



UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR

**FACULTAD DE ECONOMÍA AGRÍCOLA
CARRERA CIENCIAS ECONÓMICAS**

**TRABAJO DE TITULACIÓN COMO REQUISITO PREVIO PARA LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ECONOMISTA CON MENCIÓN EN
GESTIÓN EMPRESARIAL**

**LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
UN ESTUDIO DE CASO PARA LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.**

JOEL STEVEN BARZOLA VILLEGAS

GUAYAQUIL, ECUADOR

2021

UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ECONOMÍA AGRÍCOLA

CERTIFICACIÓN

El suscrito, Docente de la Universidad Agraria del Ecuador, en mi calidad de director **CERTIFICO QUE:** he revisado el Trabajo de Titulación, denominado: “**LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. UN ESTUDIO DE CASO PARA LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.**”, el mismo que ha sido elaborado y presentado por el estudiante **Barzola Villegas Joel Steven**; quien cumple con los requisitos técnicos y legales exigidos por la Universidad Agraria del Ecuador para este tipo de estudios.

Atentamente,

Ing. Carlos Granizo Cabrera Msc.

Guayaquil, 5 de noviembre del 2021.

UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ECONOMIA AGRÍCOLA

TEMA

**LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. UN ESTUDIO DE
CASO PARA LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.**

AUTOR

JOEL STEVEN BARZOLA VILLEGAS

TRABAJO DE TITULACIÓN

**APROBADO Y PRESENTADO AL CONSEJO DIRECTIVO
COMOREQUISITO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE**

**ECONOMISTA CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EMPRESARIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

**Econ. Víctor Quinde Rosales, MSc.
PRESIDENTE**

**Lcda. Verónica Arrata Corozo, MSc.
EXAMINADOR PRINCIPAL**

**PhD. Judith Diaz Nava, MSc.
EXAMINADOR PRINCIPAL**

**Ing. Carlos Granizo Cabrera, MSc.
EXAMINADOR SUPLENTE**

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado sabiduría y fuerza, por haberme guiado en el camino correcto en el trayecto de mi vida y agradezco a mi madre Sandra Villegas Barros, a quien le debo todo, por ser mi motivo de impulso, por haberme permitido alcanzar mis objetivos, además de su perdurable bondad y amor, por apoyarme en todo momento, por sus consejos que me han permitido ser una persona de bien, por guiarme y enseñarme todo lo bueno, por brindarme lo mejor de sí para que yo esté bien, agradezco a mi hermano Freddy Barzola Villegas por haber sido mi referente paternal, mi apoyo incondicional y un amigo excepcional, de igual manera manifiesto mis agradecimientos a mi tía Marjorie Villegas, mi segunda madre, quien ha sido mi mayor apoyo a lo largo de mi carrera, gracias tía por ayudarme tanto, es a usted a quien hoy le reitero mis agradecimientos con mucho amor.

Agradecido con mi buen amigo el Dr. Alberto Arana Manjarrez por sus consejos, los mismos que nunca faltaron en cada conversación, sus consejos quedan marcados en mi mente y corazón.

Agradecido con el Ing. Carlos Granizo Cabrea, por su esfuerzo y dedicación, sus conocimientos, orientación y paciencia, que han sido fundamentales para la realización de este trabajo.

DEDICATORIA

Con mucho amor a mi madre, todo lo que soy se lo debo a ella, por inculcar y fomentar en mi la importancia de estudiar, por enseñarme el significado del amor, sacrificio y del esfuerzo, te amo mamá.

A mi abuela Úrsula Barros, que con su sabiduría me ha enseñado a ser quien soy hoy, gracias por su paciencia, por enseñarme el camino de la vida, por su amor y apoyo incondicional, gracias por llevarme siempre en sus oraciones.

A mi Sobrina Charlotte Barzola, quien es el ser que más amo en el mundo, quien me llena de felicidad con su presencia, esto es para ti mi princesa.

A mi incondicional compañera Milena Arévalo, gracias por permitirme formar parte de tu vida, gracias por tu amor y compañía, por enseñarme a creer en mí y motivarme hacer las cosas de la mejor manera.

RESPONSABILIDAD

La responsabilidad, derecho de la investigación, resultados, conclusiones y recomendaciones que aparecen en el presente Trabajo de Titulación corresponden exclusivamente al Autor y los derechos académicos otorgados a la Universidad Agraria del Ecuador.

Joel Steven Barzola Villegas

C. I. 0956228373

RESUMEN

El presente trabajo titulado “La inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso para la ciudad de Guayaquil” tiene por objetivo principal determinar el impacto de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil e identificar factores relevantes que permitan proponer alternativas viables para la inclusión laboral de personas discapacitadas. Por lo que se sustenta en estudios referentes en discapacidad su identificación y los diferentes de la misma, así como el marco legal ecuatoriano que busca la inclusión de este grupo vulnerable de la sociedad. El diseño metodológico es de carácter no experimental de orden bibliográfico y los métodos que emplean son el bibliográfico y el analítico de enfoque mixto. El trabajo concluye que Hay 2 factores prevalentes en la contratación de personas con discapacidad: la cantidad de personas con discapacidad existentes en la ciudad y el porcentaje de empleados con discapacidad que la empresa se encuentra obligada a contratar. Además, que, pese a que el gobierno brinde de forma legal las facilidades, las empresas no brindan información transparente de cómo se da el proceso de contratación y el número de personas en su institución.

Palabras Claves: *discapacidad, inclusión, contratación, experimental, vulnerable.*

SUMMARY

The main objective of this study entitled "the labour inclusion of people with disabilities: a case study for the city of Guayaquil" is to determine the impact of the labour inclusion of people with disabilities in the city of Guayaquil and to identify relevant factors that allow us to propose viable alternatives for the labour inclusion of people with disabilities. Therefore, it is based on studies referring to disability, its identification and the different types of disability, as well as the Ecuadorian legal framework that seeks the inclusion of this vulnerable group of society. The methodological design is of a non-experimental bibliographic nature and the methods used are bibliographic and analytical with a mixed approach. The study concludes that there are two prevailing factors in the hiring of people with disabilities: the number of people with disabilities in the city and the percentage of employees with disabilities that the company is obliged to hire. In addition, despite the fact that the government legally provides facilities, companies do not provide transparent information on how the hiring process is carried out and the number of people in their institution.

Keywords: *disability, inclusion, recruitment, experimental, vulnerable.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	3
Caracterización del Tema	3
Planteamiento de la Situación Problemática.....	4
Justificación e Importancia del Estudio.....	5
Delimitación del Problema.....	7
Formulación del Problema.....	7
Objetivos	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
Hipótesis o Idea a Defender	8
Aporte Teórico o Conceptual.....	8
Aplicación Práctica	9
CAPÍTULO 1	10
MARCO TEÓRICO	10
1.1 Estado del Arte.....	10
1.2 Bases Teóricas.....	13
1.3 Fundamentación Legal.....	23
CAPÍTULO 2	27
ASPECTOS METODOLÓGICOS	27
2.1 Métodos	27
2.2 Variables	29
2.3 Población y Muestra.....	29
2.4 Técnicas de Recolección de Datos.....	31
2.5 Estadística Descriptiva e Inferencial	31
2.6 Cronograma de Actividades	31
RESULTADOS	32
DISCUSIÓN	55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS	64
APÉNDICE	70

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1: Curva de demanda de empleo	63
Anexo N° 2: Curva de la oferta de empleo	63
Anexo N° 3: Operacionalización de las variables	64
Anexo N° 4: Encuesta	65
Anexo N° 5: Entrevista	67
Anexo N° 6: Cronograma de Actividades	68

ÍNDICE DE APÉNDICE

Apéndice N° 1: Tabla de resultados genero.....	69
Apéndice N° 2: Tabla de resultados edad	69
Apéndice N° 3: Tabla de resultados de dependencia.....	69
Apéndice N° 4: Tabla de resultados de discapacidad.....	70
Apéndice N° 5: Tabla de resultados en criterio personal.....	64
Apéndice N° 6: Tabla de resultados de ocupacion.....	71
Apéndice N° 7: Tabla de resultados de porque no labora.....	71
Apéndice N° 8: Tabla de resultado en criterio personal	71
Apéndice N° 9: Tabla de resultados de conocimiento de leyes.....	72
Apéndice N°10: Tabla de resultados en criterio personal.....	72
Apéndice N°11: Tabla de resultados en criterio personal.....	72

INTRODUCCIÓN

Caracterización del Tema

El tema planteado es importante por su trascendencia, ya que es fundamental la necesidad de desarrollar un proyecto de norma legal basado en factores sociales, laborales que permitan a las personas con discapacidad incluirse laboral y socialmente a nivel nacional. Resulta necesario el análisis de la legislación laboral vigente, debido a que la normativa se encuentra inconclusa, muy extensa, con sanciones ambiguas e invidentes a la realidad actual.

