

**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO DE MANABI”**

**ULEAM**



**FACULTAD DE DERECHO, TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIA LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE: ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE LA  
REPÚBLICA.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**PREVIO A LA OBTECIÓN DEL TÍTULO DE:**

**ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL  
ECUADOR.**

**AUTOR:**

**ALARCON ANCHUNDIA ALAN PAUL**

**TUTOR:**

**ABG. HEIDI HIDALGO MG.**

**MANTA- MANABÍ-ECUADOR**

**2017 - 2018**



**TEMA:**

**“INSERCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE MANTA.”**

## **CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA**

El suscrito **ALARCON ANCHUNDIA ALAN PAUL**, egresado de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, facultad de Derecho declaro que los contenidos, resultados, análisis e interpretación, conclusiones, recomendaciones y otros elementos, son de exclusiva responsabilidad de su autor, apoyadas y respaldadas por las diferentes enunciaciones científicas de diferentes autores que se presentan en la bibliografía.

**“INSERCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE MANTA”**

**ALARCON ANCHUNDIA ALAN PAUL**



Doctor

Lenín Teobaldo Arroyo Baltán, M.Sc

**DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO  
DE LA UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ**

En su despacho.-

De mí consideración:

El suscrito Señor **ALARCON ANCHUNDIA ALAN PAUL**, portador de la Cédula de Identidad Nro. 131533930-7, legalmente matriculado en esta Facultad de Derecho, Carrera de **DERECHO** en el **Décimo Nivel, Paralelo "B" (Malla Curricular 2012)** lo que me hace acreedor a los Derechos Estudiantiles sobre los cuales me acerco a Usted en su calidad de máxima autoridad de esta Unidad Académica (Art. 54 del Estatuto de la ULEAM), y por su digno intermedio al Honorable Consejo de Facultad, ante quienes presento una solicitud de **DERECHO DE PETICIÓN**, legalmente establecido en la Constitución de la República del Ecuador, y en Ley de Modernización del Estado, Privatizaciones y Prestación de Servicios Públicos por parte de la Iniciativa Privada como también en las Bases Legales y Estatutarias de la ULEAM, de acuerdo a la siguiente exposición:

Es mi deseo solicitarle a Usted como a los miembros del Honorable Consejo de Facultad de manera muy comedida se dignen en autorizar la elaboración del trabajo de titulación al cual me sujetaré previo a la obtención del título, esto es, el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** que concretamente el mismo responde al siguiente: **"INSERCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE MANTA"** para lo cual una vez que he conversado con el tutor encargado se me ha indicado hacer un cambio en mi tema de tesis que antes era **inducción en el ámbito laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Manta** el cambio de la palabra **INDUCCIÓN** por la de **"INSERCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE MANTA"**.

En virtud de ello, solicito se sirva emitir **ANUENCIA** en donde pueda concedérseme la autorización respectiva para que se me permita realizar e iniciar con los trabajos

10 mo "B"  
2016 (2)



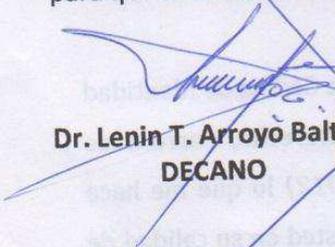
# UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ

## FACULTAD DE DERECHO

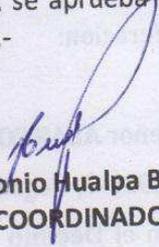
2017-2018

**UNIDAD DE TITULACIÓN.-** Manta, julio de 2017.- 09h45

**VISTOS:** Atentos a la comunicación presentada por el señor **Alán Paúl Alarcón Anchundia**, estudiante de la Facultad de Derecho y la **Ab. Heidi Hidalgo Ángulo, Mg.**, tutora; en la que solicita el cambio de su tema de titulación presentado, esto es: "INDUCCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE MANTA", por el siguiente tema: "**INSERCIÓN EN EL AMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE MANTA**", analizado el mismo, se aprueba la solicitud para que la estudiante desarrolle su tema propuesto.- Notifíquese.-

  
**Dr. Lenin T. Arroyo Baltan, M.Sc.**  
**DECANO**



  
**Dr. Antonio Hualpa Bello, Mg.**  
**COORDINADOR**

  
**Dr. Fausto Alarcón Cedeño, Mg.**  
**VOCAL**

Elaborado: Ing. Mónica Argandoña Chávez

correspondientes a fin de ejecutar todas las actividades necesarias para la consecución y finalización del análisis de caso señalado en el apartado anterior.

Por la favorable atención que se sirva dar a la presente, me permito extenderle mis sinceros agradecimientos y sentimientos de consideración y estima para Usted.

Cordialmente.-

  
Sr. **ALARCON ANCHUNDIA ALAN PAUL**

Cédula de Identidad Nro. 131533930-7

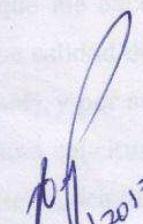
Correo Electrónico: alan.2000\_5j@hotmail.com

Celular: 0987767310

  
Abg. **Heidi Hidalgo Mg.**

TUTORA



  
18/07/2017



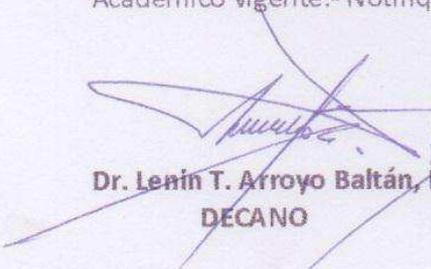
UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABÍ

FACULTAD DE DERECHO

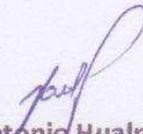
2017-2018

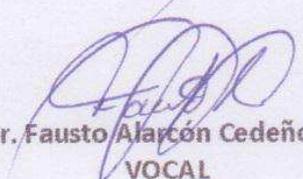
**UNIDAD DE TITULACIÓN.** - Manta, julio 06 de 2017.- 15h30

**VISTOS:** Atentos a la certificación que antecede, se aprueba el tema: "**INDUCCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE MANTA**", presentado por el señor **ALAN PAÚL ALARCÓN ANCHUNDIA**, estudiante de la Facultad de Derecho, para que realice la investigación respectiva, designándole como tutora a la **Ab. Heidi Hidalgo Ángulo, Mg.**, a quien se notificará con copia de la petición y de los decretos que anteceden; al tenor de lo establecido en el Art. 21 del Reglamento de Régimen Académico vigente.- Notifíquese.-

  
**Dr. Lenin T. Arroyo Baltán, M.Sc.**  
DECANO



  
**Dr. Antonio Hualpa Bello, Mg.**  
COORDINADOR

  
**Dr. Fausto Alarcón Cedeño, Mg.**  
VOCAL

Elaborado: Ing. Mónica Argandoña Chávez

Abogada Mg.

**HEIDI HIDALGO**

De mis consideraciones

Por medio de la presente extendiendo un fraterno saludo a su digna persona en calidad de su tutor de mi tesis, a la vez hago la respectiva entrega del proyecto de titulación **“INSERCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE MANTA”**

” Previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, con la finalidad de que sea revisado y posteriormente emita el correspondiente informe sobre el tema.

Por la atención del presente, me suscribo de usted, expresando mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente.

**ALARCON ANCHUNDIA ALAN PAUL**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Facultad de Derecho de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí “**ULEAM**”, de manera especial a mi Tutor, que con su sabiduría, experiencia y conocimiento han conducido de manera idónea este trabajo propuesto, y han contribuido a mi formación profesional.

**Atentamente,**

**Alarcon Anchundia Alan Paul.**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis la dedico a Dios, a mis maestros, que con su sabiduría han sabido impartir sus conocimientos, como también a mi familia quienes han sido parte fundamental para el impulso del desarrollo de mi carrera, a mis padres, y amigos quienes han aportado y han hecho posible cristalizar este objetivo.

**Atentamente,**

**Alarcon Anchundia Alan Paul.**

**Autor**

**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO DE MANABÍ”**

**FACULTAD DE DERECHO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**PREVIO A LA INVESTIGACIÓN DE:**

**ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL  
ECUADOR**

**TEMA:**

**“INSERCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE MANTA”**

**MIEMBROS DEL TRIBUNAL**

---

**Ab. Maritza Ramos Caballero**

**SECRETARIA**

## **JUSTIFICACIÓN.**

**Alarcon Anchundia Alan Paul**, en calidad de estudiante de la Facultad de Derecho de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, he tomado como tema de exposición de grado **“INSERCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE MANTA.”**, se justifica para su conocimiento, tanto para administradores de justicia, públicos, profesionales en el derecho, docentes, estudiantes, comunidad y la responsabilidad ciudadana en general, para su valoración y desarrollo en el diario vivir, ya que se trata de un problema de tipo social, lo cual es un tema de gran trascendencia en la sociedad, en el conocimiento y la valoración, en cuanto a la norma legal, causas, efectos y consecuencias, y la aplicación en la administración de justicia y su cumplimiento, por lo cual he visto la necesidad de su estudio y conocimiento, como también determinar su cumplimiento de los derechos constitucionales, a través de la propuesta legal, y culminar con las conclusiones, recomendaciones, del tema previsto.

# INDICE

TEMA:.....	2
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA .....	3
AGRADECIMIENTO .....	9
DEDICATORIA.....	10
JUSTIFICACIÓN.....	12
RESUMEN EJECUTIVO .....	15
EXECUTIVE SUMMARY .....	16
OBJETIVOS GENERAL .....	17
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
CONCEPTOS .....	18
CAPITULO I.....	1
1.1.- INTRODUCCIÓN .....	1
1.2.- ANTECEDENTES.....	2
1.3.- DEFINICIÓN DE LA DISCAPACIDAD .....	3
1.4.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN EL ECUADOR.....	4
1.5.- Evolución Histórica Normativa de las Protecciones a favor de las PCD.....	5
1.6.- Enfoque de la Participación Laboral de las PCD en el mercado laboral.....	6
1.7.- DEFINICIÓN LEGAL DE LA DISCAPACIDAD .....	7
CAPITULO II.....	8
2.1.- PASOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN .....	8
2.2.- DATOS INTERNACIONALES SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ....	9
2.3.- MARCO CONCEPTUAL.....	10
2.4.- TIPOS DE DISCAPACIDAD .....	11
2.4.1.- DISCAPACIDAD FÍSICA .....	12
2.4.2.- DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	13
2.4.3.- DISCAPACIDAD PSICOLÓGICA .....	13
2.4.4.- DISCAPACIDAD INTELECTUAL.....	13
2.4.5.- DISCAPACIDAD SENSORIAL .....	14
2.6.- PARADIGMAS EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	14
2.7.- PAUTAS GENERALES DE CONTRATACIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	16
CAPITULO III.....	17
3.1. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:.....	17
3.2. LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS.....	18
3.2.1. Definición de la palabra discapacidad de acuerdo a la Convención:.....	18

<b>3.3. CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....</b>	<b>21</b>
<b>3.4. NORMATIVA ECUATORIANA.....</b>	<b>22</b>
<b>3.4.1. CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR.....</b>	<b>22</b>
<b>3.4.2. CÓDIGO LABORAL.....</b>	<b>27</b>
<b>3.4.3. LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES .....</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>33</b>
<b>4.1.- DATOS EN EL ECUADOR SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....</b>	<b>33</b>
<b>4.2.- ACTIVIDADES LABORALES CIFRAS .....</b>	<b>34</b>
<b>4.3.- TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA APLICADA.....</b>	<b>34</b>
<b>4.3.1.- Aplicación de la Encuesta.....</b>	<b>34</b>
<b>4.3.2 Tabulación y Análisis de la Encuesta Aplicada:.....</b>	<b>35</b>
<b>CAPITULO IV .....</b>	<b>47</b>
<b>4.1. CONCLUSIONES: .....</b>	<b>51</b>
<b>4.2. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>52</b>
<b>4.3. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>55</b>

## **RESUMEN EJECUTIVO**

En la siguiente investigación sobre, la Inserción Laboral consiste en un análisis de las situaciones de personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral.

La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas. La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona.

Desde el punto de vista la inserción laboral de las PCD, es un proceso en el cual tiene un objetivo el cual es el empleo en empresas ya sean estas públicas o privadas, es decir empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad.

Lo ideal sería que las PCD pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población de manera que no fuera necesaria ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que una persona tuviera una determinada limitación.

Así, solamente existirían incentivos los cuales iniciarían más contratos los cuales sean indefinidos, los cuales generen más puestos de trabajo, para crear empleo estable.

Es por esto que en la siguiente investigación se nos hace imprescindible describir los derechos de las PCD, así como su Inclusión en el ámbito laboral.

Debemos tomar encuesta de las situaciones en las cuales se desenvuelven las PCD.

## **EXECUTIVE SUMMARY**

In the next research on, the Labor Insertion consists of an analysis of the situations of people who are in a situation of social and labor exclusion, with the objective of joining the labor market.

The labor insertion is committed to the incorporation in the labor market, since it considers that a job allows the person to access the economic sphere of society, which facilitates access to other types of spheres. The labor insertion is developed within a productive environment, with business functioning, which is educational for the person.

