se puede determinar que apenas el 1% de total de las hojas de vida ingresadas al portal de Socio Empleo corresponden a las personas con Discapacidad, mientras que el 83% corresponden a las personas sin discapacidad. Como se pudo determinar el Portal

permite a cada una de las personas efectuar aplicaciones a diferentes cargos tanto para las empresas públicas como privadas. Cabe destacar que todas las Instituciones Públicas, Gobiernos Autónomos Descentralizados tienen la obligación de publicar cada una de sus vacantes en el portal para llenar sus vacantes a través del Concurso de Méritos y Oposición.

#### 4.1.2 Distribución por género

GRÁFICO No.18



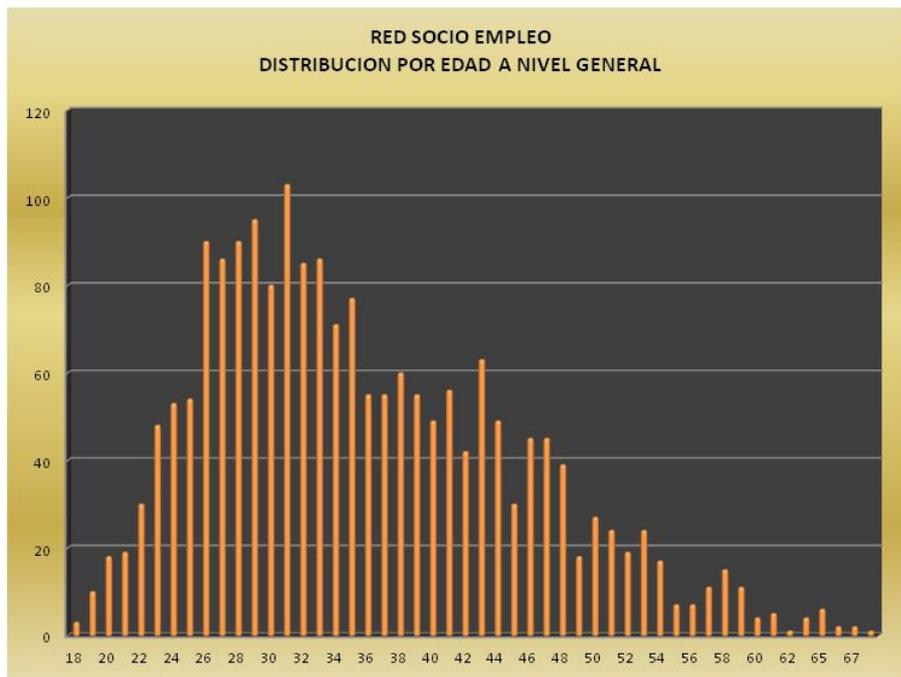
Fuente: Tecnologías de la Información y Comunicación – MRL Mayo 2012.  
Elaboración: Autor

De los 1.945 personas con discapacidad que ingresaron sus hojas de vida en el portal de Socio Empleo se pudo determinar que 796 personas son mujeres mientras que 1190 personas con discapacidad son hombres, los mismos que buscan la participación en cargos tanto en el sector público como privado. Cabe destacar que las instituciones privadas cuentan con un acceso a este banco de información para poder cubrir sus vacantes en cada una de sus áreas.

#### 4.1.3 Análisis por edad

Dentro del registro de información que ingresar los postulantes, existe una gran variedad edades. En la actualidad la distribución por edad tanto de hombres como de mujeres se encuentra distribuida de la siguiente manera:

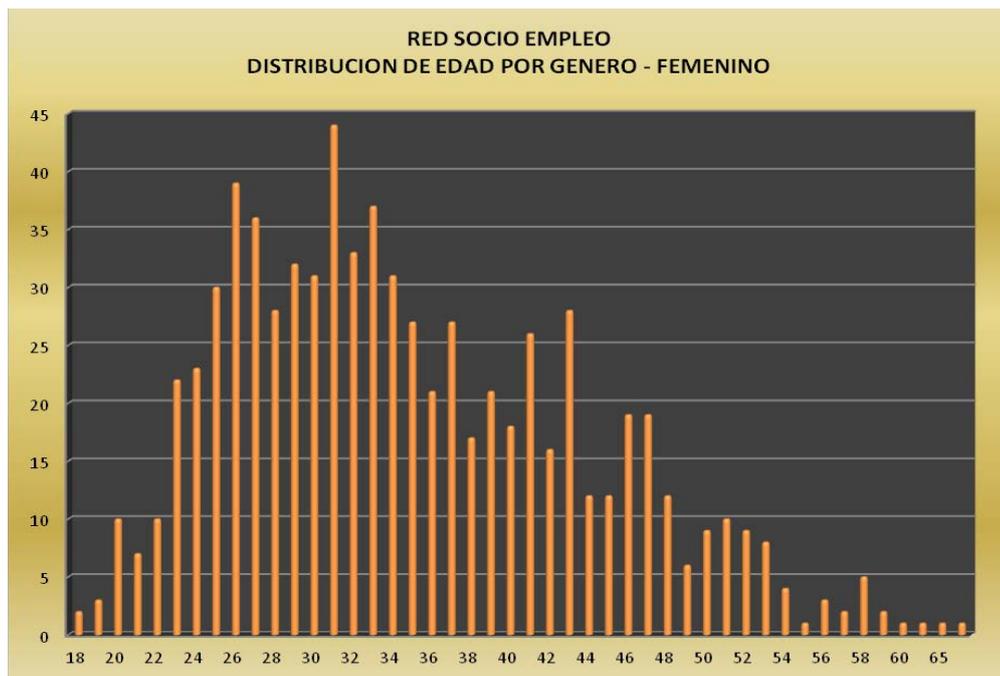
## GRÁFICO No.19



Fuente: Tecnologías de la Información y Comunicación – MRL Mayo 2012.  
Elaboración: Autor

De acuerdo al gráfico, se puede determinar que la mayor parte de las personas que ingresan su información en la bolsa de empleo, se encuentra concentrada entre los 26 y 31 años de edad, como se puede apreciar que mientras más edad tenga la persona el nivel de ingresos de hojas de vida va disminuyendo.

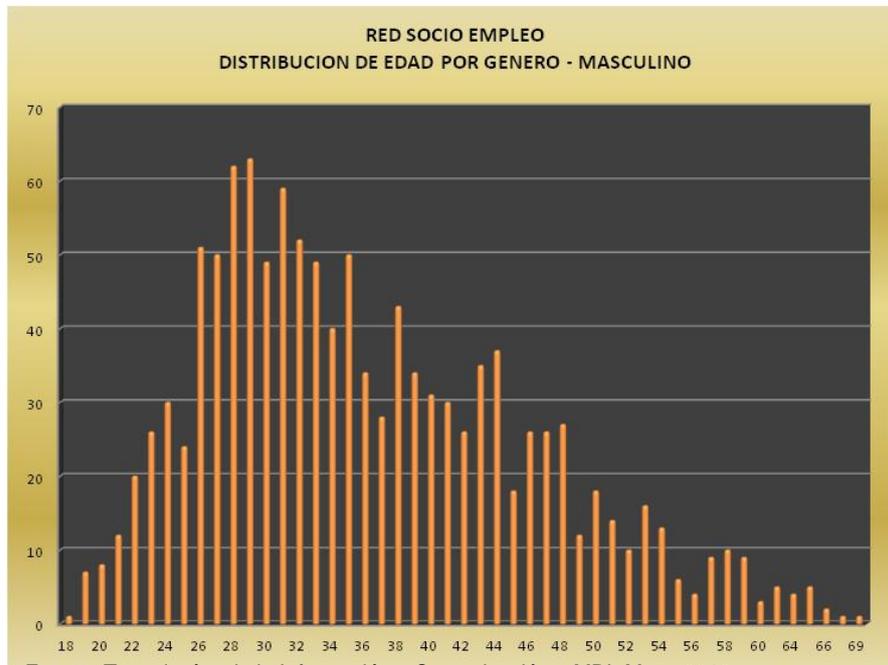
## GRÁFICO No.20



Fuente: Tecnologías de la Información y Comunicación – MRL Mayo 2012.  
Elaboración: Autor

Mientras que la distribución por género es importante para determinar el nivel de participación de hombres y mujeres; en el caso de las mujeres podemos apreciar que la mayor parte de las personas que ingresan su hoja de vida, se encuentra concentrada entre los 26 y 33 años edad, como se lo indica en el gráfico.

GRÁFICO No.21

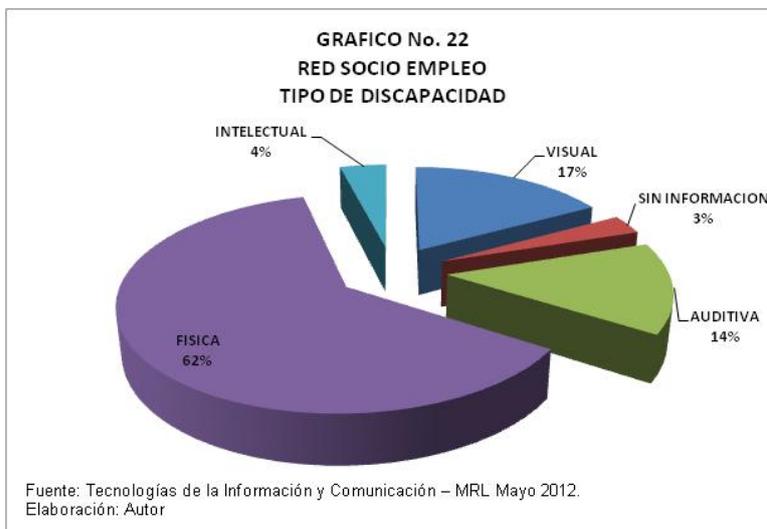


Fuente: Tecnologías de la Información y Comunicación – MRL Mayo 2012.  
Elaboración: Autor

En el caso de los hombres podemos determinar que desde los 18 años, desean ingresar al servicio laboral ya sea en una empresa pública o privada, caso parecido con el rango de edad de las mujeres.

Igualmente la mayor concentración de ingresos de hojas de vida se encuentra comprendida entre los 26 y 36 años de edad. Información que se basa en todas las hojas de vida ingresadas a nivel nacional.

#### 4.1.4 Características por tipo de postulación

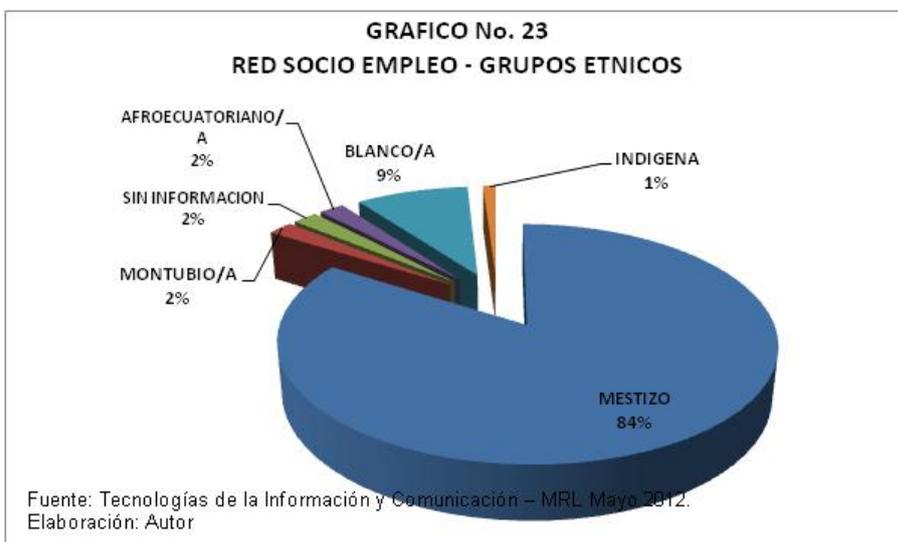


Fuente: Tecnologías de la Información y Comunicación – MRL Mayo 2012.  
Elaboración: Autor

Cada ficha de información contiene varios campos los mismos que en un Proceso de Selección o Concurso de Méritos nos permiten la aplicación de políticas de acciones afirmativas de ser el caso de acuerdo al nivel porcentual que tanto las instituciones públicas como

privadas que por ley están obligadas a cumplirlas. Entre las características se pudo

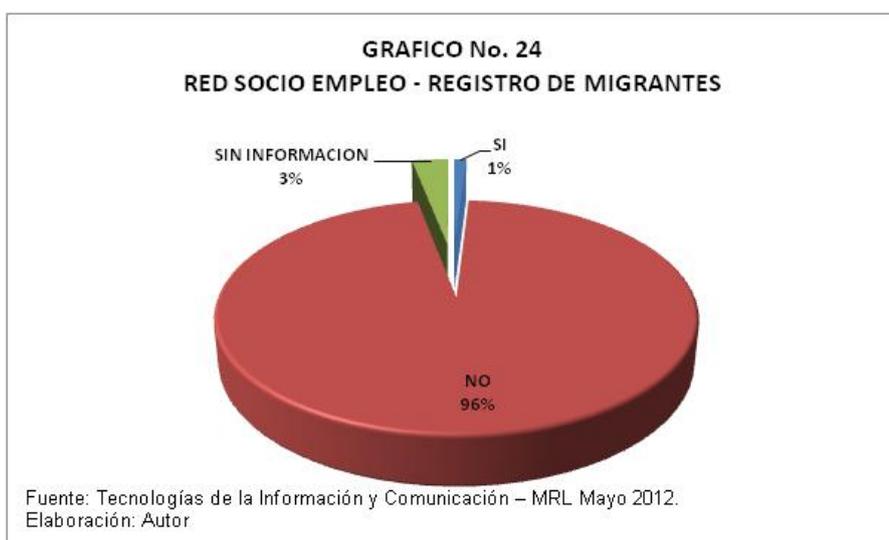
detectar que del total de registros de hojas de vida el 17% poseen una discapacidad visual, el 4% una discapacidad intelectual, el 62% posee una discapacidad física, el 14% una discapacidad auditiva, con el 3% las personas determinan que tienen una discapacidad, pero no especifican el tipo de discapacidad que poseen.

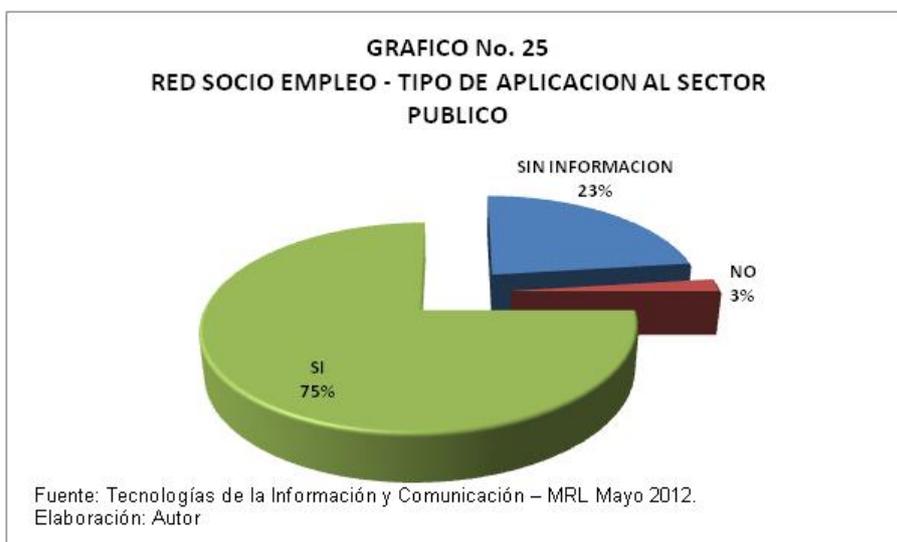


En lo que respecta a los grupos étnicos que pertenecen las personas con discapacidad se definen como: el 2% como afro ecuatorianos, el 9% como blancos, el 1% como indígenas, el 2%

como montubios, el 2% no se autodefinen a ningún grupo étnico y mientras la mayor parte que en este caso con el 84% como Mestizos.

De igual manera se puede determinar que el 1% corresponden a las personas que se encuentran fuera del país, mientras que mayoritariamente con 96% se pudo determinar que no son migrantes.





Mayoritariamente se puede apreciar que las personas con discapacidad aplican a los Concursos de Méritos y Oposición, los mismos que son para las

instituciones públicas ya que como se expuso anteriormente las acciones afirmativas permiten que las personas luego de haber pasado las etapas de pruebas técnicas, pruebas psicométricas y entrevista puedan acceder a las acciones afirmativas las mismas que les garantiza el obtener un nombramiento permanente en una institución pública. En nivel de aplicación en el sector privado es en un 23%, recalcando que el 2% corresponden a las personas que se encuentran en una edad mayor a 65 años y por ende no realizan ningún tipo de aplicación.

#### **4.2 Inserción socio laboral de las personas con discapacidad en el sector público**

En lo que respecta a la inserción de personas con discapacidad en el sector público, existen varios fundamentos que justifican la inclusión de personas con discapacidad en las actividades normales de cada institución; porque es importante contratar a las personas con discapacidad:

- En primer lugar, porque el trabajo es un derecho humano.
- En segundo lugar, porque la inclusión laboral permite a las personas con discapacidad participar en la economía del país, desarrollar sus capacidades, integrarse plenamente a su comunidad y poder elegir y sostener su propio proyecto de vida de manera autónoma.
- Esta inclusión contribuye a enriquecer y potenciar el desarrollo económico nacional.
- Y por último, porque las personas con discapacidad tienen competencias y capacidades como cualquier persona y aquellas competencias potenciales no

desarrolladas las pueden adquirir con la capacitación para desempeñar un trabajo de manera eficiente y eficaz.