Es necesario debido a que se despliega por parte de la nueva realidad jurídica de la sociedad ecuatoriana, en los que intervienen los problemas de inclusión social y la necesidad de la existencia de un organismo que gestione, garantice y sancione a las empresas que no cumplan con las normas de inclusión establecidas. Es un tema actual por la trascendencia que tiene la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, la Constitución actual vigente, manifiesta “Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos”. Es interesante no solo en el ámbito jurídico sino también en el ámbito social. Proporcionará un beneficio directo a toda la sociedad ecuatoriana pues contribuirá a la no discriminación tanto laboral como social de las personas con alguna discapacidad.

El estudio se convertirá en una fuente bibliográfica para satisfacer interrogantes en relación a la temática propuesta necesaria para ser incorporada a la legislación ecuatoriana. La Ley Orgánica de Discapacidades ecuatoriana disponen a las instituciones tanto públicas como privadas del país, contratar para el recurso laboral un mínimo de un 4% de su nómina con personas con discapacidad, la norma actual de discapacidades se han venido cumpliendo de manera esporádica y a medias, existiendo una limitación en su cumplimiento en cuanto se refiere a la falta de utilizar todos los mecanismos necesarios y correctos para su ubicación,

tratamiento especial de acuerdo al caso, funciones designadas, espacios de trabajo adecuados, mecanismos de evaluación, etc.

La poca inclusión en el aspecto laboral de las personas con discapacidad en las instituciones tanto públicas como privadas, dejan ver la exigua importancia que a este tema social las autoridades rectoras le proporcionan, lo que ha originado que vaya en desmedro de la imagen que imprimen ante la sociedad y por ende el problema de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad se convierta en una vía crucial y el tan anhelado derecho al buen vivir solo sea una utopía. El problema se agrava cuando una persona con discapacidad debe desarrollar la actividad laboral en un ambiente que impide su propio desarrollo tanto profesional como personal, lo cual lo convierte en un problema antes que, en una solución, las instituciones encargadas de precautelar los Derechos de las personas con discapacidad deberían actuar más severamente y no ser solo nulos actores y así evitar las múltiples violaciones con las personas menos favorecidas.

Planteamiento de la Situación Problemática

El Ecuador ha tenido una población activa conformada por los discapacitados, sus condiciones nunca fueron totalmente favorable debido a la discriminación, siendo así que en la década de los 60 se registra la primera ejecución estatal por cubrir esta necesidad y empieza a funcionar en algunas entidades estatales conformándose las primeras escuelas de educación especial las cuales otorgan derecho a las personas discapacitadas para ser consideradas en los ámbitos educativo, salud e inclusión laboral (Moreno, 2017).

A partir del año 2007, el Estado Ecuatoriano marca cambios para la garantía de derechos de las personas con discapacidad con la generación de un marco normativo especializado, definición de políticas públicas, crea y organiza nueva institucionalidad, define competencias específicas en las áreas de salud, educación, empleo, accesibilidad, capacitación, política tributaria. “La Misión Solidaria “Manuela Espejo” efectuó 825.576 atenciones médicas a personas con discapacidad, se

realizaron 21.062 consultas de genetistas y 35.257 consultas de otros especialistas. Asimismo, se registraron 26.095 casos de personas con discapacidad en situación crítica, aquellos en los que es urgente la atención del Estado” (Ministerio de Inclusión Económica y Social(MIES), 2017, pág. 5).

De acuerdo con datos proporcionados por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) menciona que en el año 2020 se han registrado 474.784 personas que tienen algún tipo de discapacidad física o mental (Consejo de Discapacidades, 2020). Del total de las personas discapacitadas 77,530 personas (65,23%) corresponden a la ciudad de Guayaquil de los cuales el 47,22% tienen discapacidad física, el 22,71% corresponde a la discapacidad intelectual, el 12,62% poseen una discapacidad auditiva, el 10,37% cuentan con una discapacidad visual y el 7,09% tienen una discapacidad psicosocial (Consejo de Discapacidades, 2020).

En base a lo anteriormente mencionado, el propósito del presente trabajo de investigación es analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil ya que en los últimos años el estado ecuatoriano ha formulado leyes en beneficio de los discapacitados y por ende se busca observar los resultados de dichas políticas.

Justificación e Importancia del Estudio

El Estado está interesado en proteger a las personas con discapacidad, como una forma de protegerse a sí mismo como parte integrante de una sociedad más justa y equitativa. El número de personas con discapacidades avanza en la medida que aumenta la población, debido a muchos factores como: la guerra, formas de violencia, la escasa atención médica, el nulo acceso a la medicina, la falta de información y en especial la falta de conciencia por parte de las grandes empresas farmacéuticas que hacen los estudios científicos, una mercancía inaccesible para los países pobres y en vías de desarrollo.

En todas partes del mundo, estas personas se enfrentan al peligro de llegar en algún momento de su vida a una situación de discriminación y degradación. Además, es importante conocer las acciones prejuiciosas que más se producen dentro del mundo laboral, con el fin de implementar estrategias de participación tendientes a controlar y erradicar tales actos de violencia verbal, física, emocional u otros. El análisis a realizar por la presente tesis hace referencia a la poca inclusión social y laboral, en base a las entidades públicas y privadas, las cuales son las principales a ejecutar el cumplimiento de la normativa de inclusión laboral, buscando lograr un bienestar colectivo para la población de las personas con discapacidad y la sociedad.

El tema de investigación propuesto es muy importante porque Ecuador tiene la obligación de adoptar políticas para personas discapacitadas y marginadas que están excluidas de la sociedad. Por eso es una obligación vincularse a la llamada "buen vivir" del país, sin tener el trato calificativo de los seres humanos, maltratado y ocultado por sus propias familias. Con respecto a este tema, la Constitución ecuatoriana considera a las personas con discapacidad como un grupo preferencial, es decir, el estado debe estar en condiciones de participar de forma oportuna y efectiva. En los últimos años, el interés en las personas con discapacidad ha sido una de las actividades prioritarias desarrolladas en el país. Como es el caso de la Ley de Discapacidad que incluye y amplía los derechos establecidos en la Constitución de la República.

Entre las políticas aplicadas por el estado ecuatoriano están el derecho al trabajo, el principal impulsor de la seguridad personal para quienes desean ejercer y el apoyo social para garantizarlo, tanto los individuos como los grupos reconocen la importancia de desarrollo.

En este párrafo se determinará los factores que incurren en la problemática como: el número de personas con discapacidad, que se encuentran desempleados como factor problema. Debido a los prejuicios sociales, las instituciones del sector público y privado siguen viendo a las personas con discapacidad como trabajadores

improductivos, y en lo referente a los tipos de discapacidad, suelen confundirse y generalizar la tipología; en conjunto esta problemática provoca que las personas sean marginadas y relegadas al cumplimiento de actividades sencillas, no complejas ni calificadas y secundarias en los procesos productivos de la organización, a pesar de que muchos de ellos tienen una formación profesional elevada; y para aquellas personas sin formación laboral, la situación de búsqueda de trabajo se torna delicada, lo que le deja muy pocas oportunidades para desarrollarse en el mercado laboral.

Se cuenta con el respaldo de la base de datos del ministerio de inclusión laboral, el consejo de discapacidades, la constitución de la república del Ecuador. La integración laboral de las personas es un tema de suma importancia, el cual, en base a la investigación y las prácticas establecidas, su ejecución será acertada.