From the point of view of the labor insertion of the PCD, it is a process in which it has an objective which is the employment in companies whether public or private, that is to say, employment exactly the same and in the same conditions of tasks, salaries and schedules than any other worker without a disability.

Ideally, PWDs could find unemployment rates similar to those of the rest of the population so that no measure of positive discrimination was necessary because a person had a certain limitation.

Thus, there would be only incentives that would initiate more contracts that are indefinite, which generate more jobs, to create stable employment.

This is why the following research makes it essential to describe the rights of the PCD, as well as their inclusion in the workplace.

We must take a survey of the situations in which the PCDs operate.

## **OBJETIVOS GENERAL**

Validar el cumplimiento de la inserción laboral de los (PCD) ***personas con discapacidad*** en la ciudad de Manta.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar la gestión de los procesos de selección y contratación de las personas con discapacidad.
- Analizar la situación actual de la inclusión laboral, mediante las normativas legales.
- Ofrecer alternativas innovadoras para fortalecer los procesos de inserción laboral en las instituciones públicas y privadas.
- Resaltar y compartir las buenas prácticas de inclusión laboral, identificadas y llevadas a cabo por diferentes instituciones públicas y privadas.

## CONCEPTOS

**DISCAPACIDAD:** Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial) de la capacidad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para un ser humano, que al interactuar con diversas barreras, éstas impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, y en igualdad de condiciones con las demás.

**EFICACIA:** Está relacionada con el logro de los objetivos y resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas, es hacer lo necesario para alcanzar o lograr los objetivos deseados o propuestos.

**EFICIENCIA:** Es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados, mediante la utilización de los recursos de la sociedad de la manera más eficaz posible para satisfacer las necesidades y los deseos de los individuos.

**INSERCIÓN LABORAL:** La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a las personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado de trabajo y mantenerse en el mismo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica, social, política y cultural de la sociedad.

## CAPITULO I

### 1.1.- INTRODUCCIÓN

El tema de investigación presente es de gran y vital importancia en vista de que nuestro país tiene la obligación de adoptar políticas a favor de las personas con discapacidad, las mismas que en el transcurso del tiempo han sido marginadas en la sociedad, en ocasiones escondidas y maltratadas por sus propias familias.

Sin tener el trato que se merecen como seres humanos, es por esto que esta obligación que tiene el Estado debe estar vinculada con el llamado “buen vivir”, la cual está contemplada en nuestra norma, donde estos derechos se convierten en esenciales.

En base al tema descrito a este tema, la Constitución de la República de nuestro país la considera a las personas con discapacidad dentro de las personas y grupos de atención prioritaria, es decir que deben ser atendidos de manera eficaz y oportuna por parte del Estado.

El ministerio de relaciones laborales reconoce al empleo como pilar fundamental para el desarrollo del ser humano en el cual el papel de los empleadores es de vital importancia por lo que, a través lo que se pretende es destacar y socializar acciones del sector empresarial y público que en sus procesos garantizan la equidad de oportunidades hacia el respecto de la diversidad los cuales incluyen a las personas con discapacidad en sus equipos de trabajo más allá del cumplimiento de la Ley.

Esta Herramienta ha sido construida en base a experiencias destacadas de diferentes instituciones públicas y privadas, quienes se han caracterizado por la ejecución de procesos innovadores, participativos, solidarios, responsables y planificados los cuales han permitido aportar de manera significativa a la inclusión laboral.

Dentro del sector tanto público como privado los trabajadores regulados por como lo es el Código de Trabajo, amparados por la misma norma suprema la Constitución de la República del Ecuador, “...manifiesta que el trabajo será

*libremente escogido o aceptado por las personas, la realidad laboral del país denota lo contrario, teniendo los individuos que conformarse con desempeñar labores que no satisfacen sus aspiraciones y lo que es peor, para lo cuales no se encuentran capacitados de tal manera que encontramos frustraciones profesionales...”*

En los últimos años la atención a las personas con discapacidad ha sido una de las actividades prioritarias que se ha venido desarrollado en el país tal es el caso que se expidió la Ley Orgánica de Discapacidades la misma que recoge y amplía los derechos establecidos en la Constitución de la República a favor de este grupo vulnerable de la sociedad.

## **1.2.- ANTECEDENTES**

En la actualidad se estima que por lo menos una de cada diez personas a nivel mundial tiene una deficiencia física, mental o sensorial lo que representa aproximadamente 650 millones de personas que se ven adversamente afectadas por la presencia de algún tipo discapacidad, de las cuales 450 millones se encuentran en edad de trabajar según las cifras de la Organización Internacional del Trabajo.

Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Ecuador ocupa el primer lugar entre los países de América Latina por poseer un considerable porcentaje de su población con algún tipo de discapacidad, seguido por México y Panamá; además de acuerdo a las estadísticas del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades del Ecuador (CONADIS) <sup>1</sup>

Se reportó que existen 1.608.334 personas con Discapacidad (PCD), representando el 12,14% del total de la población en el Ecuador; de las cuales 830.000 son mujeres y 778.594 hombres, cifras que equivalen al 51.6% y al 48,4% respectivamente; cabe recalcar que 592 mil personas presentan discapacidad

física, 432 mil tienen discapacidad mental, 363 mil corresponden a discapacidad visual y 213 mil a auditiva.<sup>1</sup>

### 1.3.- DEFINICIÓN DE LA DISCAPACIDAD

En la actualidad, enmarcados en la vigencia de un modelo de inclusión y de Derechos Humanos la discapacidad es definida de acuerdo a las relaciones que producen entre las personas y su entorno de tal manera la Convención de las Personas con Discapacidad 2006.

Como un instrumento internacional el cual orienta las medidas a adoptarse por los países para el cumplimiento de sus derechos, se define a la discapacidad de la siguiente manera:

“Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de las interacciones, entre personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación efectiva y plena dentro de la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”

Es de gran importancia citar las deficiencias las cuales originan la discapacidad:

- **Genéticas:**

Son transmitidas de padres a hijos

- **Adquiridas:**

Ocasionadas por una gran cantidad de enfermedades producidas después del nacimiento o por accidentes de tipo doméstico, violencia, de tránsito, laborales.

- **Congénitas:**

Se refiere a aquellas con las nace una persona y no dependan de factores como pueden ser hereditarios si no que se presentan por alteraciones durante la gestación.

---

<sup>1</sup> OIT, “Discapacidad y Trabajo” en <http://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/disability-and-work/lang--es/index.htm>

#### **1.4.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN EL ECUADOR**

La atención específica a las personas con discapacidad en el Ecuador, se inicia hace más de medio siglo por iniciativa de madres y padres de personas con discapacidad, que en la búsqueda de soluciones encontraron en países desarrollados nuevas alternativas de atención.

Entre los últimos hitos históricos más relevantes se pueden citar los siguientes:

- En las décadas del 40 al 60, se crea las primeras escuelas de educación especial, priorizando las ciudades como son Cuenca, Guayaquil y Quito.
- En 1965 se aprueba la primera Ley del Ciego.
- En la década del 70 se crean varios servicios, organismos técnico-administrativos; y, se emiten normativas y reglamentaciones.

En 1977 se expide la Ley General de Educación, que puntualizó como responsabilidad del Estado, la educación especial.

En 1979 se crea la Unidad de Educación Especial, como organismo técnico y regulador del subsistema.

- En el año 2001, Naciones Unidas otorga al país el premio internacional Franklin Roosevelt, siendo el primer país latinoamericano en recibir esta distinción por haber realizado un trabajo destacado, de carácter intersectorial e interinstitucional que logró avances significativos.
- El CONADIS ha sido el ente rector de políticas en discapacidad y articulador de todos los sectores de la comunidad para desarrollar acciones en tres ejes temáticos:

Prevención, atención e integración, con el propósito de prevenir las discapacidades y elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad, en base a la ejecución del I y II Plan Nacional de Discapacidades (2005).

- El 25 de septiembre de 2012, se publica la Ley Orgánica de Discapacidad en el Registro Oficial N° 796, normativa que asegura la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad.

- Mediante decreto del 30 de mayo del 2013, se conforma la Secretaría Técnica de Discapacidades.

El Gobierno asumió el reto el cual comprendía que fuera una sociedad más justa la cual promovieran, la inclusión social, dando prioridad a grupos los cuales requirieran atención prioritaria como son las personas con discapacidad.

De acuerdo al Censo realizado de la Población VI y V de Vivienda INEC, 2001, el porcentaje señala tener discapacidad fue de 4.7%, datos que en el transcurso de una década ascendió a 5.6%, según los datos del VII Censo de Población y VI Vivienda (INEC, 2010)<sup>2</sup>

El estudio Ecuador:

La discapacidad en cifras” (CONADIS - INEC, 2005), establece que el 12.14% de la población ecuatoriana tiene algún tipo de discapacidad.

### **1.5.- Evolución Histórica Normativa de las Protecciones a favor de las PCD.**

Las personas con discapacidades no siempre se encontraban protegidas por el derecho normativo, principalmente por el desconocimiento científico médico suficiente para determinar su origen, manteniéndose la sociedad arraigada bajo persecuciones religiosas radicales, que buscaban explicar todo fenómeno desconocido como gracia o castigo de dios. Pese a grandes avances en cuanto a las consideraciones sobre la discapacidad a nivel mundial, iban ganando terreno, las normas se encontraban en letargo, pues no se les atribuía ningún tipo de protección a nivel internacional, debiendo los Estados establecer Programas garantistas a fin de regular los derechos de las personas con discapacidad, por lo que se analizarán dos puntos de partida para el surgimiento histórico normativo de los derechos para éste sector poblacional teniendo en cuenta al derecho

---

<sup>2</sup> <http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento>

Internacional como una de las principales fuentes de derecho, y a las regulaciones internas de un país, teniendo como referencia al Ecuador para dicho proceso.

### **1.6.- Enfoque de la Participación Laboral de las PCD en el mercado laboral**

Las PCD en el Ecuador poseen multiplicidad de derechos garantizados en las leyes, uno de ellos es el acceso a la inclusión social y empleo en el mercado de trabajo, siendo la provincia de Pichincha la que tiene más PCD insertadas laboralmente. Tal actividad permite que estas personas desarrollen un mejor estilo de vida, a través de un trabajo productivo, en teoría el ambiente laboral en donde se desenvuelva una PCD requiere medidas que garanticen su independencia, movilidad y permanencia en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y tipo de discapacidad para que la persona se vea adaptada a su entorno laboral.

Para lograr una verdadera inserción laboral de PCD en las instituciones públicas y privadas del país se debe comenzar con la creación y funcionamiento de departamentos de Talento Humano, provistos de profesionales que tengan la responsabilidad de motivar planes de acción de liderazgo institucional, que alienten al personal discapacitado, sin juzgarlo ni censurarlo para realizar sus labores de trabajo apuntando al reconocimiento profesional, logrando de esta manera llegar a una cultura corporativa incluyente. Sólo mediante el trato cordial que se le dé al empleado se conseguirá el mejor desempeño pues estas personas pueden responder a las exigencias del mercado como cualquier otro grupo ocupacional.

La cooperación entre colegas les imparte confianza en ellos mismos logrando desarrollar a ejecutivos líderes y talentosos en sus puestos de trabajo para que posteriormente puedan ascender en la escala profesional como cualquier otra persona con aspiraciones, siendo la técnica del *coaching*<sup>13</sup> la que genera mayor responsabilidad social, ambiental y económica. Muchos países desarrollados como Estados Unidos, Inglaterra, Alemania, Suiza, Sudáfrica, y países en desarrollo como México, Costa Rica, Panamá, Perú, Colombia, Argentina, Chile y las naciones pertenecientes a BRICS (Brasil, Rusia, India, China, Sudáfrica) toman ésta técnica para mejorar las relaciones de RRHH e impulsar el rendimiento

dentro de las instituciones, por lo que es de suma importancia emular tales políticas.<sup>3</sup>

Evolución Histórica Normativa Internacional. Uno de los principales instrumentos internacionales que no deben faltar, y que directa o indirectamente contribuyó para el desarrollo de una conciencia internacional humanística surgió en 1948 (La Declaración Universal de los Derechos Humanos). Éste instrumento de carácter internacional desarrolla dentro de su articulado normas importantes que inexorablemente se aplican a las personas con discapacidad como el derecho de la igualdad, a la no discriminación a un trato justo y humanitario de todos, hacia todos los seres humanos.

Sin embargo desde dicho periodo nada se dijo específicamente sobre los derechos de las personas con discapacidad, manteniéndose la comunidad internacional en un letargo, hasta 1971, año en el cual la Asamblea General de las Naciones Unidas, dictó la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, el 20 de diciembre del mismo año, instrumento que impulsaría un trato igualitario en varios aspectos sociales de la vida de las personas, siendo los principales la educación, seguridad económica y el acceso a procesos judiciales, así como garantías que los protejan de cualquier tipo de explotación, entre otros.