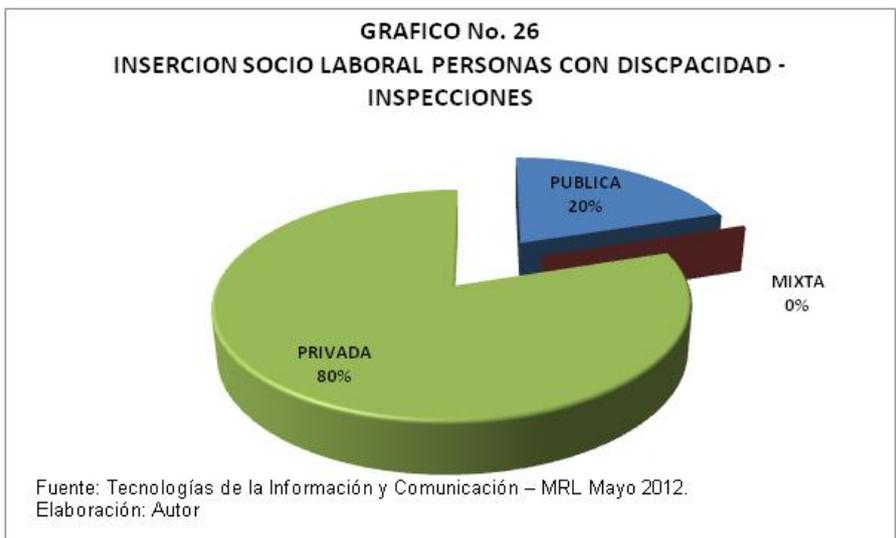
Varias son las acciones que viene emprendiendo el Ministerio de Relaciones Laborales en la aplicación de la normativa legal para la inserción de personas con discapacidad. Varias son las iniciativas emprendidas por la Dirección de Grupos Prioritarios, ya que una de sus funcionarios es efectuar un control directo tanto a las instituciones públicas como privadas a nivel nacional del cumplimiento de la normativa legal vigente, una de ellas son las inspecciones que se realizan a las empresas de economía mixtas y a varias instituciones públicas como lo podemos determinar en el siguiente cuadro:

**CUADRO No.21  
INSERCIÓN SOCIO LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
SECTOR PÚBLICO - INSPECCIONES REALIZADAS AÑO 2012**

PROVINCIA	NÚMERO DE INSPECCIONES		
	TIPO DE EMPRESA		
	MIXTA	PUBLICA	TOTAL
Azuay	0	16	16
Bolívar	0	40	40
Cañar	0	8	8
Carchi	0	38	38
Chimborazo	1	52	53
Cotopaxi	0	29	29
El Oro	0	20	20
Esmeraldas	4	10	14
Galápagos	0	2	2
Guayas	0	28	28
Imbabura	0	16	16
Loja	0	33	33
Los Ríos	0	31	31
Manabí	0	22	22
Morona Santiago	0	13	13
Napo	0	42	42
Orellana	0	6	6
Pastaza	0	41	41
Pichincha	0	13	13
Santa Elena	0	25	25
Sto. Domingo de los Tsáchilas	0	31	31
Sucumbíos	0	29	29
Tungurahua	0	30	30
Zamora Chinchipe	0	34	34
<b>Nivel Nacional</b>	<b>5</b>	<b>609</b>	<b>614</b>

Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios - Ministerio de Relaciones Laborales  
Elaboración: Autor

Como se puede determinar hasta el mes de mayo del 2012 se han realizado 5 visitas a empresas de economía mixta, 609 instituciones públicas han sido inspeccionadas y verificadas su cumplimiento de la normativa legal, gracias al convenio firmado entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, CONADIS y Ministerio de Relaciones Laborales.



Las inspecciones realizadas hasta mayo del 2012, se puede apreciar que la mayoría de las inspecciones se ha realizado en el sector privado, ya que en los últimos años las empresas

privadas han incumplido en varias normativas legales con relación a la aplicación de los derechos laborales no solo de las personas que actualmente laboral sino con la aplicación de lo que determina el Código de Trabajo; del total de personal con discapacidad que deben cumplir.

**4.2.1 Porcentaje de la población insertada en el año 2011**

Cabe destacar que la Vicepresidencia de la Republica, CONADIS, FENEDIC – SIL, ha promovido la formación técnica y profesional, la igualdad de oportunidades y entornos amigables para lograr la inclusión social digna, productiva, estable y remunerada de las personas con discapacidad, en el mercado abierto de trabajo y en las diversas alternativas ocupacionales del sector público como privado.



Para el año 2011, se puede apreciar que se han insertado un total de 1193 personas con discapacidad en las instituciones públicas, lo que representa el 12% del total de inserciones realizadas en este año.

En base a las planificaciones de personal que viene supervisando el Ministerio de Relaciones Laborales a Través de la Dirección de Fortalecimiento Institucional, podemos destacar lo siguiente:

**CUADRO No.22  
INSERCIÓN SOCIO LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
SERVIDORES CON DISCAPACIDAD - SECTOR PÚBLICO**

ORD.	INSTITUCION	TOTAL LOSEP - CODIGO DE TRABAJO	No. personal de discapacitados	PORCENTAJE
1	Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda	1032	35	3%
2	Dirección de Parque Nacional Galápagos	302	4	1%
3	Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos	518	11	2%
4	Ministerio de Electricidad y Energía Renovable	247	6	2%
5	Contraloría General del Estado	2122	72	3%
6	Secretaría Nacional de Transparencia de Gestión	138	2	1%
7	Ministerio de Coordinación de la Política y Gobiernos Autónomos Descentralizados	158	4	3%
8	Ministerio de Recursos Naturales no Renovables	308	14	5%
9	INEN	114	3	3%
10	Junta Nacional de Defensa del Artesano	120	2	2%
11	Agencia Ecuatoriana de Aseguramiento de la Calidad del Agro-Agrocalidad.	770	9	1%
12	Programa Aliméntate Ecuador	224	7	3%
13	Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas	257	2	1%
14	Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas	204	4	2%
15	Autoridad Portuaria de Manta	194	6	3%
16	Autoridad Portuaria de Puerto Bolívar	112	4	4%
17	Autoridad Portuaria de Esmeraldas	259	11	4%
18	Secretaría de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana	266	6	2%
19	Consejo de Desarrollo del Pueblo Montubio de la Costa Ecuatoriana y Zonas Subtropicales de la Región Litoral	23	1	4%
20	Ministerio de Finanzas	445	25	6%
21	Ministerio de Turismo	525	10	2%
22	Ministerio del Interior	3908	45	1%
23	Instituto Nacional de Investigación Geológico Metalúrgico	109	3	3%
24	Instituto Nacional de la Meritocracia	32	0	0%
25	Ministerio Coordinador de los Sectores Estratégicos	75	3	4%
26	Consejo de Participación Ciudadana y Control Social	363	9	2%
27	Ministerio de Relaciones Laborales	1217	9	1%
28	Ministerio de Industrias y Productividad	331	4	1%
29	Orquesta Sinfónica de Guayaquil	118	2	2%
30	Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia	102	2	2%

31	Casa de la Cultura Ecuatoriana de los Ríos	16	1	6%
32	Consejo Nacional de Sustancias Psicotrópicas y Estupefacientes - CONSEP	320	11	3%
33	Centro Interamericano de Artesanías y artes populares	16	0	0%
34	Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información	154	2	1%
35	Corte Constitucional	211	0	0%
36	Instituto Nacional de Pesca	189	3	2%
37	Secretaria de Hidrocarburos	111	3	3%
38	Conjunto Nacional de Danza	31	1	3%
39	Programa de Protección Social	200	6	3%
40	Unidad Nacional de Almacenamiento	161	4	2%
41	Ministerio de Defensa	275	3	1%
42	Ministerio de Transporte y Obras Públicas	2255	54	2%
43	Ministerio de Inclusión Económica y Social	765	18	2%
44	Ministerio de Cultura	568	11	2%
45	Ministerio del Ambiente	1197	20	2%
46	Consejo de Gobernación del Régimen Especial de Galápagos	249	4	2%
47	Hospital General de las Fuerzas Armadas	1171	8	1%
48	Agencia de Regulación y Control Minero	132	2	2%
49	Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social	242	3	1%
50	F.A.E	1432	26	2%
51	Ejercito	1399	58	4%

Fuente: Dirección de Fortalecimiento Institucional - Ministerio de Relaciones Laborales, Mayo 2012  
Elaboración: Autor

En base a las planificaciones de Talento Humano, la visión que mantiene el Ministerio de Relaciones Laborales es determinar, cumplir y hacer cumplir la normativa legal, lo cual se resume en el siguiente cuadro:

**CUADRO No.23  
INSERCIÓN SOCIO LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO**

<b>AÑO</b>	<b>PORCENTAJE A ALCANZAR</b>
2011	2%
2012	3%
2013	4%

Fuente: Norma Técnica de Selección - Ministerio de Relaciones Laborales, Mayo 2012  
Elaboración: Autor

Actualmente las instituciones públicas se encuentran en un proceso de inserción laboral en el caso del Ministerio de Relaciones mantiene el siguiente estatus para el actual concurso que se viene desarrollando:

**CUADRO No.24**  
**DATOS INSTITUCIONALES - CONCURSOS DE MERITOS Y OPOSICION MRL – 2012**

ORD.	DESCRIPCION	CONTRATO	NOMBRAMIENTO	CODIGO DE TRABAJO	TOTAL FUNCIONARIOS MRL
1	Número total de servidoras/es y obreras/os:	801	287	115	1203
2	Número total de servidoras/es y obreras/os con discapacidad:	25	8	10	43
3	Número total de servidoras/es y obreras/os con enfermedad catastrófica:	0	2	0	2
4	Número total de servidoras/es y obreras/os con familiares discapacitados:	0	0	0	0
5	Número total de servidoras/es y obreras/os con familiares con enfermedad catastrófica:	0	0	0	0
6	Número total de servidoras/es y obreras/os afro ecuatorianos:	6	0	4	10
7	Número total de servidoras/es y obreras/os indígenas:	5	0	0	5
8	Número total de servidoras/es y obreras/os montubios:	8	0	0	8
		0	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>845</b>	<b>297</b>	<b>129</b>	<b>1271</b>

Fuente: Dirección de Talento Humano. Concursos de Méritos y Oposición MRL – 2012  
Elaboración: Autor

#### 4.2.2 Tipo de puestos ocupados por personas con discapacidad

El nivel profesional de las personas con discapacidad, no tienen un buen perfil profesional, la mayoría de postulantes tiene un nivel de educación muy bajo, ya sea por diversas situaciones, zonas geográficas, falta de accesos, herramientas para su educación, entre otras; el último censo nos indica que:

**GRÁFICO No.28**



Fuente: Dirección de Grupos Prioritarios MRL 2012  
Elaboración: Autor

Se puede apreciar que la mayor parte de las personas con discapacidad tienen un nivel de instrucción primario, por lo cual el nivel de profesionalización no les permite acceder a puestos más estratégicos o analíticos en cada una de las instituciones.

En cada una de las instituciones por lo general las personas con discapacidad han accedido a ocupar cargos no profesionales como Servidores Públicos de Apoyo en los siguientes cargos:

- Auxiliares de archivo
- Digitalización de Documentación
- Manejo de archivo de la Unidad de Talento Humano.
- Ingreso de documentación en archivo general

Como se puede establecer, pese a que existe diferentes acciones afirmativas que permiten a que las personas con discapacidad puedan acceder a nombramientos permanentes, no existe una manera de especialización, pese a que organismos estatales como el SECAP<sup>19</sup>, CNFC<sup>20</sup> han dado prioridad para la capacitación hasta sin costo en varios de los cursos para especialización técnica de las personas con discapacidad y por ende puedan asumir varias competencias y actividades de acuerdo a su nivel de discapacidad.

#### **4.2.4 Modalidad de inserción socio laboral dentro del servicio público.**

Se debe indicar que las instituciones públicas elaboraran su planificación institucional del talento humano, sobre la base de las políticas, normas e instrumentos del Ministerio de Relaciones Laborales, las Unidades de Administración del Talento Humano – UATH, de conformidad con el plan estratégico institucional, el portafolio de productos, servicios, procesos, y procedimientos diseñarán los lineamientos en que se fundamentarán las diferentes unidades o procesos administrativos, para la elaboración de la planificación del talento humano necesario en cada una de ellas.

En base a la planificación institucional de talento humano las Unidades de Administración del Talento Humano, deberán remitir la información en el término

---

<sup>19</sup> Servicio de Capacitación Profesional - SECAP

<sup>20</sup> Consejo Nacional de Formación y Capacitación - CNFC

señalado en el segundo inciso del artículo 56 de la LOSEP, para la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales. La planificación del talento humano se constituirá en un referente para los procesos de creación de puestos, la contratación de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, los convenios o contratos de pasantías o prácticas laborales, la supresión de puestos y demás movimientos de personal, y se registrarán en el sistema de información que el Ministerio de Relaciones Laborales determine, existe dos maneras de ingresar al sector público a través de:

- **Contratos de servicios ocasionales.**- estos son determinados en base a las necesidades institucionales y operativas de cada una de las unidades de los ministerios públicos.
- **Nombramientos.**- estos se obtienen a través de la participación en Concursos de Méritos y Oposición que por ley las instituciones deben realizar para cubrir las vacantes establecidas en cada una de las unidades.

Cabe resaltar que las instituciones de acuerdo a los porcentajes determinados, deberán incluir en su nómina de servidores y servidoras ya sea por contrato más de nombramiento.

#### **4.2.3.1 Proceso de selección, tipos de contratos o nombramiento.**

El actual proceso de selección en cada una de las instituciones del estado, se encuentra enmarcada en una determinada visión social, lo que permite general un cumplimiento con la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad, para lo cual hemos determinado con el número de servidores con el que cuentan las instituciones públicas y su relación con el número de personas con discapacidad insertadas bajo las modalidades de contrato de servicios ocasionales y nombramientos.

GRÁFICO No.29



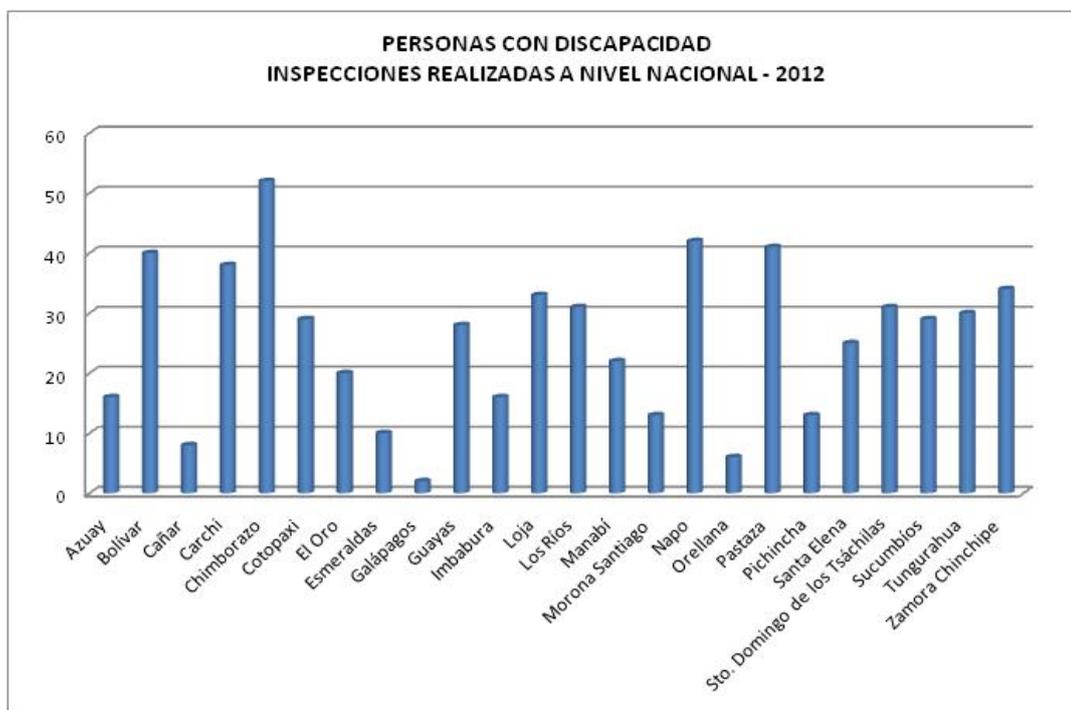
Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales, Dirección de Grupos Prioritarios Inspecciones. 2012  
Elaboración: Autor

De acuerdo a lo que determina la normativa las instituciones públicas se encuentran en un proceso de inserción y cumplimiento de la normativa legal, como se puede apreciar en la información reportada por varias instituciones estatales, varias instituciones cumplen mientras que otras no. Como se puede apreciar que el número de personas con discapacidad va en función con el número total de servidores.

Para tal efecto cada uno de los esfuerzos realizados por la Dirección de Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones, ha permitido fortalecer el proceso de inserción laboral tanto a empresas públicas como privadas, para tal efecto podemos determinar que hasta mayo del 2012 se ha realizado inspecciones promedio de cuarenta inspecciones, de acuerdo a la información analizada se puede apreciar que como mínimo se han realizado 2 inspecciones en esta caso para Galápagos, y

como máximo 50 inspecciones a instituciones públicas; de acuerdo al siguiente gráfico:

GRÁFICO No.30



Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales, Dirección de Grupos Prioritarios Inspecciones. Mayo 2012  
Elaboración: Autor

El proceso de fortalecimiento institucional del sector público viene en camino, paulatinamente se alcanzara un nivel de control a nivel nacional en cada una de las instituciones. Para las instituciones estatales de Quito y Guayaquil, se encuentra en una etapa de re-planificación del talento humano, por ende y mediante la aprobación de sus manuales de puestos se podrá efectuar el control y el nivel de cumplimiento de la normativa legal emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales.

#### 4.2.4 Número de personas insertadas a través de la Red Socio Empleo.

En 2010, 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 en beneficio de las personas con discapacidad, manteniendo un equipo multidisciplinario de profesionales que evalúan a cada persona con el objetivo de impulsar la colocación de personas con discapacidad en el sistema laboral.