Delimitación del Problema

La investigación sobre el impacto social de las personas con discapacidad. Se llevará a cabo su ejecución dentro del área Socio – Afectiva, en base al aspecto social, mediante de análisis en un periodo temporal desde el año 2013 hasta el 2020 dentro de la ciudad de Guayaquil.

Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores que repercuten en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil provincia del Guayas?

Objetivos

Objetivo General

Determinar el impacto de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil.

Objetivos Específicos

- ❖ Determinar las barreras de impedimento para que las personas con discapacidad puedan laborar en la ciudad de Guayaquil.
- ❖ Obtener información sobre las experiencias de las personas con discapacidad con relación al proceso de búsqueda de empleo.
- ❖ Identificar el aporte de las compañías en cumplimiento con el normativo del porcentaje de personal discapacitado contratados.
- ❖ Identificar factores relevantes que permitan proponer alternativas viables para la inclusión laboral de personas discapacitadas.

Hipótesis o Idea a Defender

La inclusión laboral de personas con discapacidad, genero un impacto para este grupo de personas vulnerables de la ciudad de Guayaquil.

Aporte Teórico o Conceptual

Muchas de las personas con discapacidad que han logrado acceder a laborar dentro de la ciudad de Guayaquil, se les han permitido ejercer funciones esencialmente de apoyo, motivo el cual un gran porcentaje de personas discapacitadas solo han logrado a obtener educación básica o primaria, y solo un pequeño porcentaje ha logrado culminar la educación superior, aunque es necesario recalcar que muchas de las instituciones empleadoras, no generan puestos o establecen labores a desarrollar específicamente por personas discapacitadas, ni

existe un proceso de selección para la incorporación de los mismos, lo cual proyecta que las empresas no tienen como un propósito generar o brindar empleo a personas discapacitadas, sino más bien lo hacen por simplemente cumplir con una normativa legal. Se tiene como propósito identificar las distintas monomanías o prejuicios establecidas por parte de la sociedad, donde se ven a las personas discapacitadas como innecesarias o improductivas para el desarrollo de una actividad física o mental.

Aplicación Práctica

Las consecuencias de la aplicación de políticas que incluyen a personas con diferentes tipos de discapacidad en el ámbito laboral tienen un aporte social positivo para este sector vulnerable de la sociedad, de la misma manera el incumplimiento de estas normativas y la falta de compromiso de las empresas dejan sin oportunidad a personas que pueden desempeñarse en múltiples labores de acuerdo a su grado de discapacidad. Al terminar esta investigación, se pretende tener un resumen de factores a considerar para mejorar la inclusión de discapacitados, como aporte para evitar la discriminación, en busca de un aporte para el Plan Nacional del Buen Vivir. Se obtendrá un resultado que ayudará a identificar en cuanto el impacto social, para incluir a personas discapacitadas en el ámbito productivo como índice que ayude.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1 Estado del Arte

Con el fin de desarrollar el presente trabajo de investigación, se realizó una revisión literaria de investigaciones publicadas de la temática de estudio, las cuales se detallan a continuación.

Para Mendoza y Esquivel (2020) la inserción laboral de personas con capacidades especiales en la actualidad es un reto para las familias y empresas por los muchos estereotipos socioculturales que se han creado, para la identificación de los mismos, los autores realizaron una investigación de tipo cualitativo- cuantitativo, con la aplicación de entrevistas de personas que asisten a la fundación Rostro de Jesús ubicada en la provincia de Manabí, obteniendo como resultados que el 41,19% de las personas con discapacidad presentaron depresión moderada, en cuanto a problemas de adaptación el 47,05% y el 11,76% presentan cuadros de ansiedad; lo cual indica que las personas con discapacidad presentan problemas en su mayoría sociales y culturales, no obstante, el apoyo familiar es determinante para la resiliencia de cada uno de ellos.

Según Luna (2020) indica que: es evidente el rechazo laboral que existe por parte de las empresas hacia las personas con discapacidad, sin embargo, la Ley 361 de 1997 debería de alguna manera reforzar la inclusión, no obstante esta Ley genera un conflicto porque los empleadores la desconocen y por consiguiente no se ejecuta, es por ello que no existen cargos diseñados para personas con discapacidad, por otra parte se observa una falta de interés por parte de la sociedad, y en cuanto al gobierno nacional, éste no asume su capacidad de resolver este problema social; los prejuicios sociales excluyen en gran parte a este grupo de personas, el poco acceso a la educación también es otro factor en contra.

En el trabajo de investigación titulado “La inclusión como eje transversal en el desarrollo de competencias de los ingenieros de sistemas”, mediante la investigación tomando como muestra a estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana(UPS), se evidenció que la institución ha realizado la adecuación de formación a personas con capacidades especiales con el fin de proporcionar a la sociedad profesionales competentes, indistintamente de las capacidades especiales con las que este cuente; la institución aseguró que los estudiantes adquieren destrezas en la práctica, ya que se trabaja con escenarios reales en los cuales se fomenta la inclusión de personas con discapacidad a la vida profesional y laboral (Naranjo & Zorrilla, 2020).

Según Paz y Silva (2020) la inserción de personas con discapacidad está constituida por un marco legal normativo, no obstante, indicadores como el desempleo, pobreza, y las desigualdades sociales en conjunto con la falta de oportunidades generan un ambiente tenso al momento de consolidar políticas públicas de inclusión.

Para Moreno y López (2020) en el 2014 el país se encontraba en crecimiento económico que permitió obtener una mejor inversión en el aspecto social y educativo, y con ello se puede incentivar la educación inclusiva profesional para personas con discapacidad, sin embargo para el año 2016 tras el terremoto ocurrido en el país, el Ecuador entra en un período de recesión, adicionalmente el precio internacional de petróleo cayó; y como resultado una reducción en el gasto público, trayendo como consecuencia problemas de programas creados de maestrías dirigidas a personas con discapacidad, el principal inconveniente se encuentra en el cuerpo docente que no está lo suficientemente capacitado; los resultados de la investigación indica que la discapacidad que más se presenta es la intelectual, seguida de la física y la auditiva, y son para estas discapacidades a las que se debe adecuar la formación profesional.

Existen brechas en la inclusión de personas con discapacidad puesto que, estos no cuentan con trabajo formal; el sector empresarial, es el principal protagonista del mercado laboral, considerándose el actor fundamental para lograr la verdadera inclusión,

con el cumplimiento de la normativa legal establecida o ejerciendo a su vez la responsabilidad social empresarial, tiene en sus manos la inclusión profesional de las personas en esta condición; de ahí que el objetivo de la investigación de estos autores fue identificar la realidad de las empresas en la integración profesional de personas con discapacidad, para lo cual se realizó una investigación cualitativo-cuantitativo con la revisión de un marco teórico para identificar más a fondo evaluaciones que permitan recopilar evidencia y se eligió una muestra aleatoria a la cual se le aplicó una encuesta cuatridimensional, en donde se estudió: la planificación, la inclusión, la equidad, y el desarrollo; en donde los resultados indican que las 80 empresas encuestadas, el 11,70% corresponden a aquellas que aplican las mejores prácticas empresariales, el cual se destaca en las áreas de inclusión, equidad y desarrollo, el eje de desarrollo es el que tiene menor porcentaje, por lo que se debe considerar con mayor interés mejorar los procesos de inclusión de personas con discapacidad (Pico & Torres, 2017).

Para Plaza y Díaz (2019) en el Ecuador desde el 2007 se empezó a vivir una larga noche neoliberal, en donde con el apoyo de la reforma constitucional de la Asamblea Constituyente del 2008, se implementaron políticas de inclusión laboral como parte del proceso de transformación del país, obteniendo como resultados de su investigación que la discapacidad juega un papel importante en la transformación social del país; por parte de la creación de empleo, reducción de las desigualdades; en cuanto a la transformación de sistema educativo de calidad; lo cual ha contribuido al desarrollo de las capacidades productivas de la población, con la generación de mayores oportunidades de ingreso al mercado laboral, contribuyendo así la pobreza extrema; por parte de las condiciones potenciales para un mejor nivel de vida de la población, tiene importantes límites para una profunda transformación social, las políticas relacionadas con el sector no generan cambios significativos en términos de producción o propiedad, de ahí los leves incrementos en calificación de los productores y la productividad que logran, sin modificar las relaciones de poder existente, promueven la obtención de una plusvalía relativa en manos de los propietarios del capital.