### **1.7.- DEFINICIÓN LEGAL DE LA DISCAPACIDAD**

La Ley Orgánica de Discapacidades, publicada el 25 de Septiembre de 2012, define claramente a quiénes se les otorga el reconocimiento legal de personas con discapacidad en nuestro país:

**Artículo 6.-** Persona con discapacidad: “ Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria”

---

<sup>3</sup> <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/4960/1/T-UCE-0013-Ab-304.pdf>

## CAPITULO II

### 2.1.- PASOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

**Reclutamiento.-** Es el conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos dentro de cada organización.

**Convocatoria.-** Son aquellos mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo y posteriormente para que asistan a las entrevistas los postulantes.

**Entrevista.-** Es el intercambio comunicativo que se da de modo formal con el objetivo de evaluar la experiencia, el posible desempeño, las capacidades o la confiabilidad que un individuo muestra para un cargo.

**Evaluaciones Técnicas y Pruebas Psicométricas.-** Las evaluaciones técnicas son herramientas que tienen por objeto medir un conocimiento específico; las pruebas psicométricas miden una característica psicológica en particular, rasgos del comportamiento o de la personalidad, también sus competencias en el entorno laboral.

**Resultado Final del Proceso de Selección.-** Etapa en la que se informa o notifica el nombre del postulante seleccionado o las razones del porque no se escogió a candidato alguno.

Nota: El resultado final del proceso de selección, debe utilizar las recomendaciones similares a la convocatoria, considerar más tiempo para la presentación de la documentación, puesto que existen servicios en varias instituciones públicas que demandan de mayor tiempo para el acceso y atención a personas con discapacidad.

En el 2010 Ideal Alambrec S.A. realiza un importante convenio con la APP, Asociación de Paraplégicos de Pichincha, para que un equipo de trabajo realice día a día un proceso único dentro de la fabricación de nuevos productos Retail, que

dicho en otras palabras es el empaque de productos como clavos, alambre y armadores en cantidades pequeñas para que puedan ser comercializadas a clientes en el sistema de autoservicio.

Al principio nos hubiéramos conformado con que fuera un centro productivo que, al menos, cubriera sus costos verdaderamente significativos y hoy estamos satisfechos de que, no solo se cumple con esta premisa, si no que este centro productivo genere rentabilidad sustentable.

### **Proceso de Selección**

El proceso de selección es aquel que permite que a través de ciertas técnicas, se identifique al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa; en el proceso de selección inclusivo hay que incorporar la variable de la discapacidad.

### **Consideraciones importantes:**

- Infórmese sobre la normativa vigente con relación a la contratación de personal con discapacidad.
- Utilice de preferencia el Servicio Público de Empleo u otras bolsas de empleo, ONG's, que tengan el conocimiento en el área de integración laboral de personas con discapacidad, a fin de acceder a perfiles acorde a sus vacantes.
- No se anticipe ni se niegue a entrevistar a una persona basándose en el porcentaje de discapacidad.

## **2.2.- DATOS INTERNACIONALES SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:**

Desde el año de 1992 cada 03 de diciembre se celebra mundialmente el día Internacional de las Personas con Discapacidades

La O.M.S. o también conocida como la Organización Mundial de la Salud publicó el Informe Mundial en el cual se señala que a nivel internacional existen una cifra de más de mil millones de personas discapacidad esto a su vez representa lo que vendría a hacer el 15% de la población mundial.

### 2.3.- MARCO CONCEPTUAL

El término discapacidad ha cambiado en definiciones; desde un punto de vista tradicional, pasando por un enfoque de un modelo social y de derechos.

Desde la antigüedad hasta el S.XIX, se los consideraban como persona como objeto de lástima y como destinatario de limosnas.

En nuestro país la evaluación de discapacidades es realizada por un equipo de profesionales capacitados en diferentes ramas como son la psicología, medicina y trabajo social, quienes a través de la aplicación determinan el porcentaje de la discapacidad que dependerá, fundamentalmente, de la dimensión de las secuelas para desempeñarse en las actividades de la vida diaria y del auto cuidado.

*“...La Ley Orgánica de Discapacidades define a la persona titular de derechos en los siguientes términos: se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento...”*

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU), impulso lo que es la organización de una sociedad incluyente y la progresiva con atención a las personas con discapacidad.

Reconociendo 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 o impiden su participación plena y efectiva en la sociedad.

*“...Art. 1 de la Convención señala: Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Esta misma definición tiene concordancia con la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las*

*personas con discapacidad OEA definiéndolo de la siguiente como el término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental ya sea esta de naturaleza temporal o permanente, que puede ser causada por el entorno económico y social...”*

De acuerdo al documento elaborado por la Vicepresidencia de la República y el CONADIS (2007), la discapacidad tiene relación con los siguientes factores:

- Ambiente
- Ciclo de vida
- Pobreza
- Violencia
- Accidentes ya sean estos de tránsito, laborales y domésticos.
- Condiciones de salud.

**Constitución de la República.- Art. 11.-** El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación...”*

## **2.4.- TIPOS DE DISCAPACIDAD**

De acuerdo a los datos recolectados en el CONADIS, se puede identificar estas estadísticas de la siguiente manera:

- Discapacidad Intelectual
- Discapacidad Sensorial la cual comprende Visual, Lenguaje y Auditiva.

- Discapacidad Física
- Discapacidad Psicológica

<b>FÍSICA</b>	<b>175.444</b>	<b>48,53%</b>
<b>SENSORIAL</b>	90.443	25,02%
<b>INTELECTUAL</b>	81.450	22,53%
<b>PSICOLÓGICA</b>	14.150	3,91%
<b>TOTAL</b>	<b>361.487</b>	<b>361.487</b>
		<b>100,00%</b>
<b>TIPO</b>	<b>DE CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>DISCAPACIDAD</b>		

Fuente: nacional Sobre Discapacidades 2017

#### 2.4.1.- DISCAPACIDAD FÍSICA

- Son las deficiencias corporales las cuales ocasionan dificultad o imposibilidad para correr, caminar.
- Estas deficiencias pueden ser vistas a simple pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles.

#### LA INSERCIÓN LABORAL

Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento.

#### **2.4.2.- DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros.

#### **LA INSERCIÓN LABORAL**

Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad.

#### **2.4.3.- DISCAPACIDAD PSICOLÓGICA**

Se refiere a las deficiencias del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicas y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás.

#### **LA INSERCIÓN LABORAL**

Este tipo de discapacidad requiere que el ambiente laboral sea tranquilo, las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión ni responsabilidades complejas.

#### **2.4.4.- DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas así como la capacidad de razonar de abstracción y de anticipar los peligros.

#### **LA INSERCIÓN LABORAL**

Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad.

Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas así como la capacidad de razonar de abstracción y de anticipar los peligros.

### **2.4.5.- DISCAPACIDAD SENSORIAL**

Dentro de esta discapacidad se encuentran las siguientes

#### **Discapacidad del Lenguaje**

- Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones.

#### **Discapacidad Visual**

- Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión.

#### **Discapacidad Auditiva**

- Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar situación que dificulta la comunicación con su entorno.

### **2.6.- PARADIGMAS EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

El paradigma es una idea producto de la construcción social que los seres humanos levantan en función de sus experiencias de vida y la calidad de su interrelación por lo que en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad, existen ciertos paradigmas que se producen debido a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, así como a la escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad; sin embargo es importante identificar aquellos pensamientos que habilitan el proceso de inclusión laboral, a través de la construcción de nuevos paradigmas facilitadores.

PARADIGMA DE EXCLUSIÓN	PARADIGMA DE INCLUSIÓN
"Hay diferencia de contrato entre personas con discapacidad y sin discapacidad "	No existe ninguna diferenciación; en los contratos de trabajo no se menciona si la persona posee o no discapacidad.
"Las personas con discapacidad reciben diferente sueldo"	Los sueldos deben tener referencia en relación al mercado laboral según la vacante que ocupará la persona con discapacidad.
"Las personas con discapacidad no pueden ser despedidas"	La obligatoriedad laboral debe ser aplicada para trabajadores con o sin discapacidad
"Los trabajadores con discapacidad deben tener un trato compasivo"	El sentimiento de compasión limita el compromiso del trabajador con relación a su desempeño, generando un ambiente laboral no favorable; el mejor trato que debe recibir una persona con discapacidad es prioritario, no diferente, caracterizado por el respeto.
"La productividad de una persona con discapacidad es menor a una persona sin discapacidad"	Se ha demostrado en diferentes estudios que si una persona con discapacidad está ubicada de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles de productividad requerida y en Ciertas discapacidades incluso mayor.
"Es más fácil incluir a personas con discapacidad física que a personas con otro tipo de discapacidad"	Cada persona con discapacidad tiene fortalezas y debilidades, lo importante es potenciar las fortalezas a través de las actividades a desempeñar, no podemos generalizar sobre su desempeño por tipos de discapacidades.

## **2.7.- PAUTAS GENERALES DE CONTRATACIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Porcentaje de personas con discapacidad que se debe contratar.-** Las empresas públicas y privadas que tengan 25 o más trabajadores, debe contratar el 4% de personas con discapacidad en labores permanentes, apropiadas en relación a sus conocimientos, capacidades, condición física y aptitudes.

**Formalización de la relación laboral de personas con discapacidad.-** Para iniciar la relación laboral entre empresas y trabajadores con discapacidad, no existe diferencia alguna de los requisitos y procedimientos establecidos por el Código de Trabajo.

**Para el cálculo del porcentaje de trabajadores con discapacidad.-**La Ley Orgánica de Discapacidades en el Artículo 47 sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad establece que para el cálculo del porcentaje no se consideran los contratos que la Ley no establezca de naturaleza estable o permanente.

El Código de Trabajo Capítulo I de naturaleza y especies en Artículo 14 Estabilidad mínima y excepciones:

### **ACCIONES POSITIVAS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE (PCD) PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En las experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad, se ha podido identificar impactos positivos, caracterizados de la siguiente manera:

- Equipos de trabajo que potencian acciones y valores frente a las personas sin discapacidad.
- Equipos de trabajo más unidos, productivos y respetuosos ante la diversidad.
- Imagen corporativa positiva de responsabilidad social ante los clientes externos y frente a empresas del mismo giro de negocio.
- Deducción del 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto a remuneraciones y beneficios sociales que se

aportan al IESS de cada trabajador con discapacidad extra al cumplimiento del 4% de conformidad con la Ley<sup>4</sup>

### CAPITULO III

#### 3.1. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, en Ecuador entro en vigor el 03 de abril del año 2008.

**Artículo 1.- Propósito.-** El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

**Artículo 3 Principios generales.-** Los principios de la presente Convención serán:

- a) *El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;*
- b) *La no discriminación;*
- c) *La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;*
- d) *El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;*
- e) *La igualdad de oportunidades;*

---

<sup>4</sup>[http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas\\_practicas\\_inclusion\\_laboral](http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral)

f) *La accesibilidad;*

g) *La igualdad entre el hombre y la mujer;*

h) *El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.*

### **3.2. LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS.**

Fue creada en Santiago de Chile en 1959

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano.

#### **3.2.1. Definición de la palabra discapacidad de acuerdo a la Convención:**

*El término "discapacidad" significa una 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.*

**ARTÍCULO III.-** Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

*1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:*

*a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;*

*b) Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad;*

*c) Medidas para eliminar, en la medida de lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad; y*

*2. Trabajar prioritariamente en las siguientes áreas:*

*a) La prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles;*

*b) La detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad; y*

*c) La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad.*

**ARTÍCULO IV.-** *Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:*

*1. Cooperar entre sí para contribuir a prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad.*

*2. Colaborar de manera efectiva en:*

*a) la investigación científica y tecnológica relacionada con la prevención de las discapacidades, el tratamiento, la rehabilitación e integración a la sociedad de las personas con discapacidad; y*

*b) el desarrollo de medios y recursos diseñados para facilitar o promover la vida independiente, autosuficiencia e integración total, en condiciones de igualdad, a la sociedad de las personas con discapacidad.*

**ARTÍCULO V.-** 1. Los Estados parte promoverán, en la medida en que sea compatible con sus respectivas legislaciones nacionales, la participación de representantes de organizaciones de personas con discapacidad, organizaciones no gubernamentales que trabajan en este campo o, si no existieren dichas organizaciones, personas con discapacidad, en la elaboración, ejecución y evaluación de medidas y políticas para aplicar la presente Convención.