En este factor y al ser un proyecto emprendido por el Ministerio de Relaciones Laboral, la red trabaja conjuntamente con la Dirección de Grupos prioritarios para la inserción de personas con discapacidad, misma que mantiene una base de información con las hojas de vida de las personas para que las instituciones privadas puedan tener una información que les permita conseguir de acuerdo a sus necesidades de personas de cada una de las empresas adscritas al Ministerio.

Debemos destacar que la Red Socio Empleo trabaja con empresas y sin lugar a duda es un medio para que las personas puedan promocionarse y buscar un trabajo digno, un trabajo justo y remunerado; de acuerdo a las normas políticas del Ecuador.

Otra de las misiones de la red es facilitar el encuentro entre la oferta y demanda laboral, a través de la bolsa electrónica y física de empleo. Principal herramienta para la reconversión laboral en grupos emergentes, a través de capacitación teórico-práctica y asesoramiento para emprendimientos, con la intervención del SECAP. La página web sistematiza de manera transparente, la información de los concursos de mérito y oposición del sector público.

El procedimiento se lo realiza de la siguiente manera:

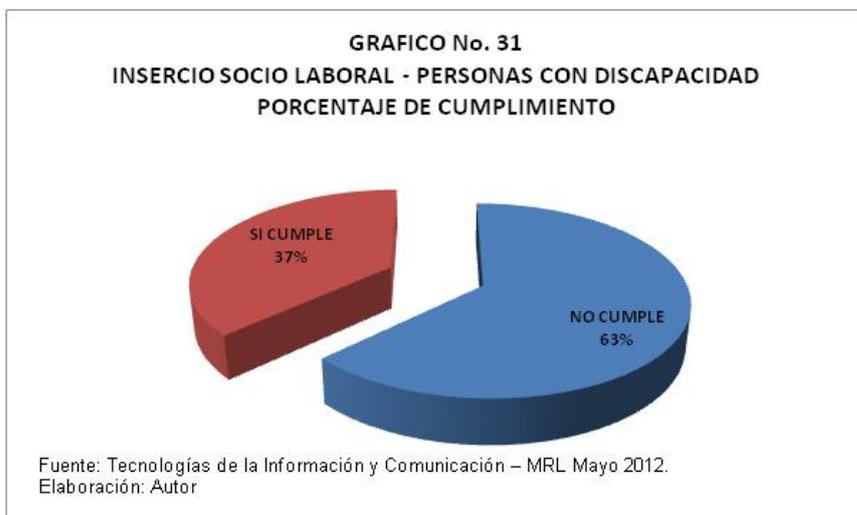


Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios - Ministerio de Relaciones Laborales  
Elaboración: Autor

Como se puede apreciar la Red Socio Empleo actúa como agente para las personas con discapacidad, la misma que es remitirá hacia la Dirección de Grupos Prioritarios, el mismo que se encarga de acuerdo al requerimiento efectuar la inserción laboral de acuerdo al requerimiento de las empresas solicitantes.

#### 4.2.5 Grado de cumplimiento con las normativas legales.

En base a la información suministrada por la Dirección de Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Relaciones Laborales, se pudo determinar que:



De acuerdo a la información suministrada se pudo determinar que el 37% de las instituciones analizadas cumplen con el porcentaje establecido para este año; mientras que el

63% de las instituciones públicas con el porcentaje establecido para este año. En base a las planificaciones realizadas por las instituciones públicas deberán considerar en los procesos de Concursos de Méritos y Oposición esta información para la asignación de acciones afirmativas, lo que les permitirá de igual manera cumplir con el porcentaje establecido para este año.

**GRÁFICO No.32**



Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios - Ministerio de Relaciones Laborales Mayo 2012  
Elaboración: Autor

Varias entidades cumplen, y a su vez sobrepasan el porcentaje establecido por las instituciones públicas en relación con el total de servidores con el que cuenta la institución pública.

#### **4.3 Inserción socio laboral de las personas con discapacidad en el sector privado**

En lo que respecta al sector privado existen varias instituciones que trabajan por una responsabilidad social comprometida en la búsqueda del bienestar social y laboral de las personas con discapacidad.

Varias instituciones anexas al CONADIS, han logrado fortalecer su nivel de acción y por ende han formado varios sistemas de inserción socio laboral de las personas con discapacidad, cabe destacar el apoyo al fortalecimiento institucional de FENEDIF, FENCE, FENASEC, FEPAPDEM y FENODIS.

El Servicio de Integración Laboral SIL, es la unidad especializada en la asistencia para la inserción laboral normalizada de personas con discapacidad, que permitirá brindar a este sector vulnerable información sobre el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, capacitación, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de inserción laboral<sup>21</sup>.

El Servicio de Integración Laboral, es una conciliación del proceso español que tiene más de 10 años de experiencia, por lo que este componente cuenta con la consultoría de la Confederación Coordinadora Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) y el apoyo técnico de la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física. Con este componente, las cinco Federaciones Nacionales buscan apoyar el cumplimiento de la Reforma al Código Laboral que establece un porcentaje obligatorio de contratación de Personas con Discapacidad en entidades públicas y privadas. Para el año 2007, el porcentaje es del 1% hasta llegar al 4 % en el año 2010.

El SIL cuenta con dos oficinas en las principales ciudades del país, en Quito y Guayaquil brindan a este sector vulnerable; un servicio integral que incluye:

---

<sup>21</sup>

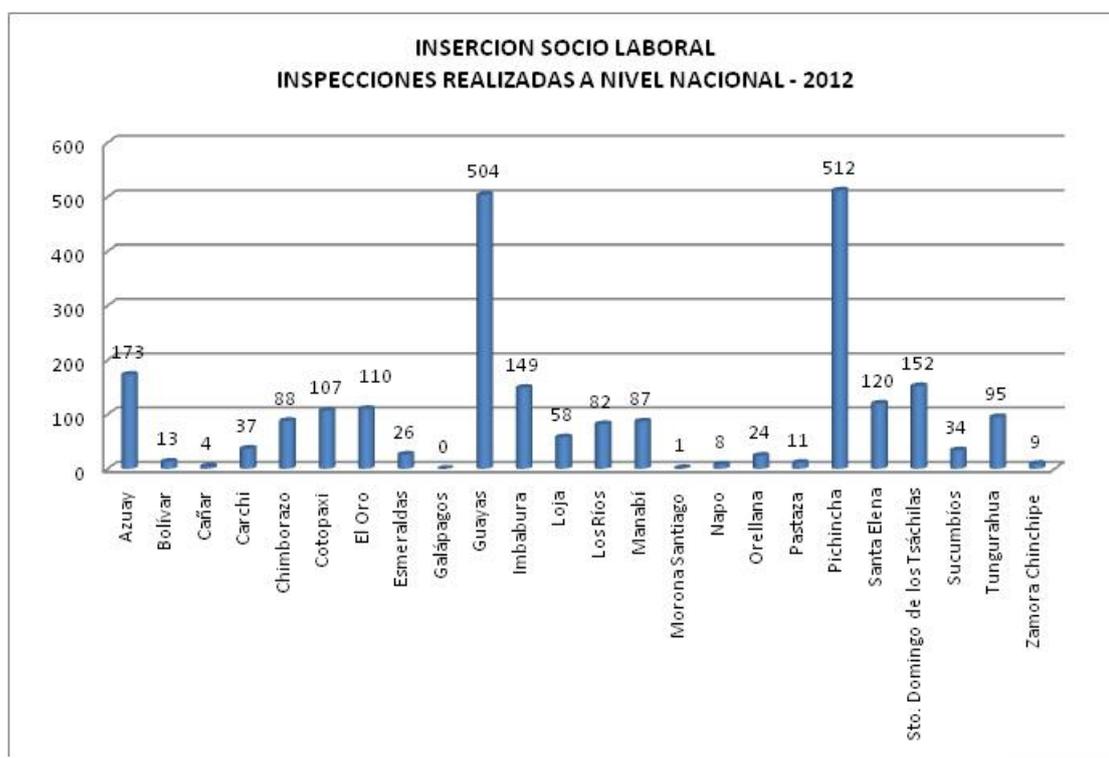
[http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com\\_content&task=view&id=71&Itemid=105](http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=71&Itemid=105)

información sobre el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de inserción laboral.

Cabe destacar que la colocación de personas con discapacidad son monitoreadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, tanto las inserciones realizadas por el MRL como por el SIL son registradas por la Dirección de Grupos Prioritarios a través del convenio que se suscribió por parte de la Vicepresidencia de la República y las instituciones anteriormente indicadas.

Para el 2012 se puede determinar qué:

GRÁFICO No.33



Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios - Ministerio de Relaciones Laborales Mayo 2012  
Elaboración: Autor

En el periodo de Enero a Junio del presente año, 2.404 personas con discapacidad que se ha insertado a nivel nacional; el trabajo realizado por parte de los Inspectores de Discapacidad contratado por el Ministerio de Relaciones Laborales, va dando resultados ya que el número de inserciones va subiendo durante estos últimos años.

El Consejo Nacional de Discapacidades y la Vicepresidencia de la República se encuentran fortaleciendo los Servicios de Integración Laboral, SIL, coordinados por

las Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad de Ecuador, FENEDIF, todas estas organizaciones apoyan en el proceso de contratación; además ofrecen charlas de sensibilización a las empresas y capacitación a los usuarios en base a la demanda laboral.

**FUNDESI** de igual forma trabaja en varios aspectos y apoya el proyecto de inserción socio laboral de las personas con discapacidad, en varios aspectos como:

- Asesoría a empresas para el cumplimiento del Art. 42 del Código de Trabajo
- Análisis de puestos en empresas, aptos para personas con discapacidad.
- Adaptación de puestos de trabajo.
- Valoración de la discapacidad y seguimiento laboral a personas que no han sido referidas por FUNDESI.
- Atención de Caso, y
- Capacitación.

Los programas y servicios que contribuyen en la inserción laboral de las personas emprendidas por FUNDESI son:

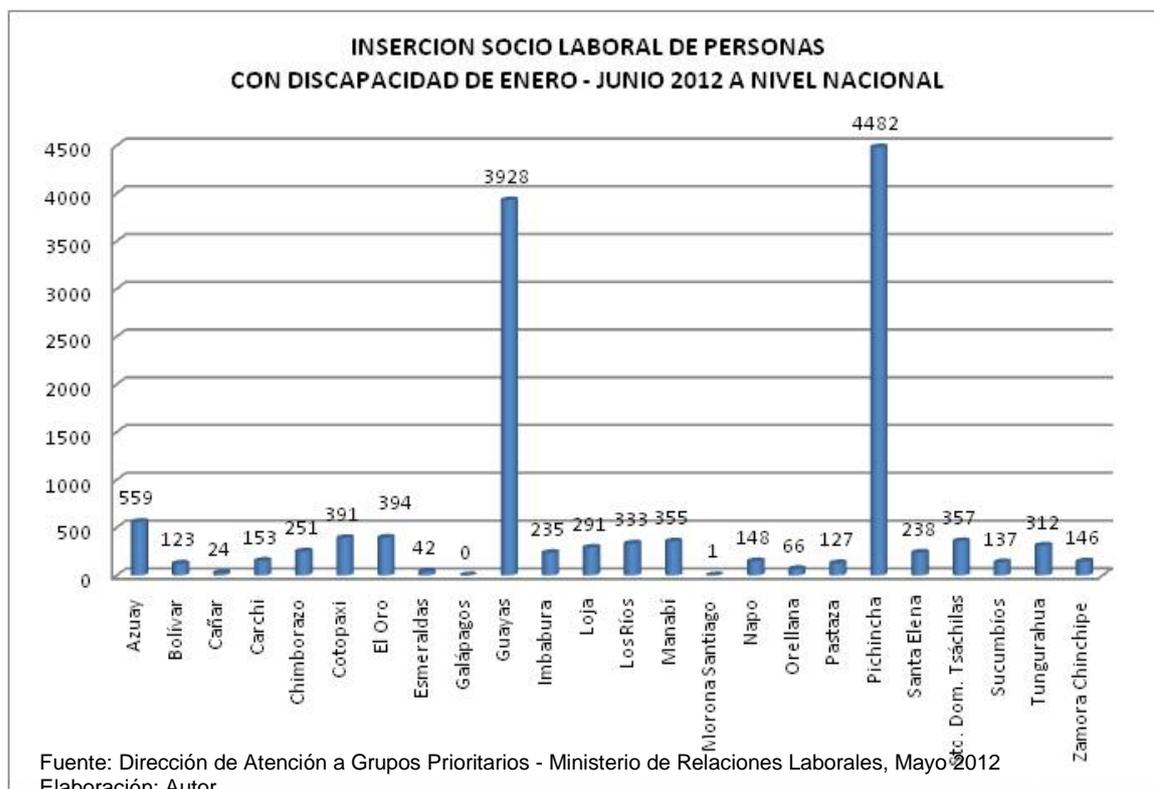
- Proyecto Piloto de capacitación para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Capacitación y empleo una dualidad de éxito.
- Proyecto emprendedores

En la actualidad varias son las instituciones que trabajan en el ámbito de inserción socio laboral de las personas con discapacidad, organizaciones; especialmente los gremios han logrado mantener un posicionamiento dentro de la economía local, la participación activa; la creación de mecanismos todo esto ha contribuido con el incremento de personas con discapacidad que se encuentran laborando, es importante que todos estos esfuerzos sean socializados y que la información estadística sea conocida y difundida; lo que permitirá conocer como sigues evolucionando por parte de las organizaciones no gubernamentales su apoyo a este proyecto innovador.

### 4.3.1 Porcentaje de la población insertada

En base a los reportes emitidos por la Dirección de Grupos Prioritarios podemos determinar el número de personas insertadas en cada una de las provincias, las mismas que detallamos a continuación:

GRÁFICO No.34



Las acciones tomadas por la Dirección han logrado incrementar el número de inspecciones y por ende el número de inserciones actualmente se encuentra al alza. Se puede verificar que tanto en Pichincha, Guayas se ha realizado el mayor número de inserciones laborales en el sector privado de estas provincias.

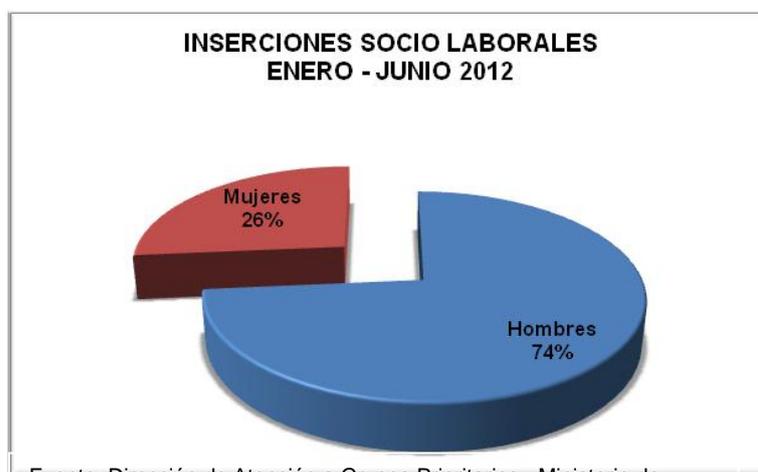
**CUADRO No.25  
INSERCIÓN SOCIO LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
SECTOR PRIVADO –DISTRIBUCION POR GENERO**

PROVINCIAS	Número total de personas con discapacidad insertadas laboralmente		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Azuay	397	162	559
Bolívar	93	30	123
Cañar	20	4	24
Carchi	98	55	153
Chimborazo	171	80	251
Cotopaxi	272	119	391
El Oro	330	64	394
Esmeraldas	36	6	42
Galápagos	0	0	0
Guayas	2983	945	3928
Imbabura	146	89	235
Loja	202	89	291
Los Ríos	263	70	333
Manabí	284	71	355
Morona Santiago	1	0	1
Napo	106	42	148
Orellana	55	11	66
Pastaza	92	35	127
Pichincha	3160	1322	4482
Santa Elena	189	49	238
Sto. Domingo de los Tsáchilas	282	75	357
Sucumbíos	107	30	137
Tungurahua	244	68	312
Zamora Chinchipe	101	45	146
Nivel Nacional	9632	3461	13093

Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios - Ministerio de Relaciones Laborales, Mayo 2012-11-27  
Elaboración: Autor

De igual forma es importante determinar el nivel de participación de la mujer para lo cual tenemos:

**GRÁFICO No. 35**



Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios - Ministerio de Relaciones Laborales Mayo 2012  
Elaboración: Autor

De las inserciones efectuadas desde enero a junio del 2012 se puede apreciar que el 26% corresponden a las mujeres mientras que el 74% corresponden a los hombres.

#### **4.3.2 Tipo de puestos**

Como se pudo determinar en anteriormente, el bajo nivel de preparación que existe de las personas con discapacidad, por varios situaciones que no son inherentes directamente con estas personas.

Hay que seguir recalcando que para varios tipos de discapacidad no existen las herramientas necesarias para que estas personas puedan desarrollarse profesionalmente y por ende tener una mejor formación académica.

Por lo general estas personas actualmente se encuentran desempeñando cargos como: Oficinistas, Mensajeros, Auxiliares, Conserjes, Operarios, Obreros, Ayudantes, Profesionales en distintas aéreas, Técnicos y Digitalizadores.

Es mínimo el grado de personas con preparación a nivel universitario y de nivel de postgrado, pero por el simple hecho de tener alguna discapacidad su oportunidad de trabajo se encuentra mermada, por personas que podrían cumplir las mismas actividades; pero en menor tiempo.