Por último, para Meléndez (2016) en su estudio de tipo cualitativo, en donde realizó mediante observación y entrevistas la influencia de las personas con discapacidad auditiva, se ejerce los aspectos de importancia de la comunicación interna dentro de una empresa, el lenguaje y habla, las formas de comunicación, la motivación, e interacción; se concluye indicando que la comunicación interna puede eliminar o perpetuar las barreras de aspectos generales y específicos de la comunicación de la empresa, con respecto al proceso de integración profesional de personas con discapacidad auditiva.

1.2 Bases Científicas y Teóricas de la Temática

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se procedió con una recopilación de conceptos de temas y subtemas relacionados con las variables estudiadas, los cuales se describirán en este ítem.

1.2.1 Definición de Discapacidad

Para Moreno (2017) una persona con discapacidad es aquella que tiene:

Una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiere 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. (p.3)

Es así que se puede decir que una persona con discapacidad es aquella que no puede realizarse en su vida cotidiana, puesto que está limitada y requiere ayuda de otra persona. Las personas discapacitadas son aquel grupo de personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales de largo plazo, las cuales, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena en la sociedad (Organización Mundial de la Salud(OMS), 2002).

1.2.2 Tipos de Discapacidad

Según la OMS (2002) existen siete tipos de discapacidades, las cuales son: auditiva, de lenguaje, física, visual, intelectual, psicosocial y múltiple.

Discapacidad Auditiva.

Para el Ministerio de Salud Pública (2018) la discapacidad auditiva “es la restricción en la función de la percepción de los sonidos externos, debido a una pérdida de la capacidad auditiva parcial –hipoacusia- o total –cofosis-, de uno o ambos oídos”. La discapacidad auditiva es considerada a la pérdida de audición o deficiencias auditivas como alteraciones cuantitativas en la percepción correcta de la audición, la cual se clasifica en:

Pérdida auditiva de transición: la causa se localiza en el oído medio externo, también los provocados por una lesión en la trompa de Eustaquio, que es un conducto que conecta el oído medio con la nasofaringe (Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC), 2007).

Neurosensorial: en el oído interno y / en la vía auditiva, los sonidos graves se escuchan relativamente bien y, en ocasiones y en determinadas circunstancias, aquellas personas que pueden dar lugar a una conversación.

Las principales causas de la discapacidad auditiva son:

Recesiva: cuando los padres son portadores de la enfermedad, pero no tienen problemas de audición.

Dominante: es aquella que constituye el 10% de la pérdida auditiva; uno de los padres es portador del gen afectado y tiene problemas de audición.

Es así que las personas que tienen dificultad para escuchar, son consideradas personas con discapacidad auditiva.

Discapacidad de Lenguaje.

Esta desventaja es funcional o estructural y generalmente de carácter irrecuperable, lo cual afecta no solo a la expresión verbal sino también a la comunicación, ya que se ven afectados aspectos lingüísticos, semánticos y

sintácticos; lo cual generalmente induce a un bajo nivel de rendimiento académico, problemas en las relaciones interpersonales en la sociedad y dentro del núcleo familiar (Cando, 2020). De ahí que los principales trastornos del lenguaje son:

Discapacidad de lenguaje expresivo: son aquellas personas que presentan dificultad para hablar es decir no puede hacerse entender ya que no puede formular oraciones para expresarse.

Discapacidad de lenguaje receptivo: son las personas que no entienden lo que otro del trata de decir, es por ello que generalmente sus respuestas no tienen sentido.

Discapacidad mixta del lenguaje: aquí se encuentran aquellos individuos que presentan dificultad tanto al momento de expresarse y para entablar una conversación con sentido.

La discapacidad de lenguaje impide el desarrollo de las personas que la padecen al momento de comunicarse e interactuar con la sociedad.

Discapacidad Física.

Se trata de deficiencias permanentes e irreversibles, son alteraciones neuromusculoesqueléticas o de órganos internos, que resultan en limitaciones posturales, desplazamiento o coordinación de movimientos, reducción de la fuerza, dificultades con habilidades motoras finas o gruesas (OMS, 2002). Este tipo de discapacidad engloba problemas que afectan tanto al cuerpo como a las funciones del mismo.

Las discapacidades físicas son aquellas que afectan a órganos tales como: la cabeza, la columna, los miembros inferiores y superiores; participación tanto órganos y los sistemas, tales como: el respiratorio, el cardiovascular, el digestivo, el urinario y los sistemas metabólico e inmunológico; y déficits en las estructuras musculares asociados con el movimiento de las extremidades (Disiswork, 2017).

Las deficiencias se nombran según el número de miembros y las partes del cuerpo a las que afectan: paraplejia, que es la parálisis de un solo miembro; paraplejía, que implica parálisis en la mitad inferior del cuerpo; cuadriplejía, pérdida de movilidad de todas las extremidades y hemiplejía, parálisis en un lado del cuerpo (Disiswork, 2017). La discapacidad física puede deberse a una enfermedad genética, como es el caso de la fibrosis quística, y causas externas como accidentes y amputaciones.

Discapacidad Visual.

Este tipo de discapacidad hace referencia a la disminución parcial o total de la vista; que es la capacidad del ojo para percibir objetos (Disiswork, 2017). La pérdida de la funcionalidad visual se manifestará, por un lado, con limitaciones muy severas de la persona para realizar de forma autónoma sus movimientos, actividades de la vida diaria o el acceso a la información; y con las restricciones al acceso y participación de la persona en sus diferentes entornos de vida: educación, trabajo, ocio.

Los tipos de discapacidad visual pueden ser:

Ceguera: está se presenta cuando se da una pérdida total de la visión, suele ser reversible, pero en la mayoría de casos no lo es.

Visión baja: se presenta cuando la persona aún tiene un campo de luz.

La discapacidad visual es cuando una persona carece de la capacidad de ver y en algunos ciertos casos de manera progresiva o ceguera total.

Discapacidad Intelectual.

La discapacidad intelectual es aquella en la cual el individuo tiene una serie de limitaciones en las actividades diarias que una persona utiliza para responder a diferentes situaciones de la vida; la discapacidad intelectual no significa que las personas estén enfermas, no obstante, son personas que tienen dificultad para desarrollarse (Ke & Liu, 2017).

Se considera discapacidad intelectual leve a aquellas personas cuyo coeficiente intelectual está entre 50% y 70%, correspondiente a 2 niveles por debajo de la media, la mayoría de las personas con discapacidad intelectual, lo cual representa al alrededor del 85%, se encuentran en este grupo (Ke & Liu, 2017). Estas personas presentan un retraso en el campo cognitivo y un ligero deterioro del motor sensorial.

Las habilidades de aprendizaje están un poco rezagadas, pueden seguir un sistema académico o profesional normal, pueden leer, escribir y hacer cálculos y realmente si se cumplen las condiciones adecuadas no hay mucha diferencia con sus compañeros (Ke & Liu, 2017). La adaptación de este grupo de personas al entorno es realmente satisfactoria ya que sus habilidades sociales se vuelven muy buenas.

Discapacidad Psicosocial.

Según la OMS (2002) la discapacidad psicosocial se refiere a personas diagnosticadas con un trastorno mental que se han visto afectadas por factores sociales negativos, como la discriminación y la exclusión.

Se consideran personas con discapacidad psicosocial aquella que presentan una limitación de las personas que tienen disfunciones mentales temporales o permanentes para realizar una o más actividades diarias.

Las principales disfunciones mentales que se asocian la discapacidad psicosocial, son: la depresión, el trastorno de ansiedad, el trastorno bipolar, la esquizofrenia, entre otros (Guillen, s.f.).

Discapacidad Múltiple.