2. *Los Estados parte crearán canales de comunicación eficaces que permitan difundir entre las organizaciones públicas y privadas que trabajan con las personas con discapacidad los avances normativos y jurídicos que se logren para la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad.*

**ARTÍCULO VI.-** 1. *Para dar seguimiento a los compromisos adquiridos en la presente Convención se establecerá un Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, integrado por un representante designado por cada Estado parte.*

2. *El Comité celebrará su primera reunión dentro de los 90 días siguientes al depósito del décimo primer instrumento de ratificación. Esta reunión será convocada por la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos y la misma se celebrará en su sede, a menos que un Estado parte ofrezca la sede.*

3. *Los Estados parte se comprometen en la primera reunión a presentar un informe al Secretario General de la Organización para que lo transmita al Comité para ser analizado y estudiado. En lo sucesivo, los informes se presentarán cada cuatro años.*

4. *Los informes preparados en virtud del párrafo anterior deberán incluir las medidas que los Estados miembros hayan adoptado en la aplicación de esta Convención y cualquier progreso que hayan realizado los Estados parte en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.*

*Los informes también contendrán cualquier circunstancia o dificultad que afecte el grado de cumplimiento derivado de la presente Convención.*

*5. El Comité será el foro para examinar el progreso registrado en la aplicación de la Convención e intercambiar experiencias entre los Estados parte.*

*Los informes que elabore el Comité recogerán el debate e incluirán información sobre las medidas que los Estados parte hayan adoptado en aplicación de esta Convención, los progresos que hayan realizado en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, las circunstancias o dificultades que hayan tenido con la implementación de la Convención, así como las conclusiones, observaciones y sugerencias generales del Comité para el cumplimiento progresivo de la misma.*

*6. El Comité elaborará su reglamento interno y lo aprobará por mayoría absoluta.*

*7. El Secretario General brindará al Comité el apoyo que requiera para el cumplimiento de sus funciones.*

### **3.3. CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad entró en vigor el 3 de mayo de 2008.

En la Convención se esbozan los derechos civiles, culturales, políticos, sociales y económicos de las personas con discapacidad.

**Artículo 1 Propósito.-** El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

**Artículo 3 Principios generales.-** Los principios de la presente Convención serán:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;

#### **ARTÍCULO 6 MUJERES CON DISCAPACIDAD**

*1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.*

*2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.*

### **3.4. NORMATIVA ECUATORIANA**

#### **3.4.1. CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR**

**Art. 11.-** El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios

- 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

**Art. 16.-** Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

4. El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad.

**Art. 35.-** Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos.

El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

**Art. 46.-** El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:

3. Atención preferente para la plena integración social de quienes tengan discapacidad. El Estado garantizará su incorporación en el sistema de educación regular y en la sociedad.

**Personas con discapacidad Art. 47.-** El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.
2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
4. Exenciones en el régimen tributario.
5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana.

Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.

7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones.

Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo

desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.

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

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención.

**Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad.**

**El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.**

**Art. 333.-** Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

### 3.4.2. CÓDIGO LABORAL

**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;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

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

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso.

La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por

el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

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

**Art. 79.- Igualdad de remuneración.-** A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

## **DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

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 Ministro 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.

### 3.4.3. LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

La Ley vigente abarca tres principios y disposiciones fundamentales, detalladas de la siguiente manera:

**Objeto:** Asegurar entre otras cosas, la prevención, habilitación y rehabilitación de la discapacidad en respeto a sus derechos, pues el propósito es la generación, recuperación, fortalecimiento de funciones y capacidades para lograr una máxima independencia en todos los aspectos de la vida.

**Ámbito:** Esta Ley protege a las PCD ecuatorianas o extranjeras, que se encuentren en territorio ecuatoriano, así como también a los ecuatorianos que se encuentren en el exterior. El amparo pasa también a los parientes de PCD hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y de derecho y representante legal.

**Fines:** De entre los más importantes podemos detallar los siguientes: establecer un sistema nacional de protección integral; atención permanente hacia las PCD mediante servicios oportunos y apropiados de calidad; elaborar mecanismos de eliminación de barreras físicas, sociales, actitudinales; suprimir y sancionar toda forma de discriminación, odio y violencia por motivo de discapacidad; promover la participación de PCD y su familia para su plena inclusión en los ámbitos públicos y privados.

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

**Art. 47.- Inclusión laboral.-** La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un

mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

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

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

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

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

**Art. 48.- Sustitutos.-** Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con

discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento.

Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

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

**Art. 49.- Deducción por inclusión laboral.-** Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

Se podrán constituir centros especiales de empleos públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo.

Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.

**Art. 50.- Mecanismos de selección de empleo.-** Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de

empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación. La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.

**Art. 51.- Estabilidad laboral.-** Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

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

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

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

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

## **CAPÍTULO IV**

### **4.1.- DATOS EN EL ECUADOR SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

El último censo realizado por el INEC en el año 2010, determina que la población total nacional asciende a 14'306.000 habitantes; de ellos el 5,64% corresponde a personas con discapacidad.

En el año 2012 la Misión Solidaria Manuela Espejo, mediante un estudio investigativo, ejecutado durante los años 2009 y 2013, señala que a través de acciones realizadas por el gobierno, se manifiesta el compromiso por la atención enfocada hacia las personas con discapacidad, como un grupo de atención prioritaria.

Las personas con discapacidad aptas para la inclusión laboral son aquellas que están legalmente reconocidas a través del Registro Nacional de Discapacidades.

Según estadísticas del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, el Registro Nacional de Discapacidades hasta el mes de mayo 2013, registró a 361.487 personas con discapacidad; de las cuales 12.000 poseen discapacidad severa.

Hasta el actual año 2017, se identificó a 72.067 personas con discapacidad económicamente activa, distribuida de la siguiente manera.

## 4.2.- ACTIVIDADES LABORALES CIFRAS

<b>De manera independiente</b>	<b>32.827</b>
<b>El sector privado</b>	17.728
<b>El sector público</b>	9.238
<b>Trabajo doméstico</b>	11.766
<b>Otro tipo de actividades</b>	508
<b>Dando una totalidad de</b>	<b>72.067</b>
<b>Fuente nacional Sobre</b>	
<b>Discapacidades 2017</b>	

Fuente: CONADIES

## 4.3.- TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA APLICADA

### 4.3.1.- Aplicación de la Encuesta

En base a los resultados cuantitativos obtenidos con la aplicación de la Encuesta dirigida a las PCD que laboran en Instituciones Publicas/ Privadas, se podrá brindar una pauta concreta de las medidas que se pueden y deben adoptar y adaptar para la adecuada inclusión de este colectivo.

A continuación se presenta la recopilación y análisis de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a 5 personas con discapacidad que trabajan en Instituciones Publicas/ Privadas.

**4.3.2 Tabulación y Análisis de la Encuesta Aplicada:  
Datos Generales de los Encuestados**

**EDAD**

En cuanto a la edad del personal con discapacidad que labora en las Instituciones Públicas/ Privadas, se encontró una concentración en los rangos que van desde los 19 años hasta los 30, los cuales de 5 personas encuestadas este fue el resultado:

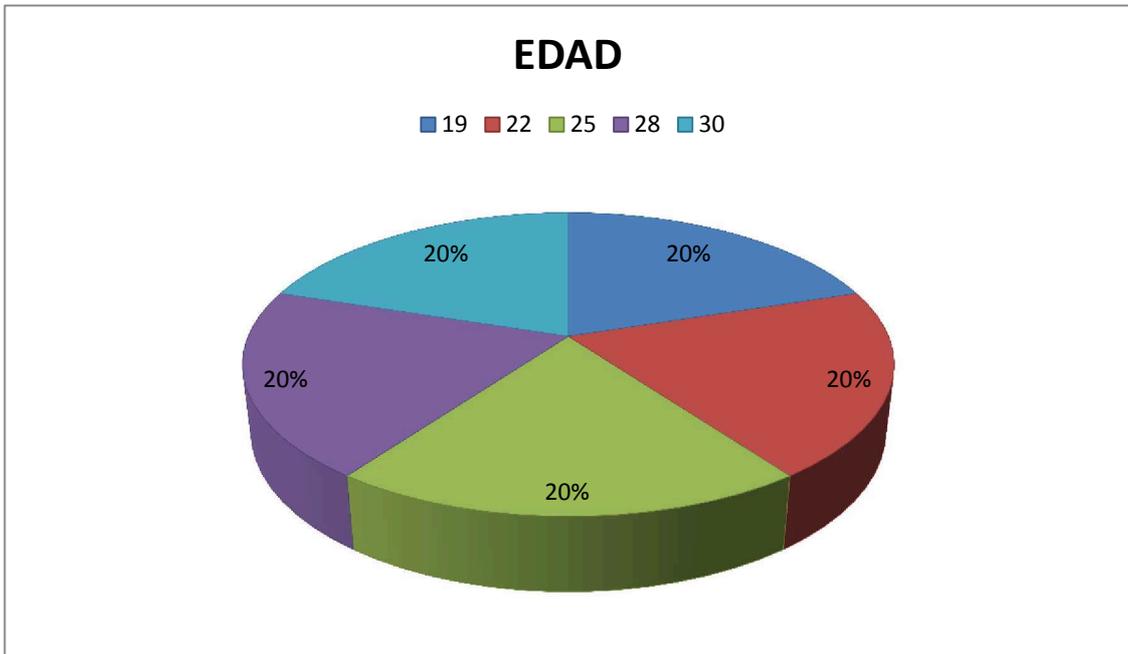
**CUADRO 1:**

	Cantidad	Porcentaje
19 años	1	20 %
22 años	1	20 %
25 años	1	20 %
28 años	1	20 %
30 años	1	20 %
Resultados	5	100 %

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul

**GRAFICO 1**



**GENERO**

Respecto al género de las personas, se puede observar de 5 personas encuestadas este fue el resultado:

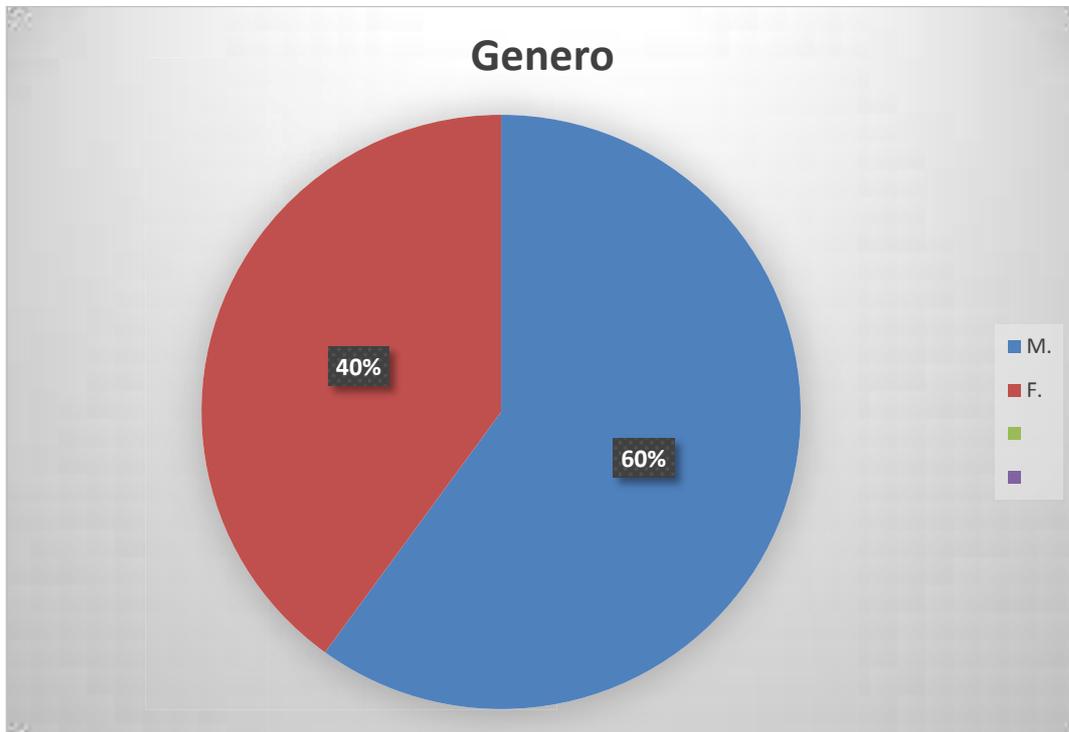
**Grafico 2:**

	Cantidad	Porcentaje
Masculino	3	60 %
Femenino	2	40 %
Suma	5	100 %

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul

**GRAFICO 2**



**¿QUÉ TIPO DE DISCAPACIDAD TIENE?**

**Cuadro 3:**

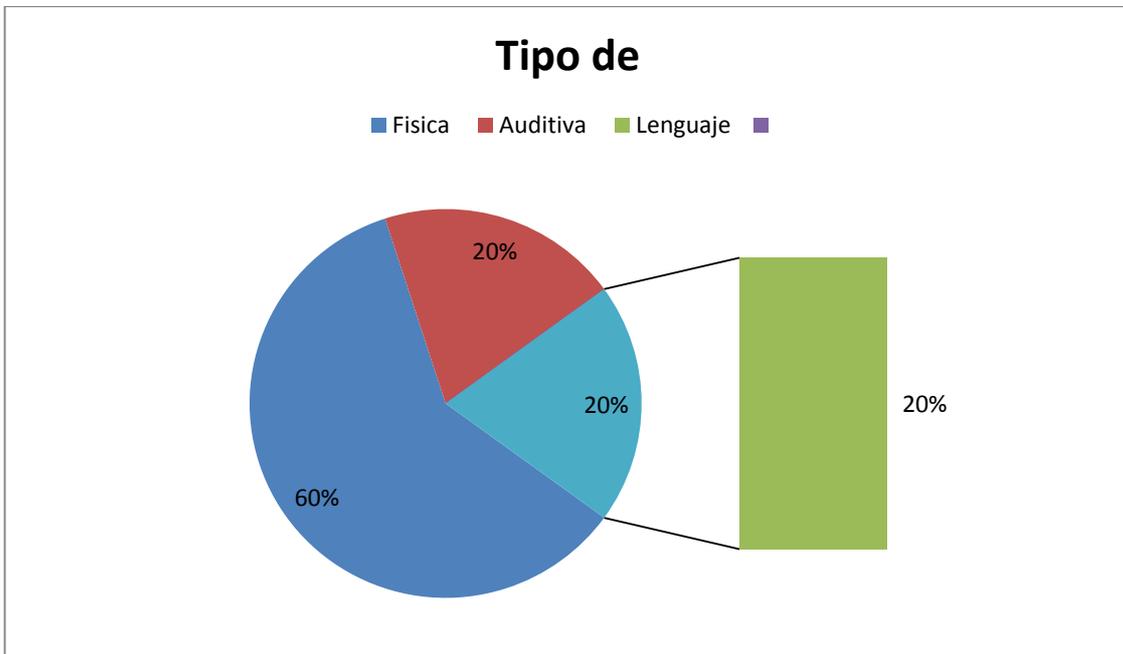
De 5 personas encuestadas este fue el resultado: se puede observar un que la inserción de PCD *física* con un 60%, Auditiva 20 % y Lenguaje 20 % hay un alto índice en cuanto a la Discapacidad Física.