Y de igual forma las empresas investigadas, han requerido los siguientes perfiles o cargos como: Abogado, Archivo, Asistente administrativo, Asistente contable, Asistente jurídico, Bibliotecario, Bodeguero, Caja, Call center, Cosechador, Docente, Fotocopiado, Ingeniero Civil, Limpieza, Mecánica, Mensajería, Operario, Peón, Posillero, Recepcionista, Trabajador social

#### **4.3.3 Modalidad de inserción socio laboral dentro del servicio privado**

Varios son los fundamentos con los cuales las empresas colocan a personas con discapacidad a cubrir cada una de sus vacantes de acuerdo a las necesidades que tienen las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de

las personas con discapacidad al empleo, han realizado adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país”.

Los fundamentos legales para la prestación de servicios profesionales en las instituciones públicas o privadas son los contratos. Por lo general los tipos de contratos aplicados a las personas con discapacidad son de dos maneras: contrato a prueba y contrato indefinido, para lo cual definimos:

- **El contrato a prueba.-** se otorga a unas personas al momento de ingresar a una empresa, luego de haber cumplido con todos los requerimientos del perfil y tiene un tiempo aproximado de 3 meses lo que se constituye en el periodo de prueba.
- **El contrato a plazo fijo.-** es el documento que se lo firma por un tiempo determinado, que por lo general es un año, renovable y a un plazo periodo determinado se transforma en un contrato indefinido.
- **En contrato indefinido.-** por lo general se constituye en una manera de haber conseguido estabilidad y relación de dependencia en una empresa, cabe destacar que los contratos pueden tener una temporalidad, que luego de la misma se convertiría en indefinido.

Cabe destacar que bajo estas modalidades son contratadas las personas con discapacidad para cierta actividad, bajo un periodo de tiempo y un horario establecido. Todo contrato genera relación de dependencia con sus diferentes derechos como: sueldo justo, seguridad social, beneficios institucionales entre otros.

En las empresas privadas, la Ley que define tanto obligaciones y derechos del trabajado con la empresa es el Código del Trabajo.

#### **4.3.4 Número de personas insertadas a través de los programas y servicios del sector privado.**

Antes de empezar con el análisis y determinar el número de personas que han sido insertadas laboralmente, debemos recordar que la aplicación del porcentaje fue

progresiva hasta el pasado año, a partir del cual las personas con discapacidad deben llegar al 4% del total de la nómina, en el caso del sector privado; y el 3% en el público.

El empleador privado que irrespete la norma será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas<sup>22</sup> del trabajador en general, lo que equivale a 2920 dólares; y el directivo público con la retención del sueldo o incluso la destitución.

La inserción laboral es uno de los grandes problemas para las personas con discapacidad. Según datos de varios informes nacionales, el 56 % de ellos no trabajan. El 13% señala que la razón principal de su desempleo es su discapacidad, entre otras características.

La normativa apercibe que las compañías están obligadas a eliminar las barreras - arquitectónicas, de comunicación, etc. que impidan el desempeño de su labor y a realizar las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la ley de Discapacidades.

Cabe recordar que el SIL es un proyecto creado por las cinco federaciones nacionales de y para la discapacidad del Ecuador, en septiembre de 2006, cuyos principales cometidos son difundir el contenido de la propuesta Discapacidad como política de Estado; seleccionar los candidatos acordes con las ofertas y apoyar a las empresas en el proceso de incorporación de los trabajadores.

En lo que respecta al número de inserciones realizadas a continuación se indican las estadísticas generadas hasta en el momento de acuerdo a la información facilitada por el Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS, SIL hasta el mes de junio del 2012:

---

<sup>22</sup> El Salario Básico Unificado año 2012 es de USD\$ 292,00.

**CUADRO No.26  
INSERCIÓN SOCIO LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**NÚMERO TOTAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INSERTADAS LABORALMENTE**

PROVINCIA	NÚMERO TOTAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INSERTADAS LABORALMENTE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Azuay	397	162	559
Bolívar	93	30	123
Cañar	20	4	24
Carchi	98	55	153
Chimborazo	171	80	251
Cotopaxi	272	119	391
El Oro	330	64	394
Esmeraldas	36	6	42
Galápagos	0	0	0
Guayas	2983	945	3928
Imbabura	146	89	235
Loja	202	89	291
Los Ríos	263	70	333
Manabí	284	71	355
Morona Santiago	1	0	1
Napo	106	42	148
Orellana	55	11	66
Pastaza	92	35	127
Pichincha	3160	1322	4482
Santa Elena	189	49	238
Sto. Domingo de los Tsáchilas	282	75	357
Sucumbíos	107	30	137
Tungurahua	244	68	312
Zamora Chinchipe	101	45	146
<b>Nivel Nacional</b>	<b>9632</b>	<b>3461</b>	<b>13093</b>

Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios - Ministerio de Relaciones Laborales, Mayo 2012-11-27  
Elaboración: Autor

Como se puede apreciar hasta el momento se han insertado a 13.093 personas en las distintas provincias del país, gracias al desarrollo y control que en la actualidad viene desarrollando el ministerio de relaciones laborales a través de las inspecciones que se realiza en las provincias del Ecuador.

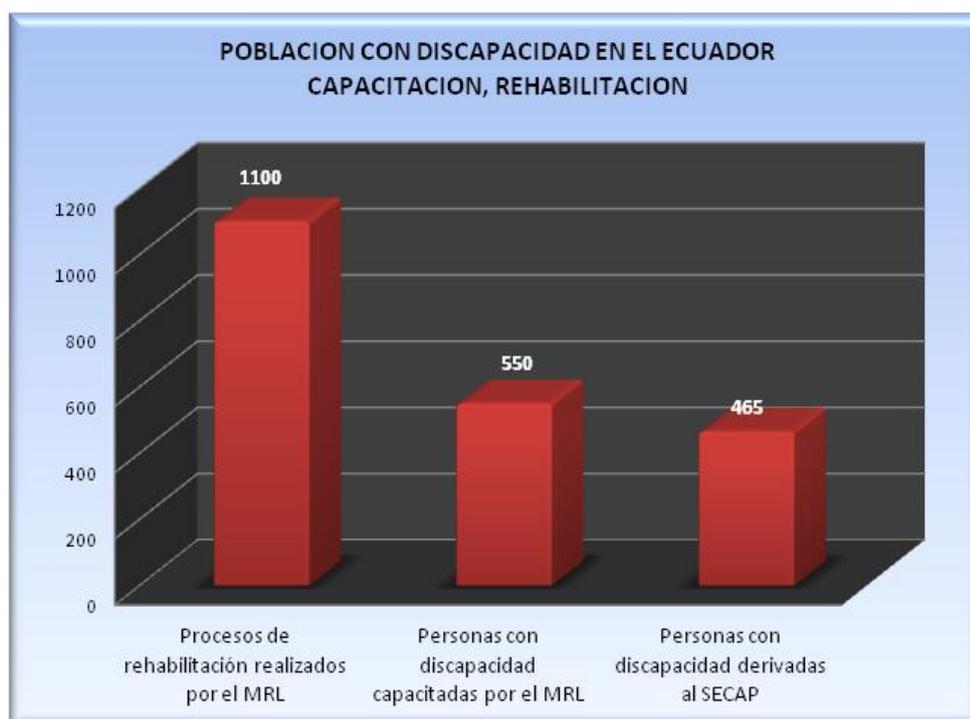
Como se puede apreciar en las provincias que más personas con discapacidad se han insertado al mercado laboral son Pichincha, Guayas, Azuay, Santo Domingo de Tachillas, Imbabura, el Oro; entre las provincias más representativas; de igual manera en las provincias que no ha existido un número considerable de inserciones laborales son: Galápagos, Morona Santiago, Cañar, etc.

El Ministerio de Relaciones Laborales a través de la Dirección de Grupos Prioritarios se encuentra trabajando en:

- Velar por el cumplimiento de las leyes.
- Contar con el número suficiente de inspectores laborales a nivel nacional, para comprobar el número de empresas e instituciones que cumplen la Ley Reformativa.
- Mejorar la difusión para que las personas con discapacidad que se encuentran en las zonas rurales tienen desconocimiento de la ley de inclusión laboral.
- Prejuicios e ideas preconcebidas por parte de los empresarios al momento de contratar a una persona con discapacidad.

La falta de capacitación frenó, en ocasiones, la posibilidad de responder a muchas peticiones, por lo que la delegación local del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) ha promovido cursos a través del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) para preparar a las personas con discapacidad.

GRÁFICO No.36



Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios - Ministerio de Relaciones Laborales, Mayo 2012  
Elaboración: Autor

Como se puede apreciar el Ministerio de Relaciones Laborales a través de la Dirección de Grupos Prioritarios ha realizado 1100 rehabilitaciones. Las rehabilitaciones son actividades que realizan la institución para la preparación y la inclusión hacia el ámbito laboral a las personas con discapacidad. Estas actividades son: necesidades como consultas laborales, necesidades de trabajo o soporte de empleo, actualización de información en la bolsa de empleo, denuncias que tengan que realizar.

De igual forma este proceso de rehabilitación encierra procesos como: capacitaciones en el SECAP para la adopción de carreras técnicas, directrices generales para asistir a una entrevista, charlas motivacionales y de consejo laboral, esto últimos procesos se cuenta con la participación de la Universidad SEK.

De igual manera el ministerio de relaciones laborales ha realizado varias capacitaciones, cumpliendo así para que las personas con discapacidad cuenten con las herramientas necesarias y puedan asumir retos de manera profesional y muy competitiva.

#### 4.3.5 Grado de cumplimiento con las normativas legales.

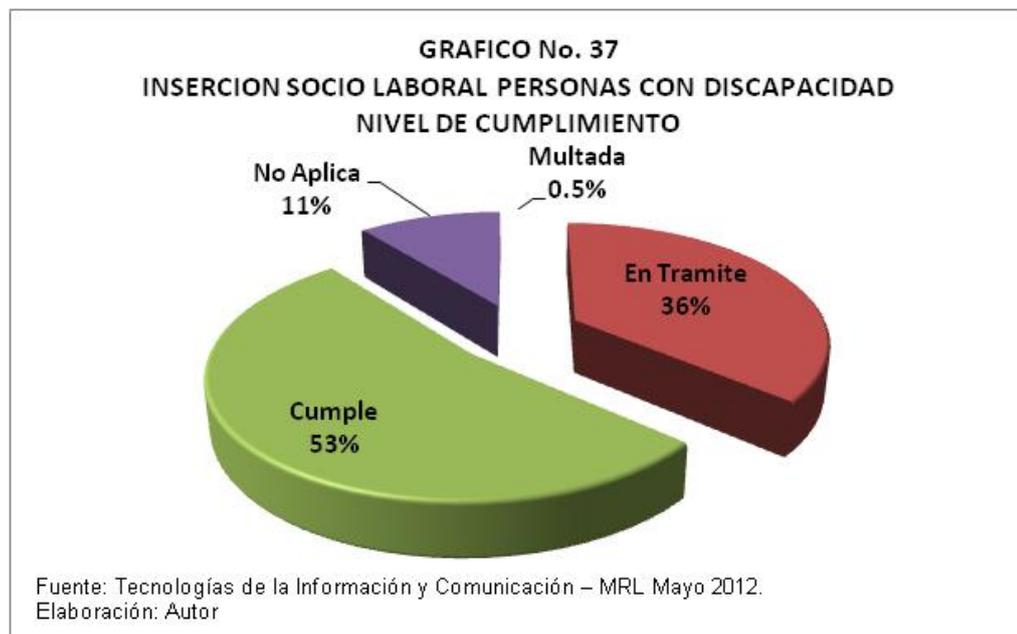
En el periodo analizado se pudo determinar que gran parte de las empresas que han sido inspeccionadas han cumplido con lo determinado en la Ley, para lo cual se ha obteniendo el siguiente reporte:

**CUADRO No. 27  
INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
GRADO DE CUMPLIMIENTO A NIVEL PROVINCIAL A MAYO DEL 2012**

Indicadores	Número total de Inspecciones realizadas			
	Estatus de la empresa privada o institución pública			
	Cumple	En Trámite	Multada	No Aplica
Azuay	80	61	6	14
Bolívar	25	22	0	2
Cañar	3	8	0	1
Carchi	35	24	0	7
Chimborazo	70	39	0	31
Cotopaxi	69	39	0	5
El Oro	59	59	0	4
Esmeraldas	11	24	0	5
Galápagos	0	2	0	0
Guayas	230	196	1	101
Imbabura	63	26	0	11
Loja	47	27	0	9
Los Ríos	57	39	0	11
Manabí	62	38	0	5
Morona Santiago	0	13	0	1
Napo	27	20	0	3
Orellana	20	10	0	0
Pastaza	23	23	0	4
Pichincha	297	156	0	26
Santa Elena	42	51	6	8
Sto. Domingo de los Tsáchilas	96	26	0	18
Sucumbíos	26	22	0	13
Tungurahua	72	41	0	10
Zamora Chinchipe	22	17	0	2
<b>Nivel Nacional</b>	<b>1436</b>	<b>983</b>	<b>13</b>	<b>291</b>

Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios - Ministerio de Relaciones Laborales, Mayo 2012  
Elaboración: Autor

Como se puede apreciar en el cuadro anterior de las inspecciones realizadas se pudo determinar que 1.436 empresas cumplen con el porcentaje establecido, 983 empresas e instituciones públicas se encuentran en trámites para el cumplimiento de la normativa, 13 empresas han sido sancionadas por este incumplimiento y 291 empresas no aplicaban a este porcentaje debido al número de trabajadores que posee, de acuerdo a la actividad societaria o porque eran unipersonales las empresas inspeccionadas.



De los cuales podemos determinar que el 52,7% cumplen, el 36,1% se encuentran en trámite de cumplimiento o su vez tienen una fecha máxima para el cumplimiento de la disposición, el 0.5% se encuentran multadas mientras que el 10,7% no aplican al porcentaje determinado a la ley por las razones anteriormente indicadas.

Es necesario hacer un seguimiento total en las empresas e instituciones del estado, para esto el Ministerio de Relaciones Laborales a través de las Distintas Direcciones como Fortalecimiento Institucional, Dirección de Grupos Prioritarios han puesto énfasis en cada una de sus competencias para que las instituciones colaboren con el cumplimiento de las disposiciones legales, lo que actualmente ha generado satisfacción por el grado de respuesta que tiene las instituciones públicas y privadas en búsqueda de una responsabilidad social solidaria.

#### **4.4 Perspectiva de los últimos años con relación a la inserción laboral en el país.**

El Estado no tiene estadísticas que le permitan conocer con fidelidad los niveles de inclusión laboral de los ecuatorianos con discapacidad en las empresas, y así dar un seguimiento real a lo que establece la Constitución del Ecuador en sus artículos 35 y 47, los cuales consagran que en los ámbitos público y privado deben recibir atención prioritaria y especializada estos grupos vulnerables.

En enero 30 de 2006, mediante Registro Oficial No. 198, se tornó Ley de la República la inclusión laboral de personas con discapacidad en forma porcentual como obligación para las empresas públicas y privadas; así lo determina la Ley Reformatoria al Código del Trabajo que garantiza el acceso laboral a las personas con discapacidad.

Esta Ley establece 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 en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En base a la normativa legal, los esfuerzos establecidos por las distintas instituciones han permitido establecer estadísticas que son referentes para la creación de indicadores que permitan mejorar y canalizar las políticas públicas hacia el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad, como se podrá apreciar a continuación ha existido un crecimiento del indicador de inserción laboral, lo que podemos constatar a continuación:

**CUADRO No.28**  
**INSERCIÓN SOCIO LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD**  
**NÚMERO DE INSERCIÓNES LABORALES AÑOS 2009 - 2012**

PROVINCIA	ENE - DIC	ENE - DIC	ENE - DIC	ENE - JUN
	2009	2010	2011	2012
Azuay	635	112	583	559
Bolívar	58	19	5	123
Cañar	35	10	139	24
Carchi	120	31	3	153
Chimborazo	130	26	226	251
Cotopaxi	191	126	528	391
El Oro	63	45	312	394
Esmeraldas	162	65	399	42
Galápagos	25	0		0
Guayas	285	63	2646	3928
Imbabura	28	15	344	235
Loja	79	33	167	291
Los Ríos	239	167	363	333
Manabí	173	4	123	355
Morona Santiago	63	0	19	1
Napo	160	0	13	148
Orellana	0	0	214	66
Pastaza	47	9	91	127
Pichincha	980	24	1342	4482
Santa Elena	0	0	96	238
Sto. Domingo de los Tsáchilas	0	0	416	357
Sucumbíos	51	41	737	137
Tungurahua	267	247	1053	312
Zamora Chinchipe	40	2	92	146
<b>TOTAL</b>	<b>3831</b>	<b>1039</b>	<b>9911</b>	<b>13093</b>

Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios - Ministerio de Relaciones Laborales Mayo 2012  
 Elaboración: Autor

En los últimos años ha tenido un crecimiento considerable, a excepción del año 2010 debido a situaciones de inestabilidad política, económica y social los mismos que no permitieron tener un crecimiento de los planes, programas y proyectos que efectuaron las empresas del ramo, en el cumplimiento de la normativa legal, planteada por los Ministerios del Frente Social y por ende de la Presidencia y Vicepresidencia del Ecuador.

GRÁFICO No.38



Fuente: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios - Ministerio de Relaciones Laborales, Mayo 2012-11-27  
Elaboración: Autor

Como se puede observar el nivel total de inserción socio laboral de las personas con discapacidad tiene una tendencia al alza, debido al proyecto que tiene la Vicepresidencia a través del Ministerio de Relaciones Laborales en la inspección del cumplimiento de la norma legal vigente.