Aquellas personas que combinación discapacidades y que requieren diferentes apoyos, para asegurar la participación y el aprendizaje en las mismas condiciones que otros; dentro de este grupo, cada persona con múltiples discapacidades tiene rasgos que pueden ser comunes, para otros que son suyos y otros diferentes (Grzona, 2015). Existe un denominador común, que es la responsabilidad social de brindar los apoyos que permitan el pleno desarrollo y la vida en sociedad. Las principales características de este tipo de discapacidad son:

- Retrasos del desarrollo psicomotor.
- Capacidad cognitiva por debajo del promedio, con limitaciones en el uso funcional de adquisiciones.
- Dificultades en la comunicación verbal y no verbal.
- Alteraciones sensoriales: principalmente visuales, auditivas y táctiles.
- Autolesiones y agresividad.
- Trastornos emocionales: reacciones inesperadas o anormales, dependencia emocional excesiva.
- Dependencia absoluta de las actividades de la vida diaria (Grzona, 2015).

1.2.3 Barreras de Inclusión Laboral a las Personas con Discapacidades

Dentro de las barreras de inclusión laboral de las personas con discapacidad, están:

Barreras de Educación.

Dentro de contexto de la búsqueda de empleo y carrera, se destaca la importancia de contar con una formación que permita acceder a puestos de trabajo mejor cualificados; aquí existe una deuda con el acceso a la educación básica: aún existen instituciones educativas que niegan el acceso a la matrícula de niños con discapacidad a pesar de que existe una legislación que garantiza los derechos a la educación (Méndez, 2019).

La formación se ha centrado en fortalecer las llamadas habilidades generales o personalidad, en mayor medida que la formación en contenidos técnicos, más directamente relacionados con el trabajo y que permiten el desarrollo del trabajador en la organización, a esto se suma la limitada oferta de cursos de organismos técnicos que desarrollan adaptaciones para personas con discapacidad.

Barreras de Comunicación.

Las personas con discapacidad se encuentran con barreras de comunicación para aquellas personas que tienen problemas con la audición, el habla, la lectura, la escritura o la comprensión (Lewis, Gaffney, & Wilson, 2017). Las principales barreras de comunicación son:

Mensajes escritos: son barreras que impiden que las personas con discapacidad visual reciban el mensaje.

Mensajes auditivos: pueden ser inaccesibles para las personas con discapacidad auditiva.

Lenguaje técnico: las oraciones largas y palabras con muchas sílabas puede ser una barrera significativa para la comprensión de las personas con trastornos psicológicos (Lewis, Gaffney, & Wilson, 2017).

Barreras Físicas.

Las barreras físicas son aquellos obstáculos estructurales en entornos naturales o artificiales que impiden el bloqueo de la movilidad. Por ejemplo:

- Los escalones y las curvas que impiden que una persona con problemas de movilidad ingrese a un edificio o le impidan usar las aceras.
- El equipo de mamografía que requiere que una mujer con problemas de movilidad esté de pie.
- La ausencia de una báscula que acomode sillas de ruedas o personas con otras dificultades para el uso (Bashiti & Rahim, 2016).

Barreras Políticas.

Según Green, Dickinson, Carey y Joyce (2020) las barreras políticas son aquellas que están relacionadas con la falta de conocimiento o el incumplimiento de las leyes y regulaciones existentes, se requiere la existencia de un ícono externo que requiere que los programas y actividades sean accesibles para las personas con discapacidad. Por ejemplo:

- Negación a las personas calificadas con discapacidades la oportunidad de participar o beneficiarse de programas.
- Negar a las personas con discapacidades el acceso a programas, servicios, beneficios u oportunidades para participar debido a barreras físicas.
- Negación de ajustes razonables a personas calificadas con discapacidades para que puedan realizar las funciones esenciales del trabajo para el que han sido contratadas.

Barreras Programáticas.

Son aquellas que limitan la prestación eficaz de un programa de salud pública o atención médica a personas con diferentes tipos de discapacidades (Bashiti & Rahim, 2016).

Entre las cuales están: la falta de equipo, el tiempo insuficiente asignado para exámenes y procedimientos médicos, y la falta de los proveedores hacia las personas con discapacidad.

Barreras de Transporte.

Para Bashiti y Rahim (2016) las barreras de transporte son causados por la falta de un transporte adecuado que interfiere con la capacidad de una persona para ser independiente y funcionar en la sociedad. De ahí que estas, pueden ser: la falta de acceso a transporte accesible para las personas que no pueden conducir debido a discapacidades visuales o cognitivas, y cuando el transporte público no esté disponible o que se encuentre a distancias o ubicaciones inconvenientes.

1.2.4 Mercado Laboral

El mercado laboral es donde se encuentran los oferentes y demandantes de trabajo; los oferentes son el conjunto de personas que están dispuestas a trabajar y los demandantes son las empresas que contratan a los trabajadores (Ríos Campo, 2003). Es así que el mercado laboral tiene gran trascendencia, puesto que su desequilibrio puede generar altos niveles de desempleo y afectar al crecimiento económico del país.

Teoría General del Empleo.

Según Argoti (2011), la teoría general del trabajo de Keynes, él afirma que los economistas de la época trabajaron en la retribución de los factores de producción, puesto que la cantidad de recursos disponibles que son escasos y las necesidades ilimitadas.

De ahí que el mercado laboral clásico, desde una perspectiva microeconómica, las fuerzas del libre mercado apoyadas en la hipótesis del laissez-

faire, conduciría inevitablemente a las economías a la situación de equilibrio ideal, donde se alcanzaría la optimización de todos los recursos escasos y la posición privilegiada de plenario (Argoti, 2011). El empleo de factores de producción, o al menos un nivel muy alto de empleo; en el mercado laboral, también guiados por el laissez-faire, los clásicos analizan las curvas de oferta y demanda laboral.

En la curva de la demanda de empleo (Anexo N° 1), las empresas productivas son las que requieren mano de obra para operar maquinarias que les permite producir; de ahí que los clásicos consideran que el salario es igual a la productividad marginal del trabajo que corresponde al valor que se perdería si la ocupación se redujera en una unidad, y por ello el empleador lo conoce plenamente y se basa en la Ley de rendimientos marginales decrecientes (productividad marginal del trabajo) disminuye a medida que aumenta el empleo (Argoti, 2011).

En la curva de oferta de empleo (Anexo N° 2), los trabajadores que son los que hacen su la población activa, y los clásicos creían que: el beneficio salarial debe ser al menos igual al volumen de empleo; la utilidad del salario está ligada a la ventaja otorgada por el monto de la retribución por el trabajo del empleado, considerando que éste establece una curva de indiferencia teniendo en cuenta la distribución diaria de su tiempo entre la utilidad que le brinda la ocupación representada en su salario y la utilidad que le brinda el ocio; la curva de indiferencia establece el mismo nivel de utilidad, el individuo está dispuesto a sacrificar horas de ocio por horas de trabajo de acuerdo con el salario ofrecido (Argoti, 2011).

Responsabilidad Social Empresarial.

Para Torres y Zamora (2018) la responsabilidad social empresarial es una forma de gestión que consiste en la relación ética de la empresa con todos los públicos con los que se relaciona, y el establecer objetivos comerciales coherentes con el desarrollo sostenible de la sociedad, preservando los recursos ambientales y

culturales para generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de desigualdades sociales.

Se puede considerar las siguientes actividades como desarrollo de la responsabilidad social:

- **Desarrollo y alcance social:** se centra en las actividades que realiza la empresa con el fin de contribuir a la sociedad y la comunidad, respetando el sentido del deber y teniendo en cuenta a los grupos más vulnerables.
- **Solidaridad e igualdad:** aquí la empresa se reconoce como un sistema insertado en uno mayor, destacándose en la contribución a las oportunidades e igualdad de las personas, aquí se reconoce la existencia implícita de derechos y deberes, por parte de las empresas y la sociedad.
- **Ética:** se considera una visión global de la empresa en la sociedad, donde la responsabilidad de la misma con su partes interesadas o grupos de interés de forma permanente, de ahí la naturaleza sistemática de este concepto, dadas las acciones socialmente responsables como permanente en el tiempo.
- **Valores:** promueve el surgimiento de una ética corporativa que apoyará el proceso de toma de decisiones en la empresa.

1.3 Fundamentación Legal

Con el fin de desarrollar el presente trabajo de investigación se ha tomado como referencia las bases legales que fundamentan la importancia de la temática estudiada, bases legales tanto de carácter nacional como internacional.