	Cantidad	Porcentaje
Física	3	60 %
Intelectual	0	0 %
Auditiva	1	20 %
Lenguaje	1	20 %
Resultados	5	100 %

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul

**GRAFICO 3**



**¿CUÁL ES EL PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD QUE TIENE?**

Es indispensable medir el grado de discapacidad que presenta, por lo que en este sentido se determinó que el rango del 30 al 39%, se encuentra representando por el 40% de la nómina de PCD, mientras que el 60% restante corresponde al porcentaje e 40 al 49 % de 5 personas encuestadas.

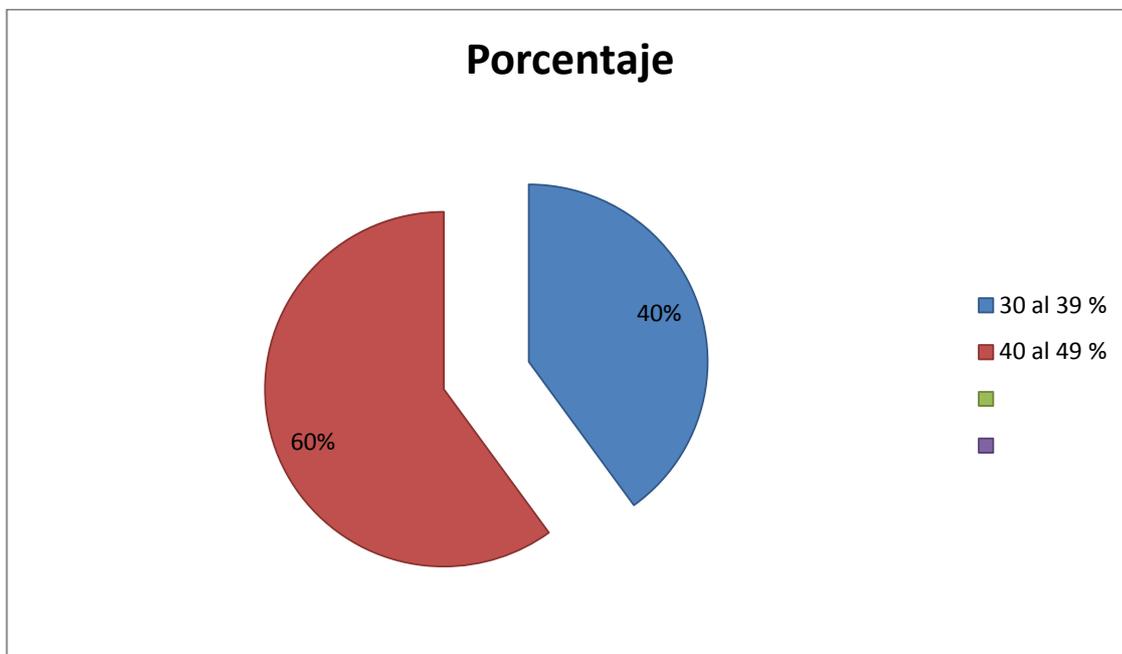
**Cuadro 4:**

	Cantidad	Porcentaje
30 al 39 %	2	40 %
40 al 49 %	3	60 %
Resultados	5	100 %

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul

**GRAFICO 4**



**¿CUÁL ES SU NIVEL DE INSTRUCCIÓN?**

En relación al nivel de instrucción de las PCD entrevistados, existe un comportamiento bastante particular ya que el 80% del personal solo ha culminado la Primaria, y el 20% se encuentra en proceso de culminar la Secundaria.

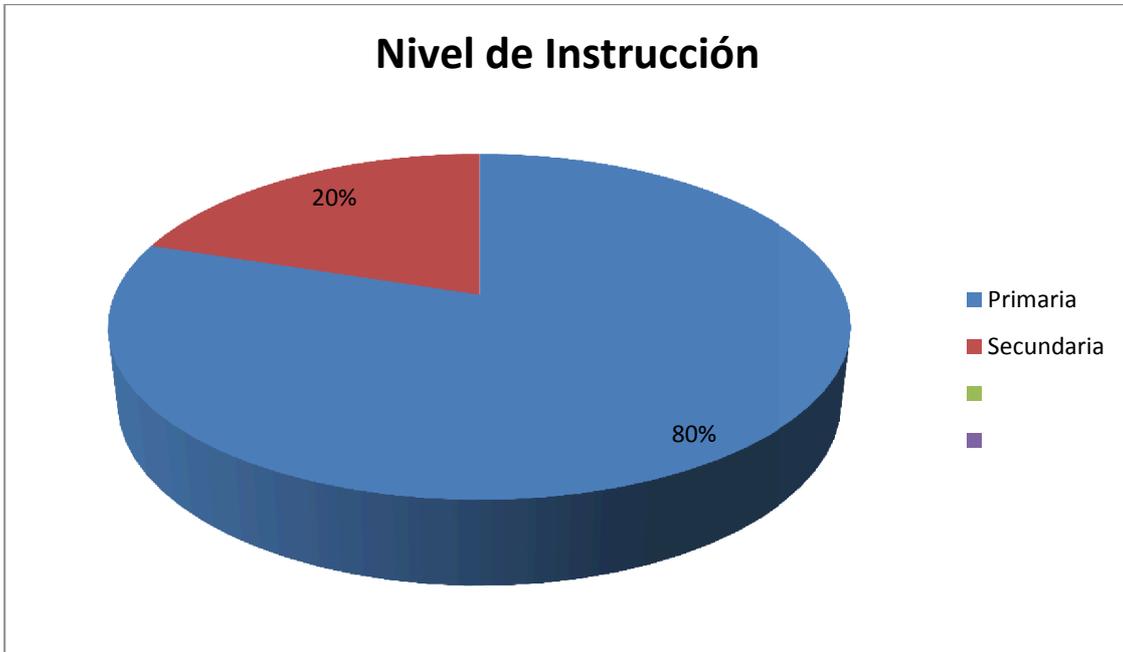
**Cuadro 5:**

	Cantidad	Porcentaje
Primaria	4	80 %
Secundaria	1	20 %
Superior	0	0 %
Resultados	5	100 %

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul

**GRAFICO 5**



**¿EN QUÉ ÁREA SE DESEMPEÑA?**

El 60% del personal con discapacidad se encuentra concentrado *limpieza*; mientras que el 40 % restante trabaja en el área de mensajería.

**Cuadro 6**

	Cantidad	Porcentaje
Administrativa	0	0 %
Limpieza	3	60 %
Seguridad	0	0 %
Mensajería	2	40 %
Resultados	5	100 %

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul

**GRAFICO 6**



**¿CUÁNTOS AÑOS LLEVA LABORANDO?**

De acuerdo al tiempo de servicio, se puede observar que las inserciones de PCD *han sido recientes*, por lo que se aprecia que existe un 40% lleva 1 año trabajando

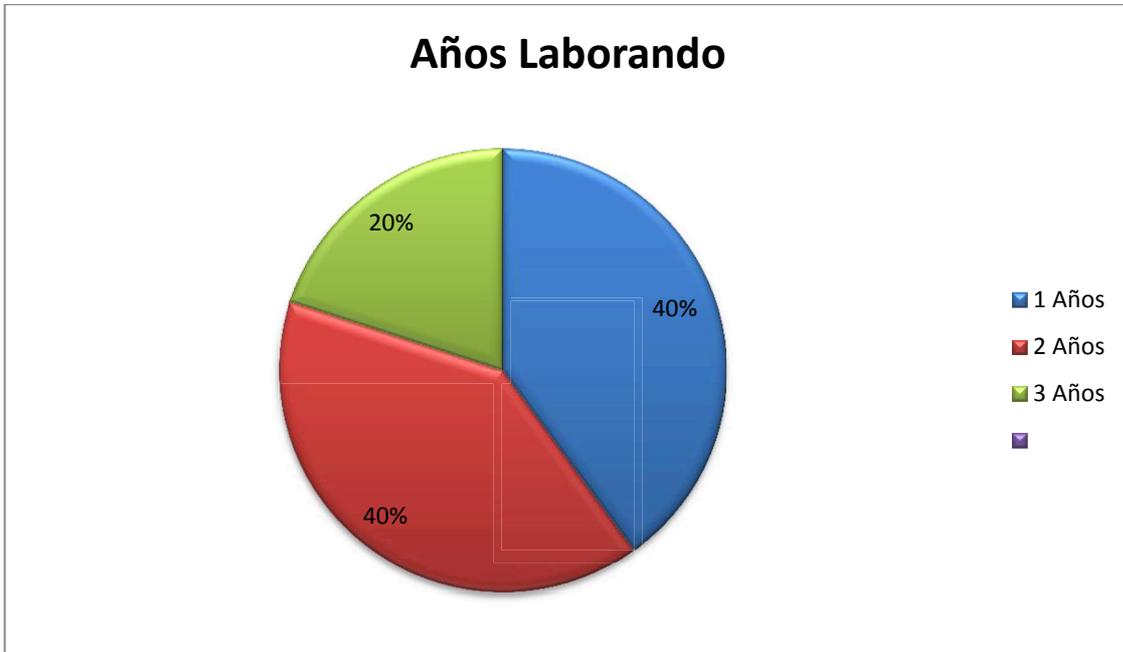
**Cuadro 7**

	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
1 años	2	40 %
2 años	2	40 %
3 años	1	20 %
<b>Resultados</b>	<b>5</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul

**GRAFICO 7**



**¿SUS INGRESOS EQUIVALEN A?**

De 5 personas encuestadas este fue el resultado todos ellos ganaban alrededor de los 375 \$ dando así un 100% en las encuestas.

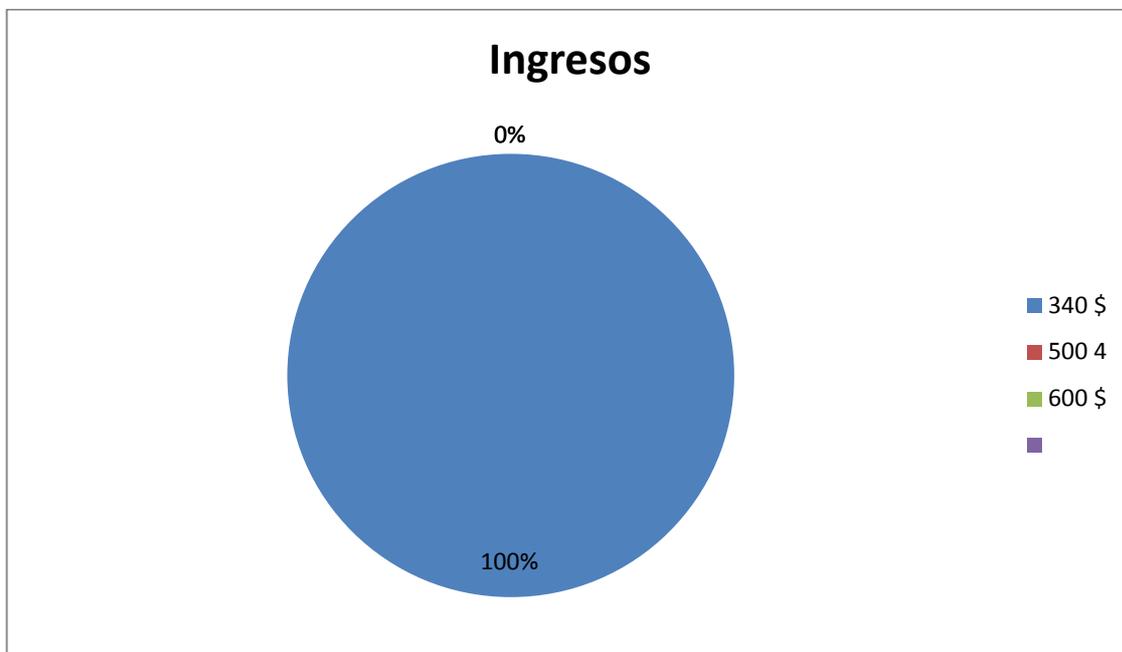
**Cuadro 8**

	Cantidad	Porcentaje
375 \$	5	100 %
500 \$	0	0 %
600 \$	0	0 %
Superior a 600 \$	0	0 %
Resultados	5	100 %

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul

**GRAFICO 8**



**¿QUÉ DIFICULTAD HA TENIDO EN EL DESEMPEÑO DE SU ACTIVIDAD LABORAL?**

De 5 personas encuestadas este fue que ninguna de las personas ha tenido alguna dificultad en su trabajo.