#### 4.5 Programas y servicios institucionales del sector público y privado

La política social cuenta con la participación de las instituciones que forman parte de las brigadas de atención integral de la Vicepresidencia de la República, el CONADIS con los servicios de calificación y carnetización, la inscripción al Programa Un Ecuador sin Barreras que entrega ayudas técnicas y medicamentos a las personas con discapacidad; el Programa de Protección Social - PPS con información del Bono de Desarrollo Humano; el Ministerio de la Vivienda con información del Bono de la Vivienda y el Registro Civil, la FERIA UN ECUADOR PARA TOD@S como son: **Circo de la Alegría** de la Campaña Sonríe Ecuador, **Campaña Rompiendo Barreras**, un espacio interactivo para sentir la discapacidad y conocer más sobre la misma; **Feria de Inserción Laboral** la misma que busca poner en contacto a personas con discapacidad y empresarios que requieren contratar y por ende cumpliendo con la Reforma al Código Laboral; además se

tiene previsto la realización de eventos artísticos y deportivos que permitan la plena participación de personas con discapacidad, programas que motivan y generan la inclusión hacia todos los ámbitos del convivir nacional.

Como políticas laborales se deberán determinar:

**El Acceso al empleo.**-Con el propósito de poner en práctica el Art. 47.5, que indica las condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas, el Ministerio de Trabajo y Empleo ha realizado acciones que permitan la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, la población beneficiaria son las personas con discapacidad en edad laboral. En este aspecto es importante mencionar que 1.778 personas con discapacidad a nivel nacional han sido insertadas al empleo regular. Y para el 2009 se prevé insertar y reinserir a 3000 personas con discapacidad<sup>23</sup>.

**Condiciones de trabajo.**- Las condiciones de trabajo para las personas con algún tipo de discapacidad, se ven reflejadas en la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, Ley expedida por el Congreso Nacional y publicada en el R.O. No. 198 el lunes 30 de enero de 2006<sup>24</sup>, misma que exige cambios positivos en beneficio de las personas con discapacidad; y, obliga a los empleadores a:

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

---

<sup>23</sup> La Constitución, año 2008

<sup>24</sup> R.O. 198 lunes 30 de enero de 2006

“El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades - CONADIS”.

“Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país”.

“El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural”.

“Las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia”<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup>Laborales, M. d. (2012). *Código del Trabajo*. Recuperado el 15 de mayo de 2012, de [www.relacioneslaborales.gob.ec](http://www.relacioneslaborales.gob.ec)

## CAPITULO 5

### ANALISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOCIO LABORAL

#### 5.1 Análisis de la población objetivo

Los esfuerzos realizados por varias instituciones como el Consejo Nacionales de Discapacidades, el Ministerio de Relaciones, el Servicio de Inserción Laboral – SIL, la Vicepresidencia de la República, Ong´s entre otras instituciones; que han ejecutado o han contribuido al fortalecimiento de programas de inserción laboral en el Ecuador, han logrado que en la actualidad existan más de 16.466 personas insertadas laboralmente tanto en instituciones públicas y privadas, en diferentes actividades en el siguiente cuadro se podrá determinar el número de personas insertadas por provincia.

CUADRO No. 29  
MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES  
Direccion de Grupos Prioritarios  
Inserciones laborales a Julio 2012

Indicadores	Número total de personas con discapacidad insertadas laboralmente		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Azuay	496	205	701
Bolívar	93	30	123
Cañar	20	4	24
Carchi	98	55	153
Chimborazo	205	89	294
Cotopaxi	321	146	467
El Oro	472	95	567
Esmeraldas	36	6	42
Galápagos	-	-	-
Guayas	3.751	1.379	5.130
Imbabura	146	89	235
Loja	216	92	308
Los Ríos	368	99	467
Manabí	469	171	640
Morona Santiago	60	8	68
Napo	106	42	148
Orellana	55	11	66
Pastaza	94	35	129
Pichincha	3.958	1.629	5.587
Santa Elena	194	49	243
Sto. Domingo de los	294	80	374
Sucumbíos	107	30	137
Tungurahua	327	89	416
Zamora Chinchipe	102	45	147
Nivel Nacional	11.988	4.478	16.466

Fuente: Direccion de Grupos Prioritarios - Ministerio de Relaciones Laborales  
Inspecciones a julio 2012

Elaboración: Autor

Como se puede apreciar tanto en Guayas como en Pichincha se han insertado la mayor cantidad de personas con discapacidad, seguidas de las provincias de Azuay y Manabí.

Para nuestro estudio de Inserción Socio Laboral de las personas con discapacidad, es importante medir el nivel de satisfacción, las condiciones y demás factores que tengan como objetivo determinar el estado y la situación que actualmente viven las personas con discapacidad en sus respectivos lugares de trabajo, para lo cual es necesario la realización de una encuesta de clima laboral, para medir su nivel de satisfacción.

## 5.2 Determinación de la muestra

Nuestra población universo de estudio será de 16.466 personas con discapacidad insertadas laboralmente hasta el mes de Julio del 2012, con un margen de error muestral del 10% moderado para el presente estudio. Con estos factores de base determinaremos nuestra muestra a través del siguiente procedimiento técnico:

Fórmula para el cálculo de la muestra 
$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{Ne^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

DATOS		
VARIABLE	DATO	OBSERVACION
n=		
e 10%=	0,1	
Z=	1,65	Para el 90% de confiabilidad y 10% como margen de error.
N =	16.466	
p =	0,5	
q =	0,5	

## CÁLCULO DE LA MUESTRA

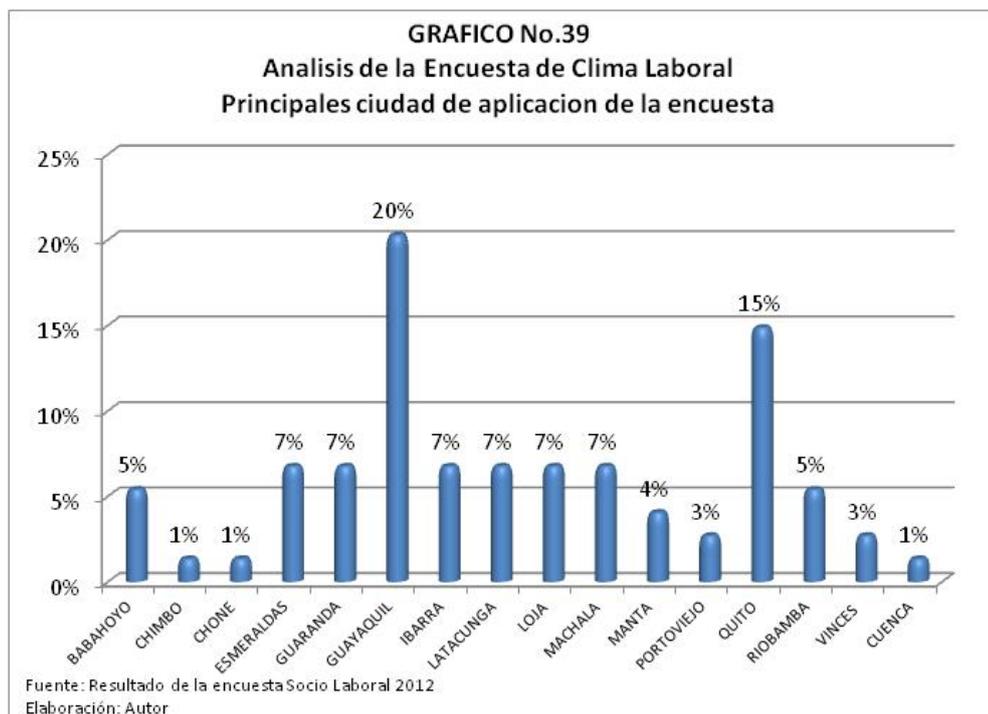
$$n = \frac{11207,17125}{165,340625} = 67,78$$

De acuerdo a la información base para el cálculo de la muestra se pudo determinar el número de encuestas, para nuestro estudio sobre el clima laboral de las personas que están insertadas en la actualidad será de 68 encuestas; debiendo especificar se analizará los resultados que se obtuvo de 74 personas encuestadas, las mismas que fueron aplicadas en diferentes provincias del país, resultados que se los muestra a continuación.

### 5.3 Análisis de resultados de la encuesta de Clima Laboral

#### 5.3.1 Ciudades de aplicación de la encuesta

Para el presente estudio se conto con la colaboración de la Dirección de Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones Laborales para varias actividades que se ejecuto, en el presente gráfico se podrá identificar las provincias que fueron encuestadas:

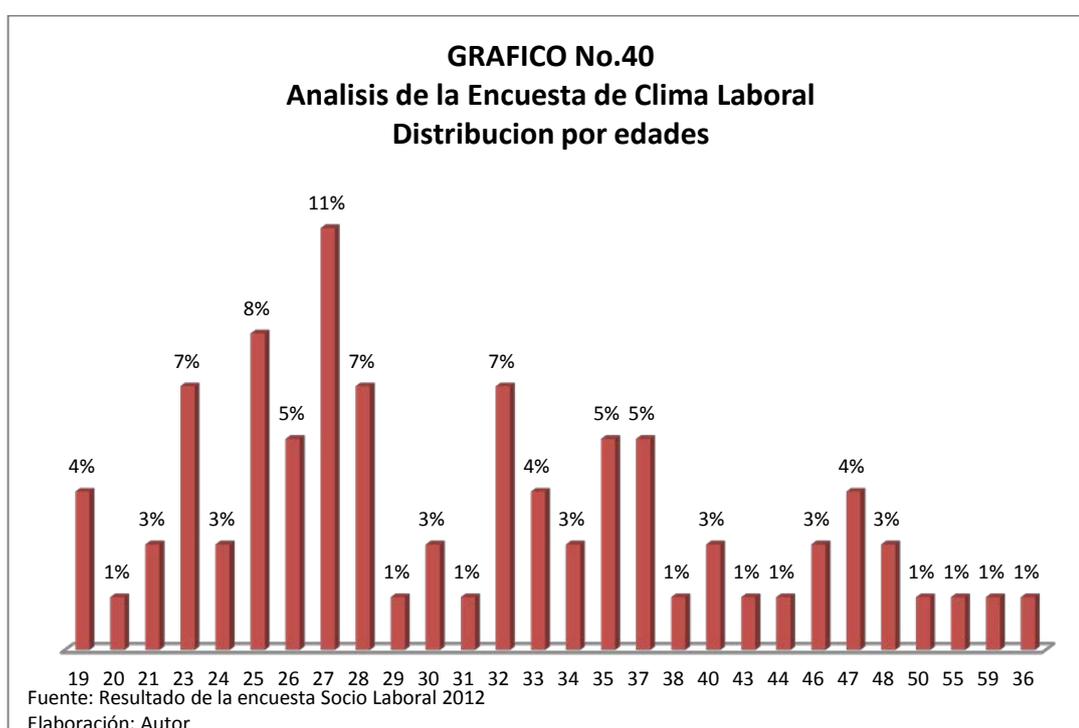


El objetivo de la encuesta es llegar conocer la situación actual de las personas que se encuentran laborando en cada una de las provincias, para lo cual en el estudio se tomó en cuenta las principales ciudades, como es el caso de las provincias de Pichincha y Guayas, ya que en estas provincias cuentan con un alto número de inserciones realizadas por varias instituciones tanto públicas, privadas y Ong's a

través de un trabajo conjunto en cada uno de los planes, programas y proyectos emprendidos por estas instituciones.

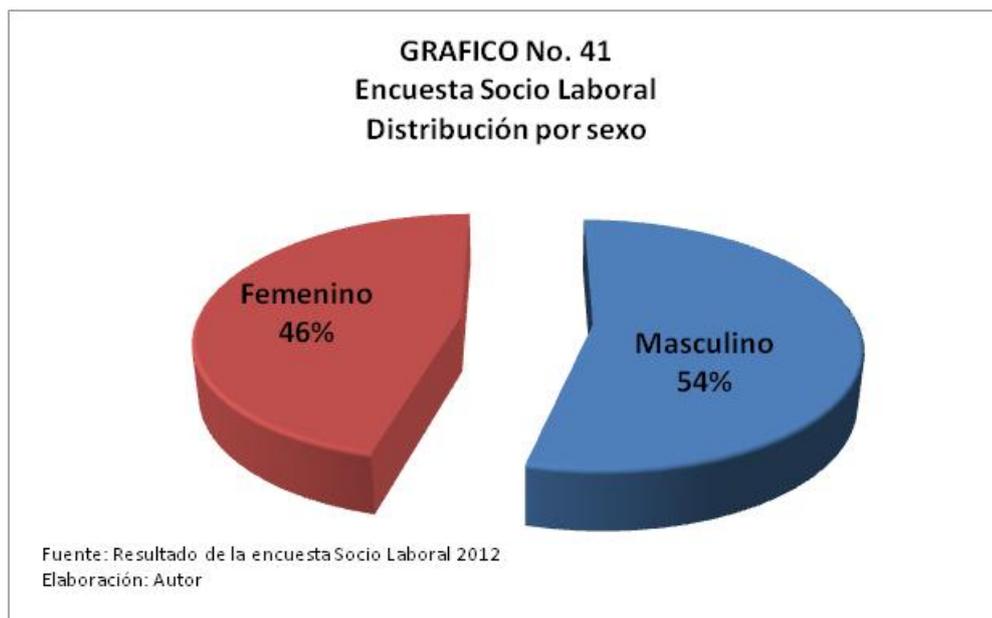
### 5.3.2 Distribución por grupos de edad

De acuerdo a la información obtenida se pudo apreciar que la mayor parte de personas con discapacidad oscilan entre los 27 años edad en un 11%, con 25 años en un 8%, en un 7% se encuentran incluidas personas de edades entre 23, 28 y 32 años, en un 5% edades comprendidas entre los 26, 35 y 37 años de edad, en un 4% edades comprendidas entre los 19, 33 y 47 años, como se lo puede apreciar en el siguiente gráfico:



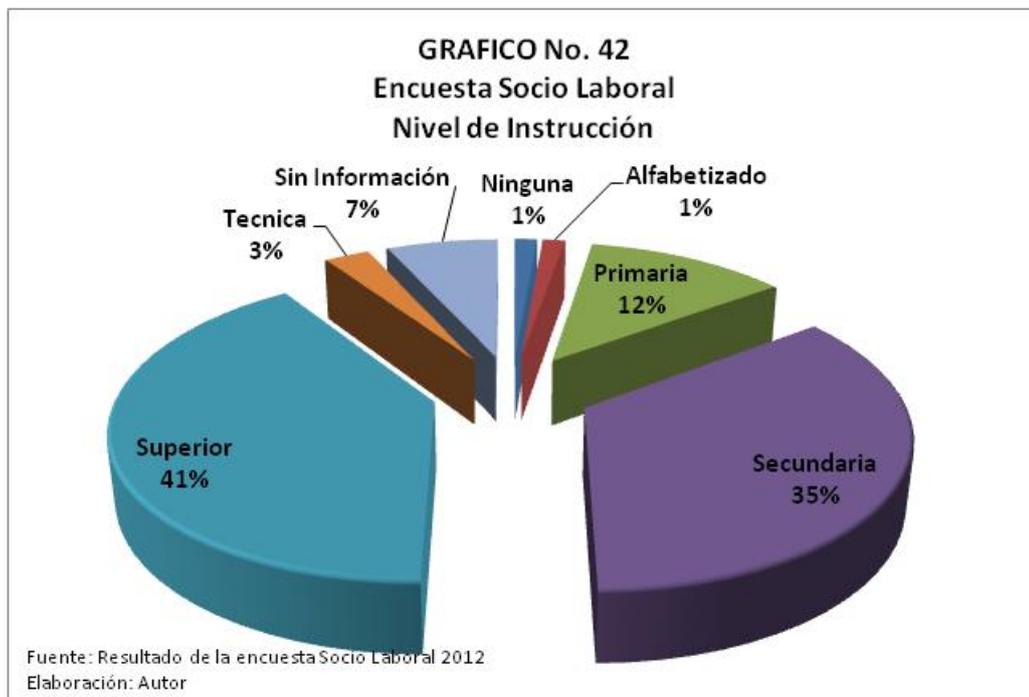
### 5.3.3 Distribución por género

El enfoque de género que desprende los resultados de la encuestada aplicada a nivel nacional, determina que el 46% de las personas encuestadas son de género femenino, mientras que el 54% corresponden al género masculino, en este sentido se podría definir que existe equidad de género; por ende no existe una brecha considerable en ambos géneros en los procesos de inserción laboral como se lo puede apreciar en el siguiente gráfico:



### 5.3.3 Nivel de instrucción

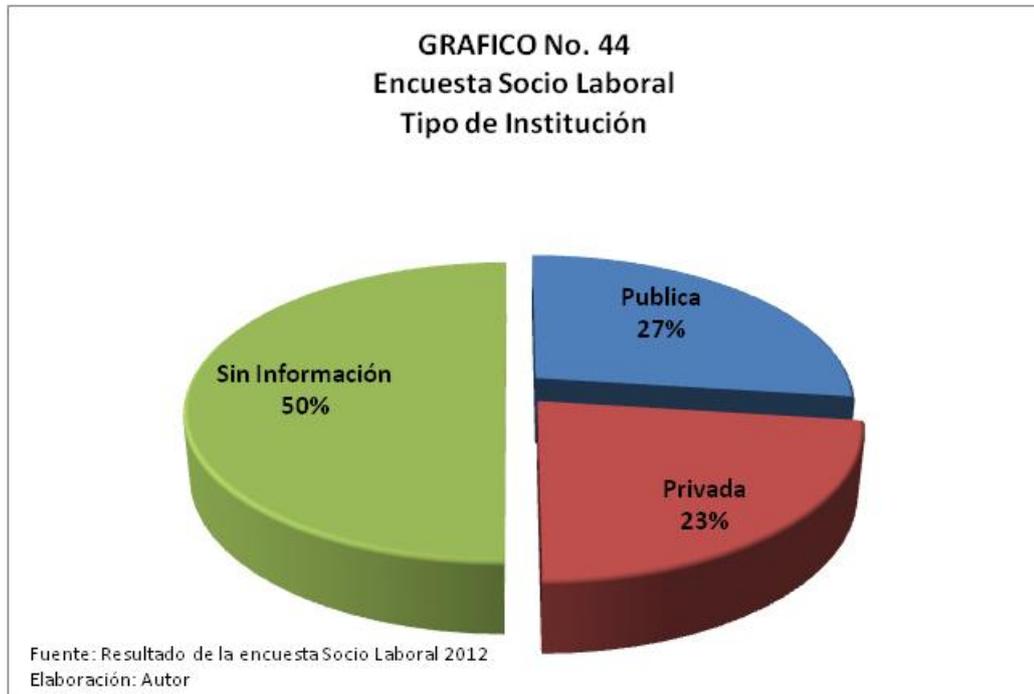
En base al número de encuestas aplicadas se pudo determinar que el 41% de las personas con discapacidad que actualmente laboran, cuentan con un nivel superior de instrucción formal; cabe destacar que parte de estas personas se encuentran cursando los estudios superiores y que se encuentran en los últimos niveles; en este nivel pocas son las personas que laboran en actividades estratégicas de las instituciones como analistas mientras que el resto en actividades operativas. El 35% de las personas cuentan con un nivel de educación secundaria, el 12% cuenta con una instrucción primaria, el 3% de la población encuestada cuentan con un nivel de instrucción técnico, con el 1% personas con discapacidad que fueron alfabetizadas por varios programas educativos que desarrolló el Ministerio de Educación y cultura para erradicar el analfabetismo en el Ecuador. Con el 1% de igual forma hay personas con discapacidad que no cuentan con ninguna clase de instrucción y por ende sus oficios son muy operativos que técnicos. De igual forma durante el desarrollo de la encuesta existieron personas que no proporcionaron ningún tipo de información ya que en realidad por su nivel de discapacidad no accedieron a estos beneficios de la educación. Información que lo podemos apreciar de mejor manera en el siguiente gráfico.