1.3.1 Organización de Naciones Unidas (ONU)

La ONU (2020), ratifica que: "... reafirmemos nuestro compromiso de trabajar juntos por un mundo mejor que sea inclusivo, equitativo y sostenible para todos, y en el que los derechos de las personas con discapacidad se hagan plenamente efectivos" (p. 3).

Es decir, la ONU intenta no excluir a las personas con discapacidades sino formar una sociedad inclusiva.

Por otro lado, dentro de los principios de la ONU (2014), la salud, es: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p. 7).

Para la ONU es importante no solo la salud como una carencia de enfermedades sino la salud como un pleno goce al que tiene derecho el ser humano.

1.3.2 Constitución del Ecuador

Dentro de la constitución de la República del Ecuador (2008), en el título II, consta el Artículo 7, el cual indica que:

“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”.

Con lo cual el gobierno ecuatoriano se compromete a la inclusión de personas con discapacidad, y la prevención de discapacidades en los ciudadanos.

En el mismo Artículo 47, en el numeral 5, el gobierno ratifica, que: “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” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Es decir, todo ciudadano tiene derecho a trabajar en las mejores condiciones y poder desenvolverse y el goce de bonificaciones.

1.3.3 Código de Trabajo

En el código de trabajo, dentro del Artículo 42, numeral 33, el estado se compromete a:

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 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. (pág. 12)

Dicho en otras palabras, la empresa que desarrolla sus actividades dentro del país, debe tener un porcentaje de trabajadores con discapacidades especiales en su lista de colaboradores, de no hacerlo deberá asumir una sanción.

1.3.4 Ley orgánica del Servidor Público (LOSEP)

En la LOSEP, en el Artículo 64, el estado indica que:

Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. (pág. 32)

Es decir, las personas con discapacidad tienen derecho a ejercer funciones públicas sin excepción y tienen derecho a disfrutar de las mismas oportunidades que cualquier persona.

1.3.5 Ley Orgánica de Discapacidades

Dentro de esta Ley, en el Artículo 12, el estado garantiza que:

La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento. (pág. 4)

Con ello el gobierno nacional se compromete a realizar inspecciones para verificar el cumplimiento de inclusión de trabajadores con discapacidad en las empresas. De ahí que se puede decir que el país cuenta con una serie de bases legales en las que busca la inserción de personas con discapacidades especiales en el mercado laboral ecuatoriano.

CAPÍTULO 2

ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1 Métodos

Para desarrollar del presente trabajo, se utilizaron los métodos: analítico y cuantitativo, los cuales servirán para cumplir con los objetivos específicos propuestos.

Método Analítico

Este proceso consiste en descomponer el objeto de estudio, en desmembrar cada parte del todo para estudiarlas individualmente (Mendoza & Hernández, 2018).

Dicho en otras palabras, este método es considerado como una investigación empírica que se encarga de descomponer en diferentes partes, la variable de estudio con el fin de determinar una causa, efecto de la misma.

Método Inductivo

El método inductivo es un razonamiento basado en la inducción, para ello se plantean premisas particulares para generar conclusiones generales (Bernal, 2010).

Es decir, este método hace uso del razonamiento para concluir hechos particulares válidos, como conclusiones generales, el método comienza con un estudio individual de los hechos y posterior a ello se indican conclusiones universales.

Punto de Saturación

El punto de saturación es el hecho en el que el investigador no consigue información de provecho y las unidades añadidas que adquiere le son indiferentes o perjudiciales. (Roldan, 2017)

El punto de saturación de la información hace referencia al instante en que, después de la ejecución de un número de entrevistas y encuestas, el material cualitativo deja de contribuir nuevos datos. En este instante, el investigador detiene la recolección de información.

2.1.1 Modalidad y Tipo de Investigación

La presente investigación utilizó el método cuantitativo, de modalidad no experimental, de tipo encuesta, lo cual permitió desarrollar los objetivos específicos planteados y cumplir con el principal objetivo de la investigación “Determinar la inclusión laboral de personas con discapacidad que se encuentran radicadas en la ciudad de Guayaquil”.

Método Cuantitativo

La investigación de tipo cuantitativa se utiliza para probar una hipótesis planteada de una investigación cualitativa (Fernández, Baptista, & Hernández, 2014). Este método se usó para recopilar datos y probar hipótesis basadas en mediciones numéricas, análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento. Permitted sistematizar los resultados de una muestra para aplicarlos a la población de estudio.

Modalidad No Experimental

Este tipo de investigación es realizada sin manipulación de las variables de estudio, en donde se observa y estudia cada uno de sus diferentes fenómenos (Mendoza & Hernández, 2018).

De lo expuesto se puede decir, que la investigación consistió en observar los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural para luego analizarlos. En esta investigación, no existieron condiciones o inducciones a los que estén expuestos los sujetos de estudio.

Tipo: Encuesta

La encuesta se lleva a cabo aplicando un cuestionario a una muestra de personas seleccionada (Bernal, 2010). Brindó información sobre las cualidades y comportamientos de los individuos estudiados. Se aplicó para poner a prueba una hipótesis o dar solución a un problema.

2.2 Variables

En la presente investigación se realizó uso de dos tipos de variables: independiente, dependiente, las cuales se describirán a continuación:

2.2.1 Variable Independiente

Inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil.

2.2.2 Variable Dependiente

Afectación social de las personas con discapacidad.

2.2.3 Operacionalización de las Variables

La tabla de operacionalización de las variables se encuentra en el Anexo N° 3.

2.3 Población y Muestra

Para el desarrollo del presente trabajo se realizó la identificación de la población y muestra a la cual se aplicará el estudio, teniendo como resultado que:

2.3.1 Población

Según el CONADIS (2021) en la ciudad de Guayaquil existen 77.234 personas discapacitadas, de estas, 51.298 personas discapacitadas son mayores a 18 años de edad, consideradas como personas con edad legalmente permitida para ejercer cargos laborales.

2.3.2 Muestra

Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

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

En donde:

n: Tamaño de la muestra.

Z: nivel de confianza.

P: probabilidad de éxito, o proporción esperada.

Q: probabilidad de fracaso.

N: Tamaño de la población.

e: error de estimación.

En el desarrollo del cálculo de la muestra se consideró:

Z=1,96

p= 0,5

q= 0,5

e= 0,05

N= 51.298

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 51.298}{0,05^2 * (51.298 - 1) + (1,96^2 * 0,5 * 0,5)}$$

El cual dio como resultado un valor **n= 381**

2.4 Técnicas de Recolección de Datos

Para abordar la presente investigación de tipo cuantitativa se usó la técnica de recolección de datos de fuentes primarias, con la aplicación de una encuesta (Anexo N.º 4) a la muestra calculada, y una entrevista (Anexo N.º 5). Además, se efectuó una revisión de las principales teorías, documentos, normas y políticas aplicadas a este segmento social que existen en la sociedad que influyen en la inclusión de las personas con discapacidad en el campo laboral.

Adicional a ello se llevó a cabo un análisis de información secundaria obtenida del CONADIS, el ministerio de inclusión laboral, el consejo de discapacidades, entre otras, que permitió dar una visión óptica de lo que ocurría antes de la implementación de las leyes en beneficio de las personas con discapacidad y posterior a ella, para obtener resultados que permitan dar un análisis más a fondo con respecto al tema.

2.5 Estadística Descriptiva e Inferencial

Con respecto a las técnicas de análisis de la presente investigación se realizaron gráficos porcentuales de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, y un análisis estadístico descriptivo de las mismas.

En esta investigación, se desarrolló en la ciudad de Guayaquil como universo de estudio, con lo cual es necesario la implementación de fórmulas estadísticas para el desarrollo de inferencias.

2.6 Cronograma de Actividades

El cronograma de actividades se puede observar en el Anexo N° 6.