**Cuadro 9**

	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Ninguno	5	100 %
Otros	0	0 %
<b>Resultados</b>	<b>5</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul

**GRAFICO 9**



**¿CONSIDERA USTED QUE SE NECESITA ALGUNA ADECUACIÓN EN SU PUESTO DE TRABAJO?**

De 5 personas encuestadas este fue el resultado que el 80 % de los entrevistados no necesitan ningún tipo de adecuación en el trabajo.

**Cuadro 10:**

	Cantidad	Porcentaje
SI	1	20 %
NO	4	80 %
Resultados	5	100 %

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul

**GRAFICO 10**



**¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES ASPECTOS CONSIDERA USTED QUE EXISTE EN LA INSTITUCIÓN?**

De 5 personas encuestadas este fue el resultado que existía igualdad a la hora del trato entre los trabajadores sin distinción de fuera una PCD.

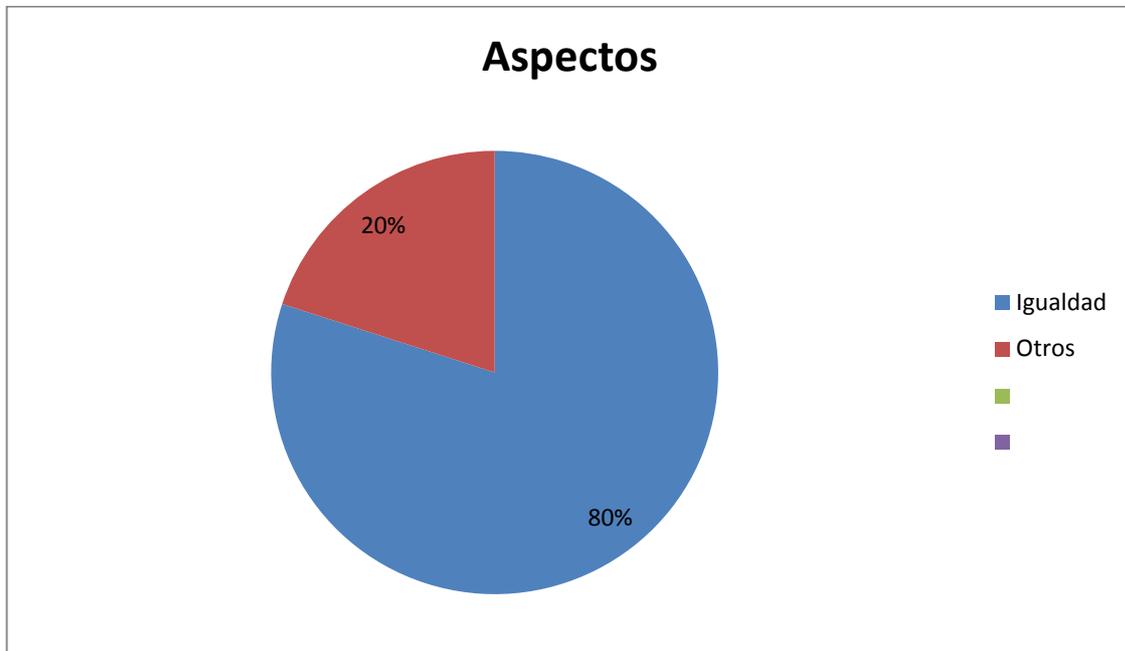
**Cuadro 11:**

	Cantidad	Porcentaje
Igualdad	4	80 %
Favoritismo	0	0 %
Ninguna	1	20 %
Resultados	5	100 %

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul

**GRAFICO 11**



**¿CREE USTED QUE LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES PÚBLICAS O PRIVADAS CUMPLEN EN LA CONTRATACIÓN DE LAS PCD DE ACUERDO A LA LEY?**

De 5 personas encuestadas este fue el resultado que las Instituciones tanto Públicas como Privadas cumplen a los reglamentario por la ley.

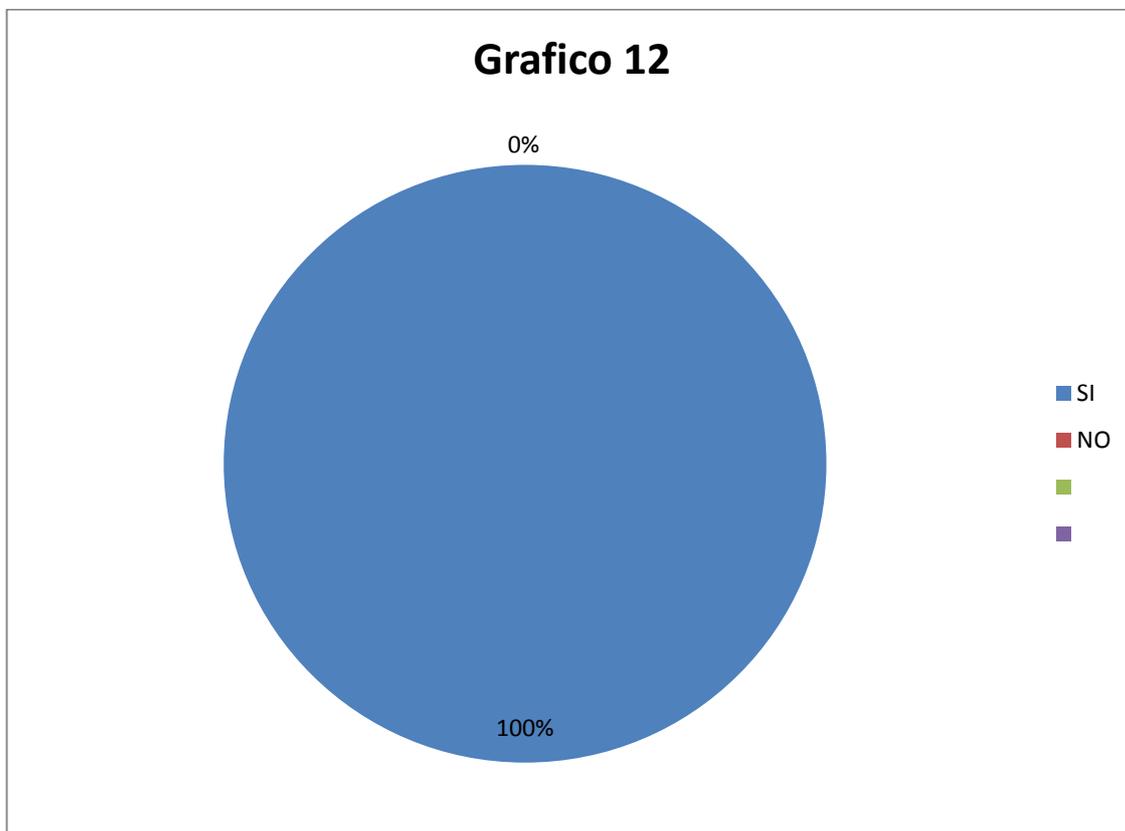
**Cuadro 12**

	Cantidad	Porcentaje
SI	5	100 %
NO	0	0 %
Resultados	5	100 %

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul

**GRAFICO 12**



**1.- ¿Conoce usted el número de personas con discapacidad que trabajan en su Institución/Empresa?**

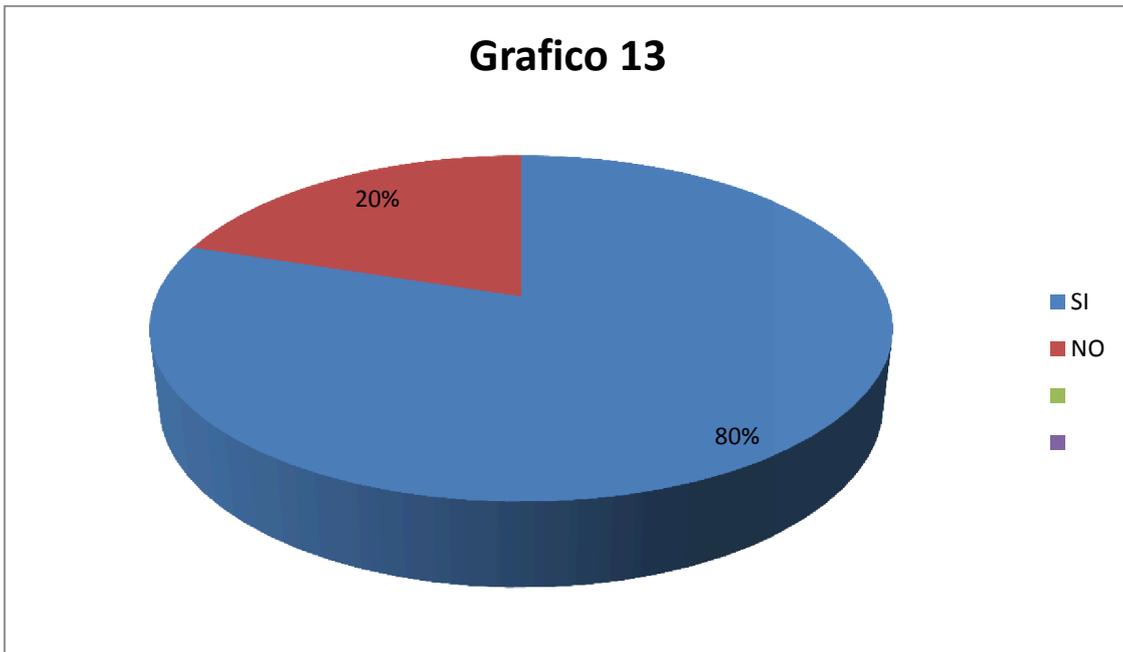
**Cuadro 13:**

	Cantidad	Porcentaje
SI	4	80 %
NO	1	20 %
Resultados	5	100 %

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul

**Grafico 13**



De 5 personas encuestadas 4 dijeron si conocían el número de PCD que trabajaban para ellos y 1 persona que no tenía la cifra exacta de cuantas PCD trabajaban en dicha Institución.

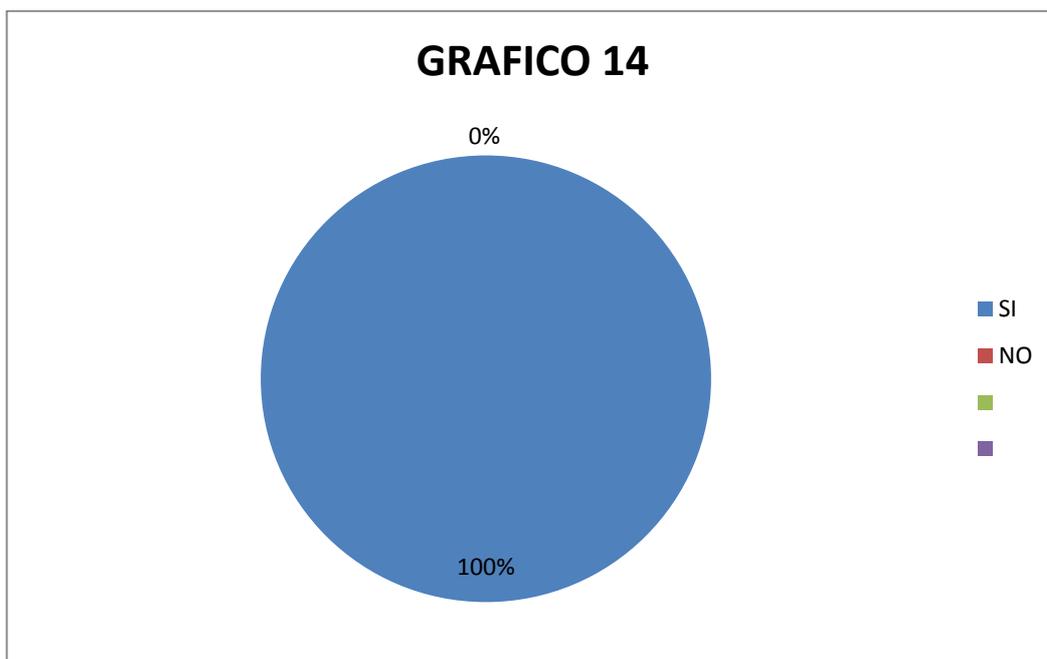
**2.- ¿Conoce usted como empleador sus derechos y obligaciones en relación a las PCD?**

**Cuadro 14**

	Cantidad	Porcentaje
SI	5	100 %
NO	0	0 %
Resultados	5	100 %

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul



De 5 personas encuestadas un 100 % dijeron que si conocían sus derechos y los derechos de las PCD.