En lo que respecta al estatus actual de instrucción formal que tienen las personas encuestadas se pudo determinar que el 26% de la población encuestada estudia actualmente en carreras universitarias, demostrando que su nivel de discapacidad no representa un inconveniente para obtener algún título de tercer nivel, mientras que el 74% de la población encuestada mantienen su nivel de instrucción sea este primario, secundario o superior, de acuerdo como se puede apreciar en el siguiente gráfico:



En lo que respecta al tipo de institución de las personas con discapacidad encuestada, mediante este instrumento de investigación se pudo apreciar que el 27% mantienen su estudio en una institución privada, el 23% estudian en una institución pública, mientras que en un 50% corresponden a las personas que tienen su nivel de instrucción pero que en la actualidad no se han decidido a cursar un nivel superior de estudios, por lo cual mantienen su nivel de instrucción, tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico:



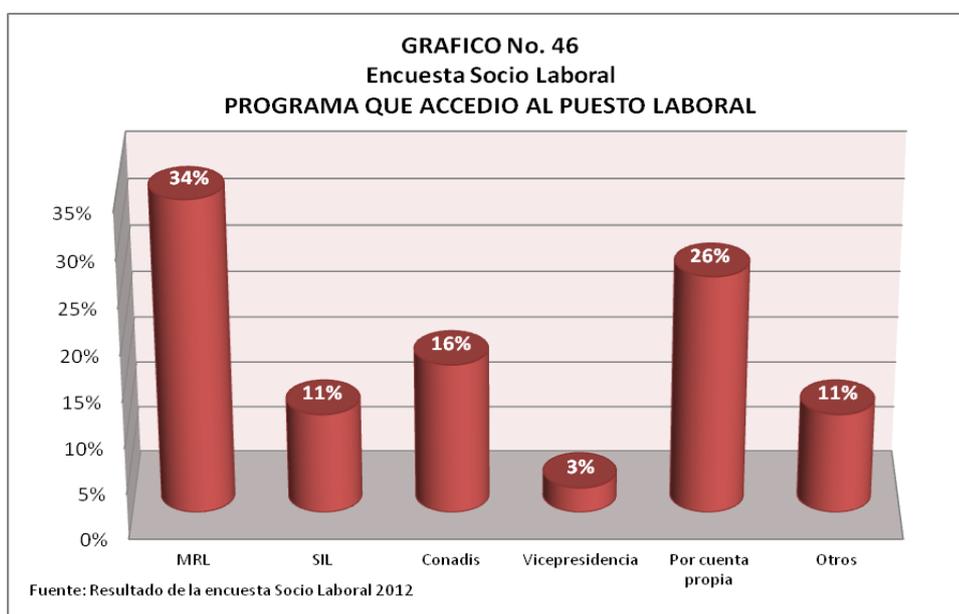
#### **5.3.4 Tipo de discapacidad**

Los resultados de las encuestas aplicadas a las personas con discapacidad que actualmente se encuentran desarrollando alguna actividad laboral se pudo determinar que el 49% cuenta con una discapacidad física, en un 35% tiene una discapacidad auditiva-lenguaje, con un 8% tienen una discapacidad visual, en un 7% tienen una discapacidad intelectual y con el 1% esta las personas que tienen una discapacidad psicológica. Cabe destacar que la mayor parte de la población encuestada tiene una discapacidad física, es importante generar los instrumentos necesarios de comunicación para que se equipare estos porcentajes y que exista una equidad en cada uno de los procesos de contratación, lo que permitiría reducir esta holgura muy considerable entre los tipos de discapacidad determinados por las personas encuestadas y que se lo puede apreciar en el siguiente gráfico:



### 5.3.5 Análisis de programa de acceso al puesto laboral

Durante el proceso de investigación se pudo apreciar el temperamento de la gente encuestada, lo que permitió tener una información que refleje la participación que tienen las principales instituciones que se tomo como referencia para la aplicación de esta encuesta, resultados que los determinamos a continuación:



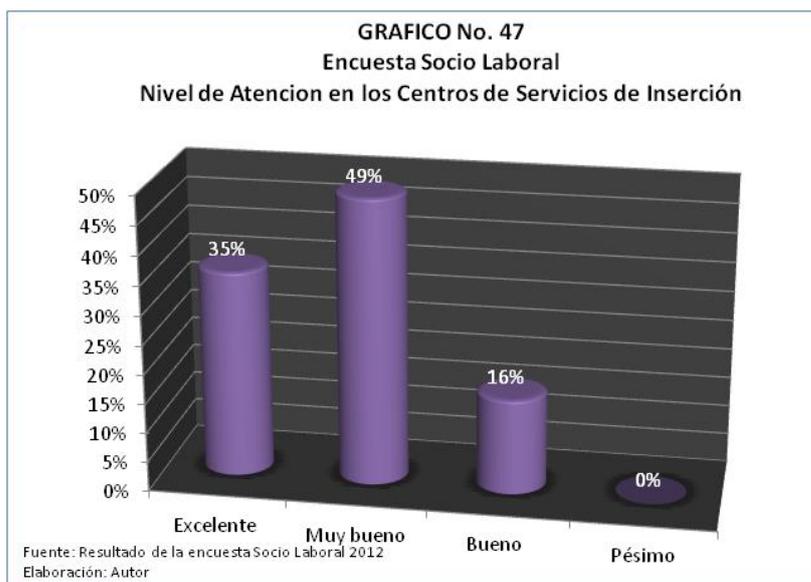
Varias son las instituciones que realizan programas de inserción laboral, con el control que se ha venido efectuando a travez de la Vicepresidencia de la República, el CONADIS, SIL, se pudo determinar que a travez de los programas que tiene el Ministerio de Relaciones Laborales a traves del programa Socio Empleo se han

inserdado laboralmente en un 34%, de acuerdo a la encuesta el 26% accedio al trabajo por cuenta propia, para conseguirlo fue por amistades o traves de anuncios publicitarios, los mismos que les permitieron acceder a trabajos, especialmente en las fabricas y empresas; otras personas manifestaron que por amistades pudieron acceder, en este factor existen muchas variables, y todas con un solo fin la inclusión de las personas con discapacidad en el ambito laboral. En un 16% a traves del CONADIS, en un 11% a traves de programás del Servicio de Inserción Laboral – SIL, y por ende la Vicepresidencia de la republica. Este reflejo nos permite determminar que hace falta la difusion por parte de varias instituciones que en la actualidad buscan este fin, es necesario crear las políticas públicas necesarias para que estos programás tengan mayor participacion en la inclusión de personas con discapacidad en el ambito laboral del pais.

### 5.3.5 Nivel de atención en los Centros o Servicios de Inserción Laboral.

Varias son las personas que acceden a los servicios de inserción laboral en el país, para lo cual es importante determinar el nivel de atención, como se puede apreciar, de las personas encuestas el 39% nos pudo indicar que tuvieron un trato excelente al visitar a estas instituciones como: el Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS, Servicio de Inserción Laboral – SIL, Vicepresidencia de la República entre otras instituciones. En un 49% de las personas con discapacidad tuvieron una muy buena atención en un lugar cómodo que les permitió realizar la entrevista y por

ende la gente le pudo determinar las condiciones de trabajo y demás por menores del puesto al cual iban a acceder. En un 16% exponen que fue buena la atención, ya sea por parte del funcionario que lo entrevisto y de igual forma el lugar no tuvo las condiciones



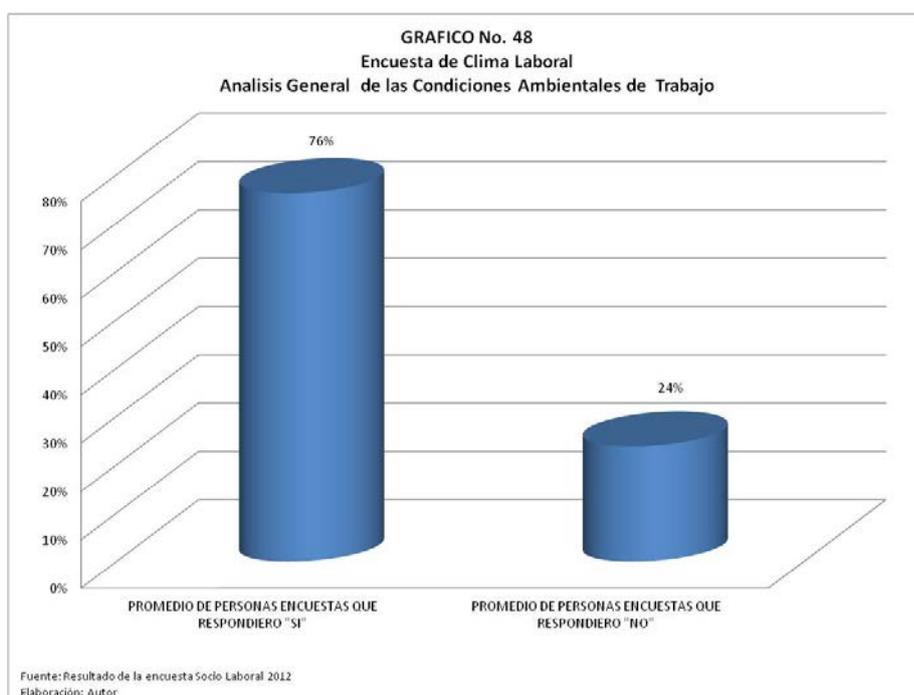
necesarias para que tengan un acceso las personas con discapacidad. De acuerdo a

nuestra encuesta todas las personas tuvieron un nivel de atención moderado por lo cual se puede apreciar en el siguiente gráfico.

### 5.3.6 Análisis de las preguntas sobre las condiciones ambientales de trabajo.

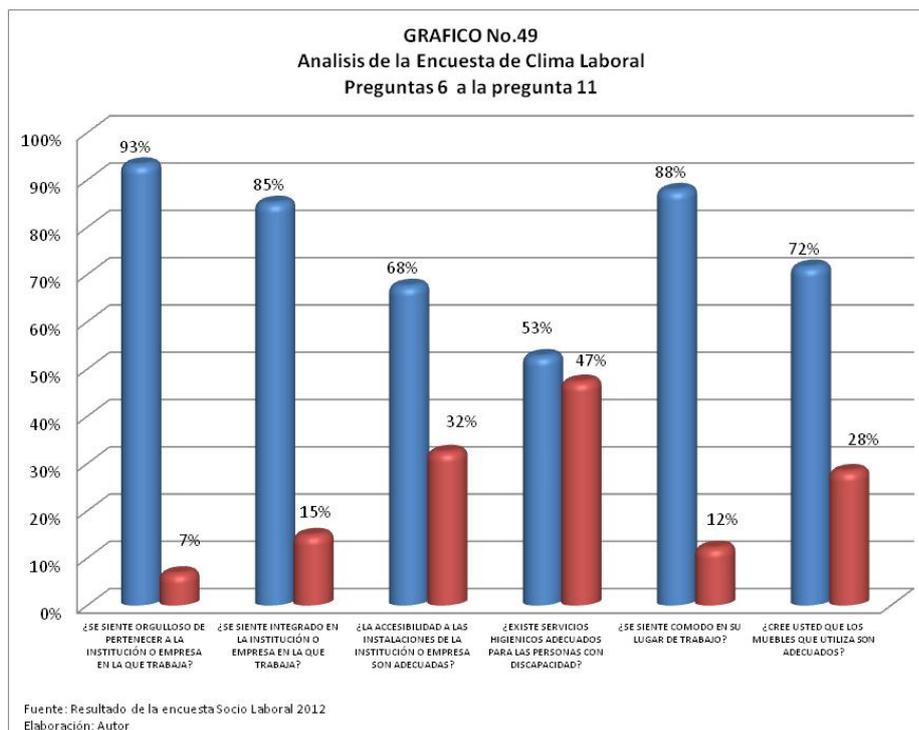
No solo es necesario medir la forma, el tipo de discapacidad, o a su vez la formación que tienen las personas con discapacidad, también es importante señalar las principales bondades y dificultades que tenemos como empleados privados, servidores públicos en el desarrollo de nuestras actividades. Es necesario identificar si contamos con el equipo necesario, si nuestras instituciones cuentan con los accesos necesarios para el ingreso de personas con discapacidad, se cuenta con el mobiliario necesario, entre otras cosas que facilitarían el desarrollo normal de nuestras actividades que tienen que cumplir las personas con diversos tipos de discapacidad.

Es importante señalar que la encuesta encierra una serie de preguntas que tienen relación con las condiciones ambientales de trabajo, las mismas que se encuentran caracterizadas desde la pregunta 6 hasta la pregunta 23, en donde se determina el grado de cumplimiento con las condiciones que deben tener tanto en infraestructura equipamiento, para que las personas con discapacidad que se incorporan a la actividad laboral puedan laborar, para lo cual fue importante determinar el promedio porcentual de los factores que analizaron esta condición, la misma que se encuentra descrita en la siguiente gráfica:



Como se pudo apreciar que del total de las personas con discapacidad encuestadas, el 76% establece que las empresas si cuentan con las condiciones necesarias para laboral y que desempeñan sus actividades en un excelente ambiente laboral, mientras que el 24% determina que las instituciones en las cuales se desempeñan actualmente no cuentan con las condiciones necesarias para general un buen ambiente de trabajo, no cuentan con la infraestructura necesaria, que les permita a las personas con discapacidad desarrollar con normalidad cada una de sus actividades.

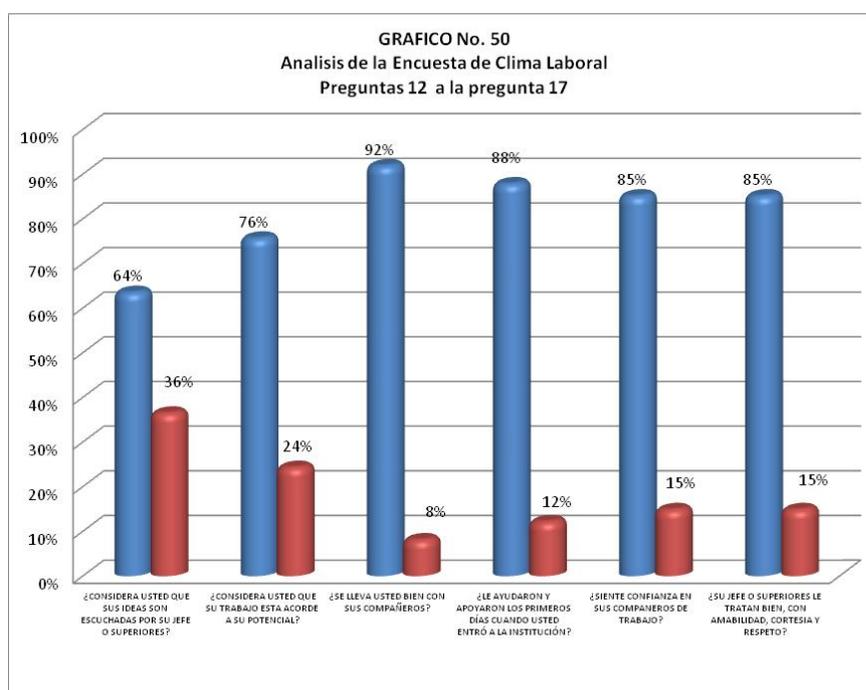
Como percepcion general, tanto las empresas públicas y privadas, han tomado seriamente el papel de la responsabilidad social que deben mantener con la colectividad, por lo cual han mejorado su infraestructura con accesos, servicios higienicos exclusivamente para personas con discapacidad, es importante describir los resultados a los factores analizados en la encuesta, para lo cual exponemos los siguientes resultados:



- El 93% de las personas encuestas ha determinado que se sientes orgullosos de pertenecer a la institucion en la que actualmente se encuentran laborando, mientras que el 7% no comparte esta misma opinion.