RESULTADOS

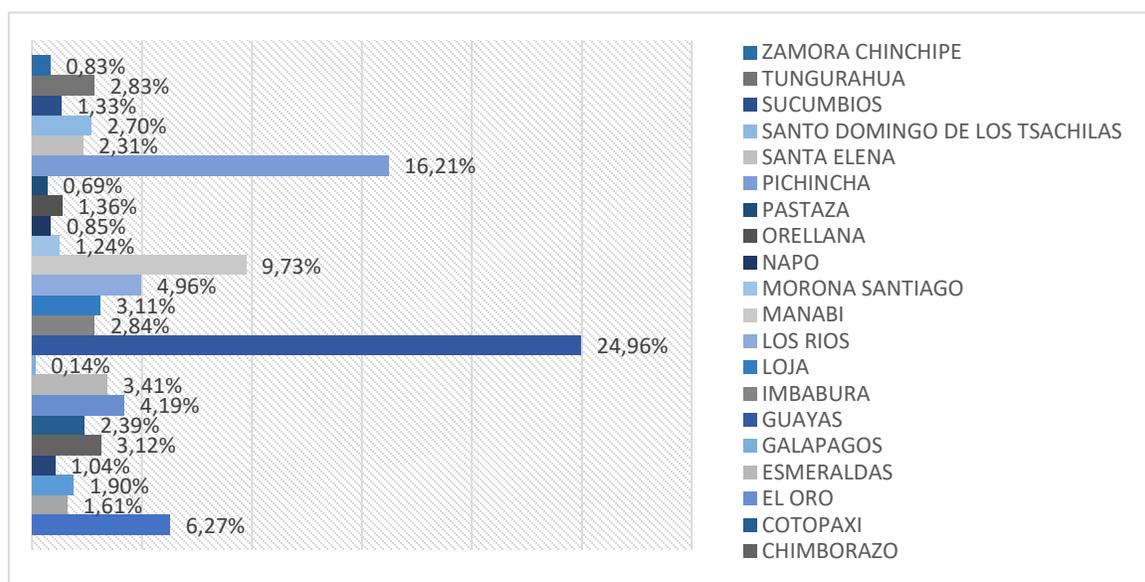
En el siguiente apartado se presentan los resultados alcanzados a partir del cumplimiento de los objetivos mediante la aplicación de la metodología planteada, por ende, a continuación, se evaluaron los resultados basados en encuestas, entrevistas e investigaciones realizadas para la mejor comprensión del tema.

Determinar las Barreras de Impedimento para que las Personas con Discapacidad puedan Laborar en la Ciudad de Guayaquil.

A través del portal estadístico del CONADIS se presenta la composición de la población en condiciones de discapacidad. En la figura 1, se presenta la relación entre el total de la población frente a las personas con dicha condición mostrando que las provincias más pobladas presentan un mayor margen. Por ejemplo, Pichincha presenta un 16,21% de personas discapacitadas del total de sus habitantes. Mientras que Guayaquil presenta un 24,96% de habitantes con discapacidad, siendo el mayor margen a nivel nacional.

Figura 1.

Porcentaje de personas con discapacidad por provincia

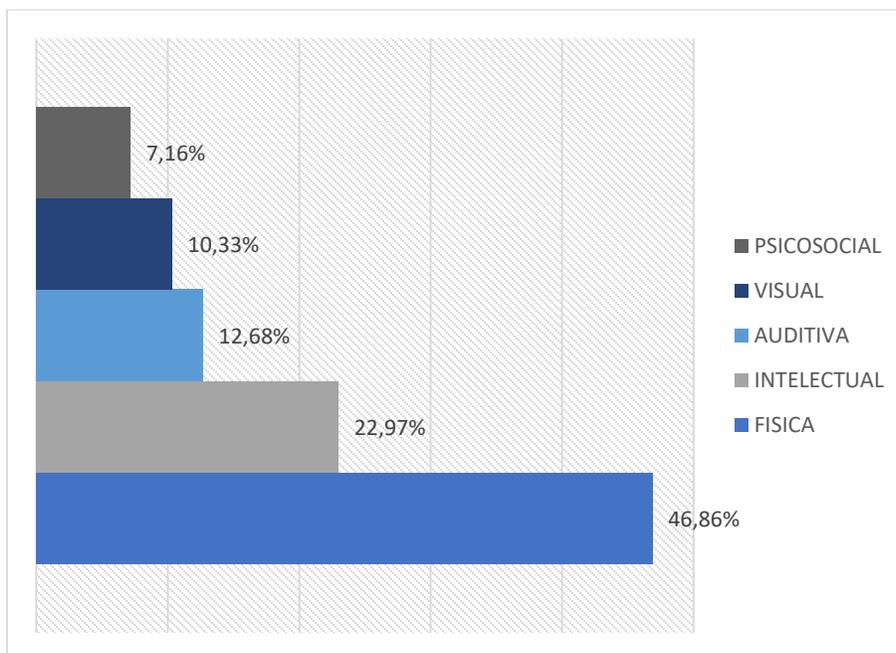


Fuente: CONADIS (2021) Elaborado por: El Autor, 2021.

De esta última, parte la segmentación acorde al tema de investigación. En la ciudad de Guayaquil (existen para fechas de redacción) 77.234 habitantes con discapacidad. De los cuales el 46,86% presenta discapacidad física, el 22,97% intelectual, un 12,68% auditiva, 10,33% visual y un 7,16% discapacidad psicosocial.

Figura 2.

Tipo de discapacidad en la Ciudad de Guayaquil.

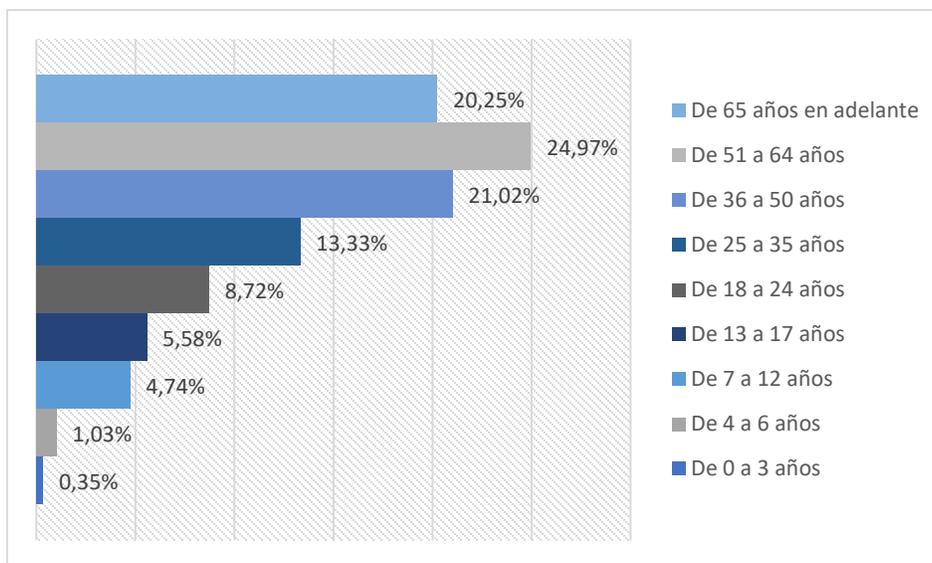


Fuente: CONADIS (2021) Elaborado por: El Autor, 2021.

En la ciudad que se analiza, según el grupo etario existe un mayor porcentaje de personas de edad avanzada con discapacidad. El mayor margen porcentual se encuentra en el rango de edad de 51 a 64 años con un 24,97%. Las personas mayores de 65 años conforman el 20,25% de personas en condiciones de discapacidad.

Figura 3.

Porcentaje de personas con discapacidad por grupo etario en la ciudad de Guayaquil.