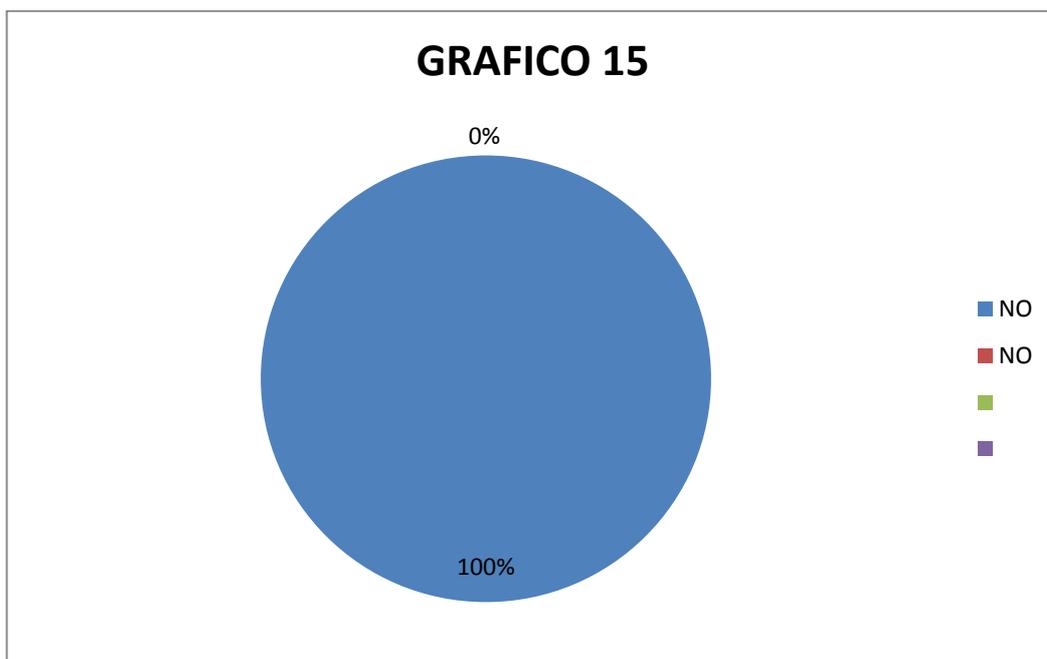
### 3.- ¿Cómo representante de la Empresa/Institución, ha pensado separar del cargo a una PCD?

**Cuadro 15**

	Cantidad	Porcentaje
SI	0	0 %
NO	5	100 %
Resultados	5	100 %

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul



De 5 personas encuestadas en su totalidad contestaron que hasta la actualidad aún no han separado del trabajo a una PCD.

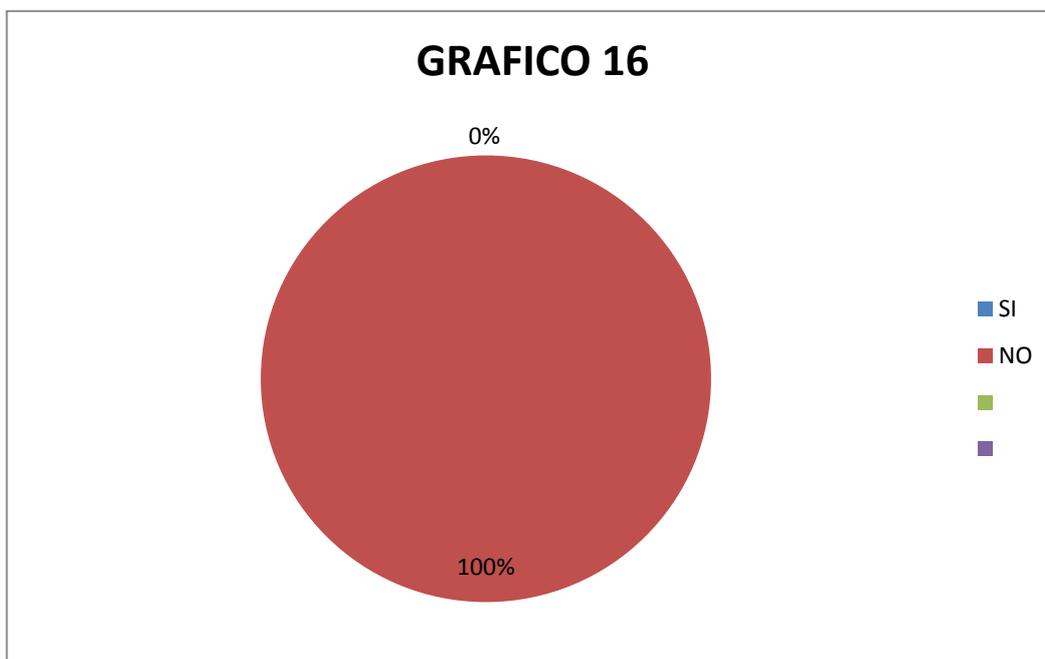
#### 4.- ¿Existe discriminación por parte de los trabajadores hacia las PCD?

**Cuadro 16**

	Cantidad	Porcentaje
SI	0	0 %
NO	5	100 %
Resultados	5	100 %

**Fuente:** Investigador

**Elaborado:** Alarcon Paul



De 5 personas encuestadas todos respondieron que no existe discriminación tanto de ellos, como de los otros trabajadores hacia las PCD.

## CAPITULO IV

### 4.1. CONCLUSIONES:

Considero que el Estado reconoce y garantiza el derecho a las personas con discapacidad en los diversos sectores sean público, privado, comunitaria, estatal, asociativa, cooperativa, mixta, y que deberá cumplir su función social y laboral ya que a través de la investigación y encuestas realizadas pude constatar que se cumplía los derechos tanto en sectores privados como públicos las contrataciones y derechos de las personas con PCD.

El marco jurídico analizado, contiene normativas positivas que se orientan a fomentar el respeto y garantía de los derechos de las PCD hacia el acceso y participación igualitaria en aspectos de índole social, político, educacional, cultural, urbanístico, recreacional, económico, tributario y laboral. La Ley establece la igualdad ante la diversidad, la cual toma como fuente central de desarrollo al ser humano.

Respecto al género de las personas encuestadas, la mayoría corresponde al masculino y apenas al femenino. Sus ingresos tienen un intervalo de 375 \$. Como es de esperarse ninguna PCD percibe ingresos menores. El tipo de discapacidad que presenta la mayoría de los encuestados es física y auditiva como lo reflejan igualmente las estadísticas a nivel nacional con un grado de discapacidad inferior.

Se está buscando que la inserción socio-laboral, permita un trabajo digno, protegido, remunerado y estable, lo cual fomenta su autorrealización y las mejoras en los estándares de vida de estas personas y de sus familias, en base a capacitaciones y/o rehabilitaciones.

Así mismo la normativa dispone que los empleadores deban implementar constantemente las respectivas adecuaciones físicas, visuales y auditivas para que las PCD se desenvuelvan eficientemente en sus actividades, en medio de ambientes de trabajo saludables y seguros, como medidas de responsabilidad social.

#### **4.2. RECOMENDACIONES**

Esta investigación debe ser difundida especialmente por la facultad de Derecho de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, ULEAM, docentes y estudiantes, para el conocimiento de este tema tan importante como es la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Debe de ser conocida por la ciudadanía en general, y en los diferentes barrios de Manta donde se ha presentado charlas y seminarios a familias los cuales han sido ayudadas mediante bonos del estado y fomentando el trabajo a las personas de escasos recursos con familiares con alguna discapacidad.

Si bien se ha estructurado de una manera minuciosa el proceso de reclutamiento, cabe señalar que deben incorporarse pruebas de conocimientos técnicos, acorde a la discapacidad que padece la persona concursante, ya que actualmente se los somete a pruebas de razonamiento espacial sin tomar en cuenta que para una PCD visual no sólo se le dificulta sino que será imposible realizar dicha actividad.

Además, se sugiere diversificar las vacantes ofertadas para PCD en el programa virtual de la Red Socio Empleo, por lo que al adjuntar los datos de la Hoja de Vida del postulante e ingresar la condición de discapacidad, las opciones ofertadas corresponden a vacantes de mínima calificación académica y profesional, siendo muchas de las PCD aptas para desarrollar trabajos de alta jerarquía, parámetro que debe ser revisado para que exista una correspondencia entre el cargo y la preparación del individuo.

### **4.3. BIBLIOGRAFIA.**

#### **DOCTRINA.-**

CABANELLAS, Guillermo, (1997), Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta,

OMEBA, (2007), Diccionario Enciclopédico, 3ra ED.

MENDOZA Escalante, Mijaíl, el patrimonio familiar.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA ECUATORIANA, derecho civil II, UTPL.

#### **LEGISLACIÓN**

ASAMBLEA NACIONAL, Constitución Política de la República, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2015, Quito Ecuador.

Código Laboral.

Ley orgánica de discapacidades.

Convenciones internacionales.

#### **LINCOGRAFÍA**

[www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com).

[www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com)

[www.revistajuridicaonline.com](http://www.revistajuridicaonline.com).

[www.ecuadorinmediato.com](http://www.ecuadorinmediato.com).

[www.bibliojurídica.org](http://www.bibliojurídica.org).

[www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/intro.asp](http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/intro.asp)

[www.un.org/spanish/News/story.asp?NewsID=12078#.WanGCvnhCM8](http://www.un.org/spanish/News/story.asp?NewsID=12078#.WanGCvnhCM8)

[www.elcomercio.com](http://www.elcomercio.com)

[www.oas.org/juridico/spanish/tratados](http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados)

[www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconv](http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconv)

[www.buenas\\_practicas\\_inclusion\\_laboral](http://www.buenas_practicas_inclusion_laboral)

## ANEXOS

### FORMATO ENCUESTA DIRIGIDAS A LAS PCD QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS/PRIVADAS MANTA.

#### ENCUESTA DIRIGIDAS A LAS PCD QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS/PRIVADAS MANTA.

##### Dependencia

Objetivo: analizar el desempeño laboral de las PCD

#### I.- Datos generales del encuestado:

1.- Edad:

2.- Genero:

3.- sector donde vive:

#### 4.- Que tipo de discapacidad tiene:

Física       Intelectual       Auditiva       Lenguaje   
Mental

#### 5.- Cual es el porcentaje de discapacidad que tiene:

30 al 39 %       40 al 49 %       50 al 74 %       75 al 84 %   
85 al 100 %

#### 6.- Cual es su nivel de instrucción

Primaria       Secundaria       Superior

**7.- En que área se desempeña**

Administrativa  Docente  Seguridad  Limpieza   
Mensajería

**8.- cargo que desempeña**

**9.- cuántos años lleva laborando**

**II.- INGRESOS**

10.- Sus ingresos equivalen a

375 \$  500 \$  600 \$  Superior a 600 \$

**III.- Inserción laboral**

**11.- Qué dificultad ha tenido en el desempeño de su actividad laboral.**

Adaptaciones al trabajo  Aceptación de los compañeros   
Tecnología   
Ninguno  Otros

**12.- considera usted que se necesita alguna adecuación en su puesto de trabajo**

Sí  No

**13.- Cual de los siguientes aspectos considera usted que existe en la institución.**

Igualdad de oportunidades  Discriminación  Favoritismo   
Ninguna

14.- Cree usted que las empresas o instituciones públicas o privadas cumplen en la contratación de las PCD de acuerdo a la ley.

Sí  No

**ENCUESTA A EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES  
PÚBLICAS Y PRIVADAS**

**1.- ¿Conoce usted el número de personas con discapacidad que trabajan en su Institución/Empresa?**

SI

NO

**2.- ¿Conoce usted como empleador sus derechos y obligaciones en relación a las PCD?**

SI

NO

**3.- ¿Cómo representante de la empresa/Institución, ha pensado separar del cargo a una PCD?**

SI

NO

**4.- ¿Existe discriminación por parte de los trabajadores hacia las PCD?**

SI

NO

**Formato Encuesta DIRIGIDAS A LAS PCD QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS/PRIVADAS MANTA.**

**ENCUESTA DIRIGIDAS A LAS PCD QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS/PRIVADAS MANTA.**

**Dependencia**

**Objetivo: analizar el desempeño laboral de las PCD**

**I.- Datos generales del encuestado:**

Mariano Samuel Guevallos Gorgabel.

1.- Edad:

28 años

2.- Genero:

Masculino

3.- sector donde vive:

Barrio 8 de Enero

**4.- Que tipo de discapacidad tiene:**

Física

Intelectual

Auditiva

Lenguaje

Mental

**5.- Cual es el porcentaje de discapacidad que tiene:**

30 al 39 %

40 al 49 %

50 al 74 %

75 al 84 %

85 al 100 %

**6.- Cual es su nivel de instrucción**

Primaria

Secundaria

Superior

**7.- En que área se desempeña**  
 Administrativa  Docente  Seguridad  Limpieza   
 Mensajería

**8.- cargo que desempeña**  
*Entrega de Paquetes a domicilio*

**9.- cuántos años lleva laborando**  
*2 años*

**II.- INGRESOS**  
 10.- Sus ingresos equivalen a  
 340 \$  500 \$  600 \$  Superior a 600 \$

**III.- Inserción laboral**  
 11.- Qué dificultad ha tenido en el desempeño de su actividad laboral.  
 Adaptaciones al trabajo  Aceptación de los compañeros   
 Tecnología   
 Ninguno  Otros

**12.- considera usted que se necesita alguna adecuación en su puesto de trabajo**  
 Sí  No

**13.- Cual de los siguientes aspectos considera usted que existe en la institución.**  
 Igualdad de oportunidades  Discriminación  Favoritismo   
 Ninguna

**14.- Cree usted que las empresas o instituciones públicas o privadas cumplen en la contratación de las PCD de acuerdo a la ley.**  
 Sí  No

Formato Encuesta DIRIGIDAS A LAS PCD QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS/PRIVADAS MANTA.