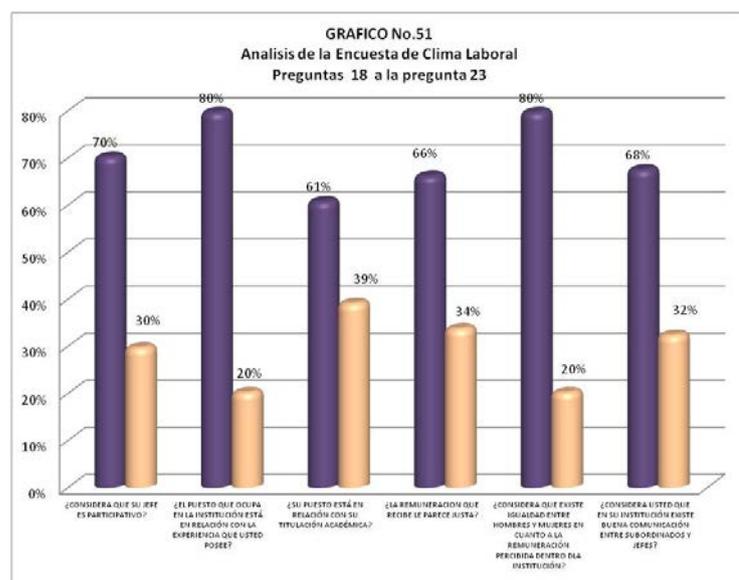
- El 85% destacó que se siente integrado en todas las actividades que realiza la empresa, mientras que el 15% se encuentra en desacuerdo con esta y que más bien se encuentra resagado de ciertas actividades.
- De igual forma se pudo determinar que el 68% de las instituciones o empresas en las que trabajar las personas con discapacidad cuentan con accesibilidad necesaria a sus instalaciones, mientras que el 32% no cuenta.
- El 53% de las instituciones cuentan con servicios higiénicos necesarios para las personas con discapacidad, mientras que el 47% no poseen, es importante señalar que este indicador se encuentra casi en igual magnitud, por lo cual es necesario fortalecer las normativas de seguridad industrial en las empresas para que se adecuen; ya que los mismos derechos tienen estos como los otros.
- El 88% de la población con discapacidad encuestada señala que se sienten cómodos en su lugar de trabajo, mientras que el 12% señala lo contrario.
- El 72% señala que tienen los muebles adecuados para el desarrollo correcto de sus actividades, lo que les permite explotar al máximo con sus habilidades, mientras que el 28% señala que no cuenta con los muebles adecuados para su desempeño.

En el siguiente bloque de preguntas se pudo determinar que:



- Siguiendo con la interpretación de la encuesta el 64% de la población señala que las ideas generadas por ellos, son escuchadas por sus jefes o superiores; mientras que el 36% señala que tienen la atención pero no son escuchadas.
- De igual forma señala que 76% considera que el trabajo que desarrollan en la actualidad se encuentran acorde con su potencial, mientras que el 24% señala que realizan actividades que no son acordes con su potencial.
- De igual forma y en mayor proporción podemos determinar que el 92% mantienen una buena relación con sus compañeros de trabajo, y en una menor proporción como el 8% no mantienen buenas relaciones con sus compañeros.
- De igual forma el 88% indican que tuvieron el apoyo en los primeros días que ingresó a la institución o empresa para su adaptación y conocimiento de la institución, mientras que el 12% no tuvieron la misma acogida.
- El 85% de las personas con discapacidad señalan que tienen confianza en cada uno de sus compañeros, mientras que el 15% aún no mantienen la misma confianza en sus compañeros que la mayoría de personas encuestadas y por último el 85% de las personas con discapacidad encuestadas señalan que reciben un trato cordial, amable y muy respetuoso por parte de sus coordinadores y jefes, mientras que el 15% señalan lo contrario.

En el siguiente bloque de preguntas se pudo determinar que:



- En este bloque se puede apreciar que el 70% de las personas con discapacidad consideran que su jefe es participativo, mientras que el 30% piensa que no lo son.
- El 80% indica que el puesto que actualmente ocupan se encuentra relacionada con la experiencia que poseen mientras que el 20% señala que no se encuentra relacionada con la experiencia que poseen.
- El 61% señala que el puesto se encuentra relacionado con su titulación académica y por ende con su nivel de instrucción adecuado, mientras que el 39% señala que no es así.
- El 66% de la población indica que recibe una remuneración justa por su desempeño laboral y por cada una de las actividades que realiza, mientras que el 34% señala que no. Se puede apreciar la brecha que existe, y por ende se entendería que no todos se encuentran muy conformes con la remuneración que reciben en la actualidad.
- El 80% considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración percibida dentro de la institución, mientras que el 20% señala lo contrario.
- El 68% considera que en la institución existe buena comunicación entre subordinados y jefes, mientras tanto que el 32% señala que falta esta comunicación.

Cabe señalar que para la obtención de la información fue importante el nivel de confidencialidad y anonimato, lo que permitió tener respuestas más objetivas de cada persona encuestada, la misma que señalaba su sentir y pensar de la institución o empresa que en la actualidad presta sus servicios.

Cada pregunta tuvo como objetivo determinar de manera real cuál es la situación en la que se encuentran inmersas las personas con discapacidad para cumplir con sus actividades. Cada provincia tiene su particularidad y su forma de interpretar las cosas; como vemos ya existe un camino a seguir, pero nos toca ir fortaleciendo más aún, para que tanto las instituciones públicas como privadas puedan brindar los mismos servicios, y tener verdaderos programas de inserción laboral, lo que da

como resultado una población participativa, lo que es muy importante involucrar a las personas con discapacidad al desarrollo productivo y económico del país.

#### **5.4 Plan de Capacitación**

El plan de capacitación representa una parte fundamental dentro del mejoramiento continuo que poseen las personas para desempeñar alguna actividad laboral. Para el presente trabajo de investigación realizada, es importante establecer investigaciones adicionales que permitan determinar las necesidades de capacitación que tienen las personas con discapacidad para la adopción de nuevas habilidades técnicas.

El estudio de mercado deberá contemplar variables como el tipo de actividades que se desarrolla, la misión del puesto, demanda y oferta de cursos técnicos, necesidades técnicas de capacitación y mejoramiento continuo, lo que permitirá:

- Fomentar el mejoramiento de las condiciones laborales y el clima organizacional
- Fortalecer la cultura organizacional y práctica de valores mediante la formación ética
- Potenciar el liderazgo y el trabajo en equipo

Por estas razones es difícil determinar un plan de capacitación objetivo, que realmente se desarrolle en base a las necesidades de la institución. Cada empresa o institución tiene su finalidad y su razón de ser, de igual forma los productos que ofrece son distintos por tal razón es necesario contar con este ESTUDIO DE MERCADO, que realmente refleje las necesidades institucionales y que pueda ser productivo tanto para las personas con discapacidad, la institución y por ende genere productividad, eficacia y eficiencia en sus actividades.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- La Vicepresidencia ha sido la principal institución que encabeza un proyecto de inserción laboral en el país, debemos recordar que la OIT señala varios parámetros que se consideran para que las legislaciones de los países miembros, contemplen en cada una de sus políticas la atención, promoción e inclusión, para lo cual el CONADIS ha venido trabajando en la promulgación de estos derechos; determinando políticas y emprendiendo estrategias que permitan la participación de instituciones tanto públicas como privadas.
- Actualmente la población con discapacidad representa el 12,14% de la población total, de acuerdo al estudio realizado por el INEC en noviembre del 2004, de los cuales 52% de la población son mujeres y el 48% son hombres. La mayor parte se encuentra concentrada en la Sierra Ecuatoriana en un 50%, en la Costa con un 46% y en la Amazonia en un 4%. Las mayores provincias que tienen mayor número de personas con discapacidad son Guayas, Pichincha, Manabí y Azuay entre las más importantes. El 63% de la población con discapacidad viven en zonas urbanas, mientras que el 37% viven las zonas rurales del país.
- En lo que respecta al nivel de instrucción de las personas con discapacidad permanente por más de un año, el 42% tienen primaria, 15,11% tienen secundaria, el 6,46% tienen instrucción superior, el 19,08% no tienen ninguna instrucción formal. Las principales habilidades con las que se mantienen las personas con discapacidad al ocupar alguna actividad laboral son más técnicas que profesionales, de igual forma se encuentran en un 8% trabajando como servidores u obreros en Municipios o Consejos Provinciales. Entre las actividades que han desempeñado son las siguientes: empleados privados u obreros privados, jornaleros o peones, patronos en un menor porcentaje son socios de algún negocio, en cuenta propia.
- Existen varios programas de inserción laboral funcionando en nuestro país, estos se encuentran liderados por la Vicepresidencia de la República, institución que ha contribuido con estudios. La Misión Manuela Espejo registro 293.743, estudios que tienen como características describir la formación académica, el nivel estudios y tipo de discapacidad, todo esto se ha logrado con el apoyo del CONADIS, programas como: Servicios de Inserción Laboral los mismos que

funcionan a nivel nacional, FENEDIF, Red Socio Empleo, los programas determinados por la Dirección de Grupos Prioritarios del Ministerio de Relaciones laborales, FUNDESI con el apoyo y asesoramiento a empresas, cada uno de estos programas concentran su información a través del MRL, esta información es depurada y la misma que es remitida a la Vicepresidencia para su análisis y control.

- No solo los programas contribuyen a mejorar la calidad de vida, también los servicios de inserción que existen, FUNDESI ha sido un ente asesor que ha dirigido sus esfuerzos no solo en el registro de personas con discapacidad, sino también en el seguimiento, control y asesoramiento a las empresas; para que puedan cumplir con lo determinado en la Ley. Uno de los servicios que brinda el Ministerio de Relaciones Laborales y que tiene mayor acogida es la Bolsa de la Red Socio Empleo y es el medio más utilizado en la actualidad.
- La información recopilada, sirve como eje fundamental para la generación de políticas públicas, en lo que respecta a inserción socio laboral, las provincias que tienen el mayor número de personas insertadas son Guayas con 3928, Pichincha con 4482, Azuay con 559, y en total se han insertado 13093 personas.
- La aplicación de la encuesta de clima laboral determino que del total, el 46% corresponde a mujeres y el 54% son hombres. Igualmente el 35% tiene educación secundaria, el 41% se encuentra en un instrucción superior, el 3% tiene una instrucción técnica, el 12% tiene instrucción primaria el 1% no tiene ninguna instrucción formal y de igual forma el 7% no brindaron información. La muestra poblacional de las personas con discapacidad encuestada estableció que el 49% tiene una discapacidad física, el 35% tiene una discapacidad auditiva, un 8% es visual, el 7% es psicológica y el 1% tiene una discapacidad psicológica.
- La atención en estos centros que brindan el servicio de inserción, en lo que respecta al nivel de atención determinan que: el 35% tuvo un trato excelente, el 49% fue muy bueno, el 16% tuvo un trato bueno; de igual forma la mayor parte de personas con discapacidad encuestadas describen que las empresas en donde laboran cumplen con casi todo lo determinado para tener un clima laboral aceptable, con instrumentos necesarios para el cumplimiento de sus funciones y de igual forma cuentan con espacios, accesos y servicios acordes a sus condiciones.

## Recomendaciones

- Es recomendable que el CONADIS y el Ministerio de Relaciones Laborales elaboren un instrumento técnico en el cual se determinen las políticas, derechos y beneficios laborales que tienen las personas con discapacidad, amparados en la legislación ecuatoriana y bajo los principios universales, determinados por la Organización Internacional del Trabajo; hacia todos los sectores del país.
- Actualmente la información se encuentra dispersa, no existen variables de cruce, por lo cual el INEC deberá implementar una política de socialización de la información en el ámbito de discapacidades, ya que esta información es de difícil acceso, lo que no permite describir la situación actual de las personas con discapacidad en diferentes sectores como salud, educación, trabajo, bienestar social. El CONADIS y el INEC deberán establecer directrices para el manejo de información, que se genera a través del Censo Nacional y se canalice la información que se levante a través de los diferentes programas y servicios de las ONG's en lo correspondiente a la inserción socio laboral por parte del Ministerio de Relaciones Laborales y su Dirección de Grupos Prioritarios.
- Establecer alianzas estratégicas entre el Ministerio de Educación, SECAP, SENEKYT y la SENPLADES, para estructurar una carrera técnica profesional dirigida a las personas con discapacidad, y con esto mejorar el acceso a la formación profesional y a la capacitación, lo que permitirá contribuir con profesionales técnicos para cada una de las áreas administrativas, gerenciales, de proyectos, civiles, entre otras con la única finalidad de motivar para que el nivel ocupacional de las personas con discapacidad mejoren y por ende su nivel de ingresos, a través de la formación continua que le brinde la institución.
- Es recomendable que tanto las instituciones públicas como privadas trabajen articuladamente en el fortalecimiento de estos programas. El CONADIS deberá establecer las normativas del caso, para que tanto instituciones de control, instituciones privadas y organizaciones no gubernamentales trabajen en la georeferenciación de las personas con discapacidad, y por ende se fortalezca todos estos programas y servicios no solo con el aporte del estado si no con el apoyo de la empresa privada y pública, buscar el fortalecimiento de la Dirección de Grupos Prioritarios y del CONADIS. Cada programa se lo debe fortalecer a través de varios mecanismos como la difusión, el mejoramiento continuo, el desarrollo de una base de información con personas con discapacidad, la misma que

permita cuantificar el nivel de empleo que tiene y que se constituya en un banco de información para que las empresas puedan contar con el personal necesario de acuerdo al perfil requerido. Es importante que el Portal Socio Empleo perdure y se fortalezca con mayor dinamismo tanto para las instituciones públicas como privadas a nivel nacional.

- Es importante mejorar el sistema de información que tiene el CONADIS, la Vicepresidencia y el Ministerio de Relaciones Laborales, no solo es importante que se produzca información o que los estudios solo queden para las instituciones que las realiza; sino más bien la idea sería que a través de los portales públicos de información se los publique de manera paulatina de acuerdo al sector que se lo enfoque, en este caso todo lo relacionado a empleo y trabajo, el Ministerio de Relaciones Laborales busque la manera de construir un portal en su página institucional que difunde toda la información concentrada de los principales programas y servicios que realizan las instituciones y que por ley deberán ser registradas para su difusión en la dirección de grupos prioritarios para su socialización a nivel nacional.
- Varias instituciones públicas, privadas, organizaciones no gubernamentales, han aportado en el mejoramiento del índice de inserción socio laboral en el país, es fundamental establecer mecanismos que permitan efectuar un seguimiento a las incorporaciones que se realiza, para lo cual el CONADIS, el Ministerio de Relaciones Laborales, deberán efectuar un control en cada una de las empresas, y lo más importante crear un instrumento que permita medir el ambiente laboral, saber cómo se encuentran laborando, el nivel de participación en el desarrollo productivo de la institución. No solo es importante el número de inserciones efectuadas, también es importante saber cómo se encuentran desarrollando las actividades, cuentan con todo lo necesario; esta información permitirá generar mejores políticas de control no solo para las instituciones si no también el mejoramiento de la política para un mejor incentivo de la responsabilidad social corporativa, retribución del mundo empresarial hacia los grupos más prioritarios del país.
- Es pertinente medir el clima laboral que mantienen las personas con discapacidad en el desarrollo de actividades, las mismas que ayudaran a conocer los factores de trabajo, compañerismos, y herramientas que permitan mejorar el nivel de desempeño y ser más productivos para la institución

## **PROPUESTA ALTERNATIVA**

**Antecedentes.-** La inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador, se ha venido fortaleciendo día tras día, en base a las leyes, normas y reglamentos establecidos por los principales organismos de control dedicados a velar por el cumplimiento de las disposiciones legales.

En la actualidad el principal problema que tienen las personas con discapacidad es que no pueden acceder a una instrucción formal adecuada, a un nivel de capacitación que les permita explotar al máximo las habilidades para el puesto que vienen ejerciendo. Por tal razón las principales actividades que realizan son técnicas y manuales; de acuerdo al nivel de instrucción formal que poseen.

Con estos antecedentes es importante generar una propuesta alternativa que permita involucran a varias instituciones en la búsqueda y construcción de una política pública adecuada de cada uno de los actores: tanto para las instituciones de educación media, superior, las empresas de capacitación, y contar con todos los implementos técnicos, tecnológicos, materiales y humanos para una adecuada formación y capacitación que se brinde a las personas con discapacidad.

### **Objetivo General**

Determinar los principales lineamientos que permitan formar y capacitar a las personas con discapacidad en carreras técnicas que logre potencializar su conocimiento y destrezas para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, con el aprovechamiento de convenios inter institucionales.

### **Principales actores**

A continuación se describirán los actores y las actividades que se puedan establecer para la óptima formación y capacitación. Cada actor podrá impulsar varias actividades encaminadas a la formación de las personas con discapacidad, para lo cual determinaremos lo siguiente:

- **CONDADIS**

Deberá contribuir con las siguientes actividades:

- Generación de políticas públicas
- Realizar un mapeo de las personas con discapacidad
- Estadística poblacional de las personas con discapacidad
- Establecer programas de inclusión educativa a nivel nacional.
- Establecer Acuerdo inter institucionales con el Ministerio de Educación y el SENECYT

- **Ministerio de Educación y Cultura**

Deberá contribuir con las siguientes actividades:

- Adecuación de escuelas especializadas para la enseñanza de educación media de personas con diferentes tipos de discapacidad.
- Realizar programas educativos en conjunto con el CONADIS.
- Desarrollar metodologías educativas para el mejoramiento de la enseñanza media.
- Creación de escuelas especializadas en la educación de personas con diferentes tipos de discapacidad.

- **SENECYT**

Deberá contribuir con las siguientes actividades:

- Generación de políticas públicas para el mejoramiento de la infraestructura, equipamiento y metodología de estudios para las personas con diferentes tipos de discapacidad.
- Planificación de acuerdo al mercado, carreras técnicas con una malla curricular determinada, para que las personas con discapacidad puedan acceder a una carrera técnica o de tercer nivel en: universidades, escuelas politécnicas, institutos técnicos, etc.