<b>ENCUESTA DIRIGIDAS A LAS PCD QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS/PRIVADAS MANTA.</b>			
<b>Dependencia</b>			
<b>Objetivo: analizar el desempeño laboral de las PCD</b>			
<b>I.- Datos generales del encuestado:</b>			
Juan Manuel Mera García			
1.- Edad:			
22 años			
2.- Genero:			
Masculino			
3.- sector donde vive:			
Barrio 15 de Abril			
4.- Que tipo de discapacidad tiene:			
Física <input checked="" type="checkbox"/>	Intelectual <input type="checkbox"/>	Auditiva <input type="checkbox"/>	Lenguaje <input type="checkbox"/>
Mental <input type="checkbox"/>			
5.- Cual es el porcentaje de discapacidad que tiene:			
30 al 39 % <input type="checkbox"/>	40 al 49 % <input checked="" type="checkbox"/>	50 al 74 % <input type="checkbox"/>	75 al 84 % <input type="checkbox"/>
85 al 100 % <input type="checkbox"/>			
6.- Cual es su nivel de instrucción			
Primaria <input checked="" type="checkbox"/>	Secundaria <input type="checkbox"/>	Superior <input type="checkbox"/>	

<b>7.- En que área se desempeña</b>	
Administrativa <input type="checkbox"/>	Docente <input type="checkbox"/>
Mensajería <input type="checkbox"/>	Seguridad <input type="checkbox"/>
	Limpieza <input checked="" type="checkbox"/>
<b>8.- cargo que desempeña</b>	
Limpieza de Vidrios, Ventanas;	
<b>9.- cuántos años lleva laborando</b>	
1 año	
<b>II.- INGRESOS</b>	
10.- Sus ingresos equivalen a	
340 \$ <input checked="" type="checkbox"/>	500 \$ <input type="checkbox"/>
600 \$ <input type="checkbox"/>	Superior a 600 \$ <input type="checkbox"/>
<b>III.- Inserción laboral</b>	
<b>11.- Qué dificultad ha tenido en el desempeño de su actividad laboral.</b>	
Adaptaciones al trabajo <input type="checkbox"/>	Aceptación de los compañeros <input type="checkbox"/>
Tecnología <input type="checkbox"/>	
Ninguno <input checked="" type="checkbox"/>	Otros <input type="checkbox"/>
<b>12.- considera usted que se necesita alguna adecuación en su puesto de trabajo</b>	
Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
<b>13.- Cual de los siguientes aspectos considera usted que existe en la institución.</b>	
Igualdad de oportunidades <input checked="" type="checkbox"/>	Discriminación <input type="checkbox"/>
Ninguna <input type="checkbox"/>	Favoritismo <input type="checkbox"/>
<b>14.- Cree usted que las empresas o instituciones públicas o privadas cumplen en la contratación de las PCD de acuerdo a la ley.</b>	
Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>

Formato Encuesta DIRIGIDAS A LAS PCD QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS/PRIVADAS MANTA.

ENCUESTA DIRIGIDAS A LAS PCD QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS/PRIVADAS MANTA.

Dependencia

Objetivo: analizar el desempeño laboral de las PCD

1.- Datos generales del encuestado:

*María Catalina Mendoza Sanchez*

1.- Edad:

*30 años*

2.- Genero:

*Femenino*

3.- sector donde vive:

*Barrio Lindito Lindo*

4.- Que tipo de discapacidad tiene:

Física  Intelectual  Auditiva  Lenguaje   
Mental

5.- Cual es el porcentaje de discapacidad que tiene:

30 al 39 %  40 al 49 %  50 al 74 %  75 al 84 %   
85 al 100 %

6.- Cual es su nivel de instrucción

Primaria  Secundaria  Superior

<b>7.- En que área se desempeña</b>			
Administrativa	<input type="checkbox"/>	Docente	<input type="checkbox"/>
Mensajería	<input type="checkbox"/>	Seguridad	<input type="checkbox"/>
		Limpieza	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>8.- cargo que desempeña</b>			
3 años Limpieza de Pisos			
<b>9.- cuántos años lleva laborando</b>			
3 años			
<b>II.- INGRESOS</b>			
10.- Sus ingresos equivalen a			
340 \$	<input checked="" type="checkbox"/>	500 \$	<input type="checkbox"/>
		600 \$	<input type="checkbox"/>
		Superior a 600 \$	<input type="checkbox"/>
<b>III.- Inserción laboral</b>			
<b>11.- Qué dificultad ha tenido en el desempeño de su actividad laboral.</b>			
Adaptaciones al trabajo	<input type="checkbox"/>	Aceptación de los compañeros	<input type="checkbox"/>
Tecnología	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Ninguno	<input checked="" type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>
<b>12.- considera usted que se necesita alguna adecuación en su puesto de trabajo</b>			
Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>13.- Cual de los siguientes aspectos considera usted que existe en la institución.</b>			
Igualdad de oportunidades	<input checked="" type="checkbox"/>	Discriminación	<input type="checkbox"/>
		Favoritismo	<input type="checkbox"/>
Ninguna	<input type="checkbox"/>		
<b>14.- Cree usted que las empresas o instituciones públicas o privadas cumplen en la contratación de las PCD de acuerdo a la ley.</b>			
Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

Formato Encuesta DIRIGIDAS A LAS PCD QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS/PRIVADAS MANTA.

ENCUESTA DIRIGIDAS A LAS PCD QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS/PRIVADAS MANTA.

Dependencia

Objetivo: analizar el desempeño laboral de las PCD

1.- Datos generales del encuestado:

Victor José Santos Mejía

1.- Edad:

25 años

2.- Genero:

Masculino

Barrio Las Bombas

3.- sector donde vive:

4.- Que tipo de discapacidad tiene:

Física  Intelectual  Auditiva  Lenguaje   
Mental

5.- Cual es el porcentaje de discapacidad que tiene:

30 al 39 %  40 al 49 %  50 al 74 %  75 al 84 %   
85 al 100 %

6.- Cual es su nivel de instrucción

Primaria  Secundaria  Superior

<b>7.- En que área se desempeña</b>			
Administrativa	<input type="checkbox"/>	Docente	<input type="checkbox"/>
Mensajería	<input checked="" type="checkbox"/>	Seguridad	<input type="checkbox"/>
		Limpieza	<input type="checkbox"/>
<b>8.- cargo que desempeña</b>			
Entrega de documentos			
<b>9.- cuántos años lleva laborando</b>			
2 años			
<b>II.- INGRESOS</b>			
10.- Sus ingresos equivalen a			
340 \$	<input checked="" type="checkbox"/>	500 \$	<input type="checkbox"/>
		600 \$	<input type="checkbox"/>
		Superior a 600 \$	<input type="checkbox"/>
<b>III.- Inserción laboral</b>			
<b>11.- Qué dificultad ha tenido en el desempeño de su actividad laboral.</b>			
Adaptaciones al trabajo	<input type="checkbox"/>	Aceptación de los compañeros	<input type="checkbox"/>
Tecnología	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Ninguno	<input checked="" type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>
<b>12.- considera usted que se necesita alguna adecuación en su puesto de trabajo</b>			
Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>13.- Cual de los siguientes aspectos considera usted que existe en la institución.</b>			
Igualdad de oportunidades	<input checked="" type="checkbox"/>	Discriminación	<input type="checkbox"/>
		Favoritismo	<input type="checkbox"/>
Ninguna	<input type="checkbox"/>		
<b>14.- Cree usted que las empresas o instituciones públicas o privadas cumplen en la contratación de las PCD de acuerdo a la ley.</b>			
Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

Formato Encuesta DIRIGIDAS A LAS PCD QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS/PRIVADAS MANTA.

ENCUESTA DIRIGIDAS A LAS PCD QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS/PRIVADAS MANTA.

Dependencia

Objetivo: analizar el desempeño laboral de las PCD

1.- Datos generales del encuestado:

Margarita Elena Mera Mera

1.- Edad:

19 Años

2.- Genero:

Masculino

Femenino

3.- sector donde vive:

La Pradera 4 Manza 7

4.- Que tipo de discapacidad tiene:

Física

Intelectual

Auditiva

Lenguaje

Mental

5.- Cual es el porcentaje de discapacidad que tiene:

30 al 39 %

40 al 49 %

50 al 74 %

75 al 84 %

85 al 100 %

6.- Cual es su nivel de instrucción

Primaria

Secundaria

Superior

<b>7.- En que área se desempeña</b>			
Administrativa	<input type="checkbox"/>	Docente	<input type="checkbox"/>
Mensajería	<input type="checkbox"/>	Seguridad	<input type="checkbox"/>
		Limpieza	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>8.- cargo que desempeña</b>			
<i>Aseo en oficinas</i>			
<b>9.- cuántos años lleva laborando</b>			
<i>1 año</i>			
<b>II.- INGRESOS</b>			
10.- Sus ingresos equivalen a			
340 \$	<input checked="" type="checkbox"/>	500 \$	<input type="checkbox"/>
600 \$	<input type="checkbox"/>	Superior a 600 \$	<input type="checkbox"/>
<b>III.- Inserción laboral</b>			
<b>11.- Qué dificultad ha tenido en el desempeño de su actividad laboral.</b>			
Adaptaciones al trabajo	<input type="checkbox"/>	Aceptación de los compañeros	<input type="checkbox"/>
Tecnología	<input type="checkbox"/>		
Ninguno	<input checked="" type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>
<b>12.- considera usted que se necesita alguna adecuación en su puesto de trabajo</b>			
Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
<b>13.- Cual de los siguientes aspectos considera usted que existe en la institución.</b>			
Igualdad de oportunidades	<input checked="" type="checkbox"/>	Discriminación	<input type="checkbox"/>
Ninguna	<input type="checkbox"/>	Favoritismo	<input type="checkbox"/>
<b>14.- Cree usted que las empresas o instituciones públicas o privadas cumplen en la contratación de las PCD de acuerdo a la ley.</b>			
Sí	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

**ENCUESTA A EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES  
PÚBLICAS Y PRIVADAS**

1.- ¿Conoce usted el número de personas con discapacidad que trabajan en su Institución/Empresa?

SI  NO

2.- ¿Conoce usted como empleador sus derechos y obligaciones en relación a las PCD?

SI  NO

3.- ¿Cómo representante de la empresa/Institución, ha pensado separar del cargo a una PCD?

SI  NO

4.- ¿Existe discriminación por parte de los trabajadores hacia las PCD?

SI  NO

**ENCUESTA A EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

1.- ¿Conoce usted el número de personas con discapacidad que trabajan en su Institución/Empresa?

SI  NO

2.- ¿Conoce usted como empleador sus derechos y obligaciones en relación a las PCD?

SI  NO

3.- ¿Cómo representante de la empresa/Institución, ha pensado separar del cargo a una PCD?

SI  NO

4.- ¿Existe discriminación por parte de los trabajadores hacia las PCD?

SI  NO

**ENCUESTA A EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES  
PÚBLICAS Y PRIVADAS**

1.- ¿Conoce usted el número de personas con discapacidad que trabajan en su Institución/Empresa?

SI  NO

2.- ¿Conoce usted como empleador sus derechos y obligaciones en relación a las PCD?

SI  NO

3.- ¿Cómo representante de la empresa/Institución, ha pensado separar del cargo a una PCD?

SI  NO

4.- ¿Existe discriminación por parte de los trabajadores hacia las PCD?

SI  NO

**ENCUESTA A EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES  
PÚBLICAS Y PRIVADAS**

1.- ¿Conoce usted el número de personas con discapacidad que trabajan en su Institución/Empresa?

SI  NO

2.- ¿Conoce usted como empleador sus derechos y obligaciones en relación a las PCD?

SI  NO

3.- ¿Cómo representante de la empresa/Institución, ha pensado separar del cargo a una PCD?

SI  NO

4.- ¿Existe discriminación por parte de los trabajadores hacia las PCD?

SI  NO

**ENCUESTA A EMPLEADORES Y REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

1.- ¿Conoce usted el número de personas con discapacidad que trabajan en su Institución/Empresa?

SI  NO

2.- ¿Conoce usted como empleador sus derechos y obligaciones en relación a las PCD?

SI  NO

3.- ¿Cómo representante de la empresa/Institución, ha pensado separar del cargo a una PCD?

SI  NO

4.- ¿Existe discriminación por parte de los trabajadores hacia las PCD?

SI  NO