- **SECAP**

Deberá contribuir con las siguientes actividades:

- Fortalecimiento de carreras técnicas para las personas con discapacidad a través de su Centro de Formación Técnica.
- Mejoramiento de la infraestructura y la tecnología que permitan la utilización de herramientas dinámicas para el aprendizaje.
- Impulsar y promocionar cursos con metodologías adecuadas y herramientas necesarias para la participación de personas con distintos tipos de discapacidad.

- **Ministerio de Relaciones Laborales**

Deberá contribuir con las siguientes actividades:

- Generación de políticas públicas de inserción laboral.
- Campañas de promoción y difusión de la normativa legal de inclusión laboral.
- Fortalecimiento de los controles e inspecciones a las empresas públicas y privadas para determinar el grado de cumplimiento con el porcentaje de inclusión laboral.

Cada institución jugará un papel importante dentro de un acuerdo inter institucional que permita centralizar la información y la acción a través del principal organismo como es el CONADIS. Este organismo tendrá un papel importante en un proyecto que se lo podría denominar “PLAN INTEGRAL DE FORMACION, CAPACITACION E INSERCIÓN LABORAL”, como se pudo determinar cada uno de los actores tendrá un campo de acción específico, el mismo que busca complementar las actividades que realicen las instituciones encargadas de regular y generar proyectos de educación media y superior, entidades de capacitación, entidades de control de la política pública.

La propuesta tiene como finalidad reunir a representantes de cada una de estas instituciones para determinar el rol, el grado de participación, el grado de responsabilidad; que cada una de las instituciones asumiría a establecer estos compromisos inter institucionales, que tiene como finalidad la preparación de talentos humanos con mejor profesionalización, capacitación, y que puedan asumir mayores retos profesionales.

Es importante recalcar que es necesario realizar una investigación más profunda que permita delimitar de mejor manera los campos de acción de cada una de las instituciones, y por ende conocer el tipo de profesionales y la capacitación que necesitan de acuerdo a estudios técnicos de necesidades que tiene el nivel productivo y empresarial del país.

## Bibliografía

- Cazar Ramiro, Análisis de los Resultados de la Investigación sobre la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en las Ciudades de Quito y Guayaquil, Investigación, Quito: Fundación General Ecuatoriana, 2012.
- Clasificación Internacional De Deficiencias, Discapacidades Y Minusvalías. (1994) OMS – OPS. 1994
- CONADIS. Boletín Informativo No. 19.
- CONADIS. Folleto Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física – FENEDIF. <http://www.conadis.gob.ec/fenedif.htm>
- Fundación General Ecuatoriana. Disponible en <http://www.fge.org.ec/>
- Las discapacidades en el Ecuador disponible en [www.discapacidadesecuador.org/portal/.../fenodisbasededatos.pdf](http://www.discapacidadesecuador.org/portal/.../fenodisbasededatos.pdf)
- Metodología De La Investigación Social I. [http://www.robertexto.com/archivo14/met\\_invest\\_social1.htm](http://www.robertexto.com/archivo14/met_invest_social1.htm) [Consultado 4 de marzo 2012].
- Métodos de Recolección de Datos para una Investigación. [www.tec.url.edu.gt/boletin/URL\\_03\\_BAS01.pdf](http://www.tec.url.edu.gt/boletin/URL_03_BAS01.pdf) `consultado 1 de marzo 2012]
- Ministerio de Relaciones Laborales. Inserción de personas con discapacidad. [http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=177&Itemid=204](http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=177&Itemid=204).
- Ministerio de Relaciones Laborales. Rendición de Cuentas año 2010 – 2011.
- Norambuena Marjorie. Estudio Descriptivo sobre la Inclusión Laboral en Discapacitados mentales con Trastorno Generalizados del Desarrollo.2007.
- O`reilly Arthur. El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidad. Oficina Internacional de Trabajo – Ginebra.2007.
- PLAN NACIONAL DE DISCAPACIDADES. Líneas Prioritarias y Proyección de trabajo del Consejo Nacional de Discapacidades. Documento No. 3. Quito – Ecuador. 1995
- Prieto Natalia, Delsol Claudia; Influencia de Habilidades Sociales en Proceso de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad Mental Leve y Moderada, Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.2006

- Tipos De Recolección De Información: <http://tgrajales.net/invesrecolecc.pdf>  
[Consulta 29 de febrero de 2012]
- [www.postgrado.unesr.edu.ve/acontece/.../estrategiasmetytecnicas.pdf](http://www.postgrado.unesr.edu.ve/acontece/.../estrategiasmetytecnicas.pdf)  
[Consulta: 25 de febrero de 2012].
- [Campus.usal.es/~lamemoriaparalizada/.../pdf/martinez\\_perez.pdf](http://Campus.usal.es/~lamemoriaparalizada/.../pdf/martinez_perez.pdf)
- *DISTRIBUCION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. (14 de mayo de 2012). Obtenido de [www.conadis.gob.ec](http://www.conadis.gob.ec)
- *Portal de Estadísticas*. (s.f.). Recuperado el 17 de mayo de 2012, de [www.inec.gob.ec](http://www.inec.gob.ec)
- *Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador - SIISE*. (s.f.). Recuperado el 14 de mayo de 2012, de [www.desarrollosocial.gob.ec](http://www.desarrollosocial.gob.ec)

ANEXO No.1



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**  
**INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**  
**ENCUESTA DE AMBIENTE LABORAL**



**INSTRUCCIONES**

POR FAVOR dedique 10 minutos para completar esta encuesta, la información que nos proporcione será utilizada con fines de Investigación.

**1.- DATOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD** Ciudad: \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_ Género : Masculino  Femenino  Edad \_\_\_\_\_

**2.- NIVEL DE INSTRUCCIÓN**

Ninguna  Alfabetizado  Primaria

Secundaria  Superior  Técnica  En qué? \_\_\_\_\_

Estudia actualmente

Pública  Privada

**3.- TIPO DE DISCAPACIDAD**

Física  Intelectual / Psicológica  Visual  Auditiva / Lenguaje  Psicológica

**4.- ¿A TRAVÉS DE QUE PROGRAMA ACCEDIO AL PUESTO LABORAL?**

Ministerio de Relaciones Laborales  SIL - Servicio de Inserción Laboral

Conadis  Vicepresidencia de la República

Por cuenta propia  Otros:  \_\_\_\_\_

Cuanto Tiempo en años se encuentra laborando \_\_\_\_\_

**5.- SI FUE ATENDIDO POR ALGUN SERVICIO ¿COMO CALIFICARIA LA CALIDAD DE ATENCIÓN?**

Excelente  Muy Bueno  Bueno  Pésimo

**6.- ¿SE SIENTE ORGULLOSO DE PERTENECER A LA INSTITUCIÓN O EMPRESA EN LA QUE TRABAJA?** SI  NO

**7.- ¿SE SIENTE INTEGRADO EN LA INSTITUCIÓN O EMPRESA EN LA QUE TRABAJA?** SI  NO

**8.- ¿LA ACCESIBILIDAD A LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN O EMPRESA SON ADECUADAS?** SI  NO

**9.- ¿EXISTE SERVICIOS HIGIENICOS ADECUADOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?** SI  NO

**10.- ¿SE SIENTE COMODO EN SU LUGAR DE TRABAJO?** SI  NO

**11.- ¿CREE USTED QUE LOS MUEBLES QUE UTILIZA SON ADECUADOS?** SI  NO

**12.- ¿CONSIDERA USTED QUE SUS IDEAS SON ESCUCHADAS POR SU JEFE O SUPERIORES?** SI  NO

**13.- ¿CONSIDERA USTED QUE SU TRABAJO ESTA ACORDE A SU POTENCIAL?** SI  NO

**14.- ¿SE LLEVA USTED BIEN CON SUS COMPAÑEROS?** SI  NO

**15.- ¿LE AYUDARON Y APOYARON LOS PRIMEROS DÍAS CUANDO USTED ENTRÓ A LA INSTITUCIÓN?** SI  NO

**16.- ¿SIENTE CONFIANZA EN SUS COMPANEROS DE TRABAJO?** SI  NO

**17.- ¿SU JEFE O SUPERIORES LE TRATAN BIEN, CON AMABILIDAD, CORTESIA Y RESPETO?** SI  NO

**18.- ¿CONSIDERA QUE SU JEFE ES PARTICIPATIVO?** SI  NO

**19.- ¿EL PUESTO QUE OCUPA EN LA INSTITUCIÓN ESTÁ EN RELACIÓN CON LA EXPERIENCIA QUE USTED POSEE?** SI  NO

**20.- ¿SU PUESTO ESTÁ EN RELACIÓN CON SU TITULACIÓN ACADÉMICA?** SI  NO

**21.- ¿LA REMUNERACION QUE RECIBE LE PARECE JUSTA?** SI  NO

**22.- ¿CONSIDERA QUE EXISTE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN CUANTO A LA REMUNERACIÓN PERCIBIDA DENTRO DLA INSTITUCIÓN?** SI  NO

**23.- ¿CONSIDERA USTED QUE EN SU INSTITUCIÓN EXISTE BUENA COMUNICACIÓN ENTRE SUBORDINADOS Y JEFES?** SI  NO

ANEXO No. 2



**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

**ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MAESTRIA EN GESTION Y DESARROLLO SOCIAL**

**PROYECTO DE TESIS**

**TEMA: ANALISIS DE LA ATENCION A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDA A TRAVÉS DE LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS DE INSERCION LABORAL EN EL ECUADOR, AÑO 2012.**

**AUTOR: RENE GERMAN JAIME TOAPANTA**

**CENTRO REGIONAL QUITO**

**Quito, 2012**

## **PROYECTO DE TESIS DE GRADO**

**TEMA:** Análisis de la atención a las personas con discapacidad a través de los Programas y Servicios de Inserción Socio Laboral en el Ecuador, Año 2012.

**LINEA DE INVESTIGACION:** Realidad Social en Grupos Vulnerables.

### **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Para las personas con discapacidad, el trabajo tiene una especial connotación y un anhelo especial, podemos llegar a una comparación de que esto representa el término de una situación de discriminación y que siempre era tratada de manera particular, primero con la aceptación de la discapacidad y, luego, con la construcción de una determinada forma de convivencia entre su vida personal y profesional.

En el Ecuador no se cuenta con un instrumento técnico que ayude a identificar el alto nivel del desempleo de las personas con discapacidad en las diferentes regiones de nuestro país. De igual manera no se puede establecer el nivel de formación y la accesibilidad que tienen las personas con discapacidad; pese a que al pasar del tiempo han desarrollado diferentes habilidades, las que permiten su normal desarrollo en diferentes actividades.

El conseguir trabajo es un factor crítico para estas personas; el actual mercado se encuentra discriminando, y no permiten de la manera más adecuada la inserción de las personas con discapacidad. En la actualidad las pocas personas que se encuentran con un puesto de trabajo no gozan de estabilidad laboral y en su momento no cuentan con la infraestructura necesaria para desarrollar sus trabajos de manera normal.

A pesar de las normativas creadas, no existe un cumplimiento de la misma, ya que no existe un medio o un instrumento técnico que permita visualizar la realidad en la que viven estas personas, que de una u otra manera han logrado superar diferentes barreras y que en la actualidad se cuenta con excelentes profesionales y con niveles académicos altos y que no son empleados tanto en

las instituciones públicas ni privadas, y que fácilmente pueden acceder a empleos de calidad y con remuneración acorde con su nivel profesional.

## **2. OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

- Efectuar un análisis de la atención a las personas con discapacidad a través de los programas y servicios de inserción socio laboral tanto en el sector público y privada en este año 2012.

### **Objetivos específicos**

- Analizar demográficamente de la población con discapacidad, a través de los diferentes sistemas de información del país.
- Identificar las principales áreas de formación, habilidades laborales y experiencia de las personas con discapacidad que mantienen alguna relación laboral.
- Realizar un análisis de los diferentes programas, proyectos y servicios de inserción socio laboral para las personas con discapacidad
- Recopilar información estadística sobre la inserción socio laboral en las instituciones públicas y privadas del país.

## **3. MARCO TEORICO**

Primeramente para el desarrollo del proyecto de investigación es necesaria la conceptualización de cada uno de los términos relacionales con la discapacidad, su origen, la evolución que se ha venido generando y el impacto que ha tenido a través de los años tanto para el concepto de discapacidad; su clasificación, y las diferentes formas de discapacidad.

Es necesario el análisis de las normativas desarrolladas en la Legislación tanto nacional como internacional, en lo que respecta a la inserción de personas con discapacidad. Los diferentes programas que desarrolla la entidad rectora en materia laboral, la normativa reglamentaria que se encuentra vigente y que rige

tanto para empresas públicas como privadas. Políticas que en la actualidad no se tiene el conocimiento y su nivel de responsabilidad. Cada uno de los análisis permitirá el mejoramiento de la planificación de la política pública, logrando determinar el nivel de participación dentro del mercado laboral a nivel de país. La participación en varios programas y proyectos, y el aprovechamiento de las políticas aplicadas, podrán ser reflejados: su nivel de impacto ya sea positivo o negativo a se verán reflejados en la información estadística que se recopilara en el presente informe.

La investigación establecerá características como: búsqueda de un empleo, el nivel de preparación, el tipo de cargos que común mente se aplica y por ende los principales puestos que se desempeñan en la actualidad. Por último el nivel de cumplimiento que deben tener las empresas público y privadas en la inserción de personas con discapacidad en cada una de sus filas de colaboradores, para así fomentar el seguimiento y control en la aplicación de la política pública a favor de las personas con discapacidad.

.

.

#### **4. HIPÓTESIS**

Los servicios de inserción socio laboral en el Ecuador a los que acceder las personas con discapacidad responden insatisfactoriamente a la normativa legal vigente, planteada por los organismos gestores de la política pública y comparada con los objetivos y metas del Plan Nacional del Buen Vivir.

#### **5. PLAN DE CONTENIDOS**

##### **CAPITULO 1**

##### **MARCO CONCEPTUAL DE LA DISCAPACIDAD**

1.1 Qué es la discapacidad

1.2 Personas con discapacidad

1.3 Evolución histórica de las distintas formas de denominación y connotación de discapacidad

1.4 Clasificación de las discapacidades: CIDDM; CIF

## **CAPITULO 2**

### **PRINCIPALES NORMATIVAS LEGALES NACIONALES E INTERNACIONALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR**

- 2.1 Ratificación sobre derechos de las personas con discapacidad (CDPD) a octubre de 2007.
- 2.2 Principales medidas de la Organización Internacional del Trabajo
- 2.3 Marco legal aplicadas por el Ministerio de Relaciones Laborales en materia de inserción de personas con discapacidad.
- 2.4 Determinación de las principales políticas emitidas en el Ecuador en materia de inserción laboral.
- 2.5 Principales convenios de inserción laboral establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales.

## **CAPITULO 3**

### **DISCAPACIDAD EN CIFRAS**

- 3.1 Análisis estadístico de la población con problemas de discapacidad en el Ecuador.
- 3.2 Análisis estadísticos y demografía de las personas con discapacidad.
- 3.3 Estudios nacionales e internacionales. Principales datos.
- 3.4 Resultados del último censo 2010 en discapacidades.
- 3.5 Determinación de las distintas prioridades de las personas con discapacidad.

## **CAPITULO 4**

### **PROGRAMAS Y SERVICIOS DE INSERCIÓN LABORAL EN EL ECUADOR**

- 4.1 Las personas con discapacidad, el empleo y la oferta laboral a través del Portal Público de la Red Socio empleo.
  - 4.1.1 Número de postulantes
  - 4.1.2 Distribución por género
  - 4.1.3 Análisis por edad
  - 4.1.4 Características por tipo de postulación, nivel académico
- 4.2 Inserción socio laboral de las personas con discapacidad en el sector público
  - 4.2.1 % de la población insertada en el año 2011
  - 4.2.2 Tipo de puestos ocupados por personas con discapacidad
  - 4.2.3 Modalidad de inserción socio laboral dentro del servicio público.

- 4.2.3.1 Proceso de selección, tipos de contratos o nombramiento.
- 4.2.4 Número de personas insertadas a través de la Red Socio Empleo.
- 4.2.5 Grado de cumplimiento con las normativas legales.
- 4.2.6 Programas y servicios institucionales del sector público.
- 4.3 Inserción socio laboral de las personas con discapacidad en el sector privado
  - 4.3.1 % de la población insertada
  - 4.3.2 Tipo de puestos
  - 4.3.3 Modalidad de inserción socio laboral dentro del servicio privado
  - 4.3.4 Número de personas insertadas a través de los programas y servicios del sector privado.
  - 4.3.5 Grado de cumplimiento con las normativas legales.
- 4.4 Nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en el trabajo.

## **CAPITULO 5**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### 5.1 CONCLUSIONES

#### 5.2 RECOMENDACIONES

## **6 METODOLOGIA**

Para la realización de nuestra investigación se procederá a un enfoque con los métodos cuantitativo y cualitativo; logrando así establecer estadísticas comparativas y medir el grado de satisfacción del servicio o programa que se esté ejecutado.

Estos métodos de investigación se verán complementados con la utilización de instrumentos como: Encuesta, Entrevista, Grupos focales, Análisis de Documentos, lo que nos permitirá disponer de información fiable que nos oriente en la construcción de una propuesta modelo a ser ejecutada y difundida a nivel nacional.

## **7 RESULTADOS ESPERADOS**

Contar con un documento técnico que permitirá tener una visión más amplia de la situación actual de las personas con discapacidad, saber el nivel de participación dentro del mercado laboral, cuáles son sus principales fuentes de trabajo, como es

su participación en la bolsa de empleo pública, cual es el nivel académico, los trabajos que habitualmente se encuentran desempeñando; de igual manera conocer los planes, programas que impulsan las principales entidades, determinando cuáles son las acciones que se han tomado para el cumplimiento de las disposiciones laborales para la inserción de personas con discapacidad y el grado de cumplimiento de la normativa legal vigente aplicada tanto por instituciones públicas y privadas.