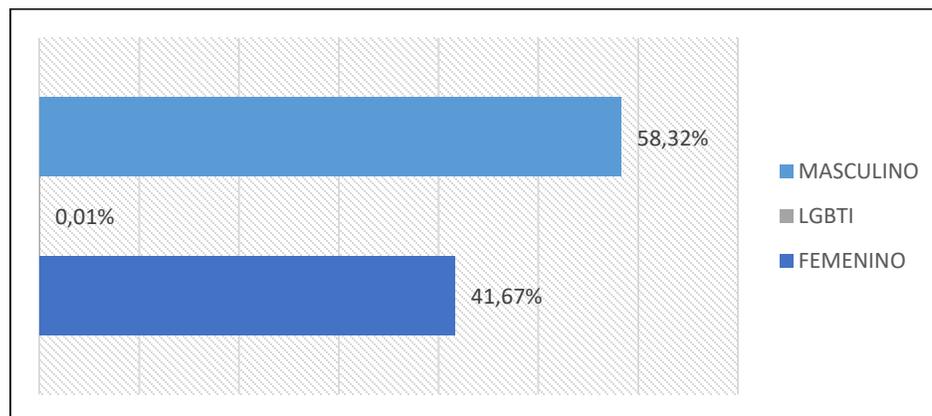


Fuente: CONADIS (2021) Elaborado por: El Autor, 2021.

Si se analiza por género, en la figura 4 se muestra que el 58.32% de personas se definen de género masculinos, un 41,67% parte del género femenino y solo un 0.01% forma parte de la comunidad LGTB.

Figura 4.

Porcentaje de personas con discapacidad por género en la Ciudad de Guayaquil.



Fuente: CONADIS (2021) Elaborado por: El Autor, 2021.

Si bien es cierto que el CONADIS a través de su portal estadístico brinda esta información, está claro que no es suficiente para poder comprender a profundidad la condición laboral de la población en condiciones de discapacidad en la ciudad de Guayaquil puesto a que se encuentra limitada a determinantes descriptivas.

El sitio INFOMIES, es el portal estadístico del ministerio de inclusión económica y social del Ecuador. En esta ventana web se presenta información de los grupos vulnerables del país. Según esta entidad para el mes de diciembre de 2020 existían 29.971 personas con discapacidad. De este total, el 45% se lo considera en una situación de vulnerabilidad, y el 8% en condiciones de vulnerabilidad extrema.

Tabla 1.
Personas con discapacidad en vulnerabilidad.

Modalidad	Nacional	Extrema vulnerabilidad	Vulnerabilidad	No vulnerable	Sin registro social
Nacional	29.971	2.493	13.970	13.508	4.518
Diurnos	994	39	299	656	279
Referencia	57	6	24	27	361
Domiciliar	28.920	2.448	13.647	12.825	3.878

Fuente: INFOMIES (2021)

Elaborado por: El Autor, 2021.

En cuanto el poder adquisitivo, el 46.6% de personas con discapacidad se encuentran en situación de pobreza y un 8.3% en extrema pobreza como lo muestra la tabla 2, según el INFOMIES para diciembre de 2021.

Tabla 2.
Personas con discapacidad en pobreza.

Modalidad	Extrema pobreza	Pobreza	No pobres
Diurnos	3,9%	30,1%	66,0%
Referencia	10,5%	42,1%	47,4%
Domiciliar	8,5%	47,2%	44,3%
Nacional	8,3%	46,6%	45,1%

Fuente: INFOMIES (2021)

Elaborado por: El Autor, 2021.

En base a esta información brindada por el INFOMIES, se intuyen diversas razones que son una barrera de impedimento para que la población en condiciones de discapacidad se integre a la población económicamente activa. En la tabla 5, se enlistan algunas razones que el autor destaca tanto de las instituciones privadas y/o públicas como por parte de las personas con discapacidad que buscan una plaza laboral. Información que es contrastada por la realización del segundo objetivo específico.

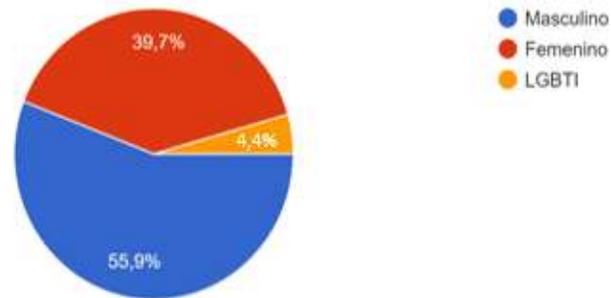
Obtener Información sobre las Experiencias de las Personas con Discapacidad con relación al Proceso de Búsqueda de Empleo.

Para el desarrollo del presente objetivo se procedió a un levantamiento de información mediante encuestas y entrevistas, las mismas que fueron llevadas a cabo y ejecutadas con la participación de 381 personas según la muestra poblacional calculada.

¿Cuál es el género con el que usted se identifica?

Figura 5

Genero



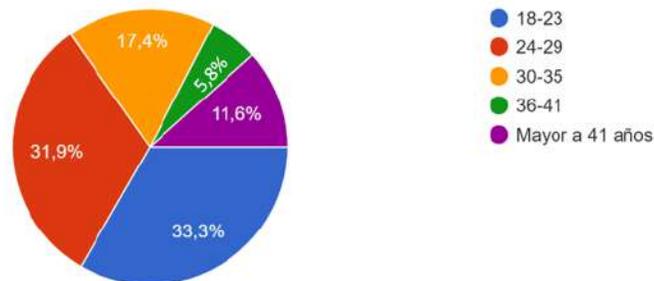
Elaborado por: El Autor, 2021

De las personas encuestadas la mayoría se identifican como hombres, siendo estos el 55,9%, el 39,7% de los encuestados se identificaban como mujeres mientras que el restante 4,4% prefieren otros términos acordes a su orientación sexual.

Identifique su rango de edad

Figura 6.

Edad



Elaborado por: El Autor, 2021

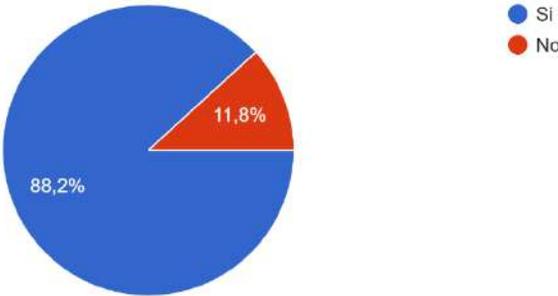
De los encuestados, el 33,3% son adolescentes llegando a la adultez, con edad de entre 18 a 23 años. El porcentaje de encuestados que tiene más facilidad de

encontrar trabajo son los que poseen edad de entre 24 a 29 años, que equivale al 31,9% de los encuestados. El 34,8% restantes son mayores a 30 años, lo que dificulta la contratación laboral.

¿Vive usted acompañado de un familiar?

Figura 7.

Dependencia



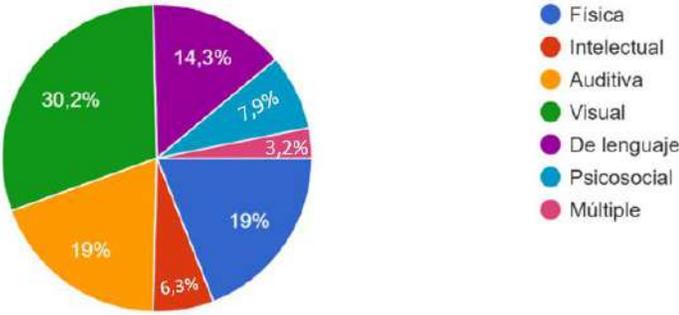
Elaborado por: El Autor, 2021

La mayoría de los encuestados, es decir el 88,2% del total, viven acompañados de un familiar sin especificar si lo hacen por necesidad o conveniencia, mientras que el 11,8% restantes son independientes.

¿Qué tipo de discapacidad presenta usted?

Figura 8.

Discapacidad



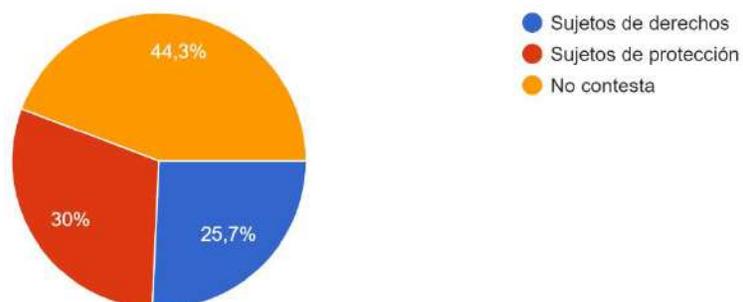
Elaborado por: El Autor, 2021

Sumando el porcentaje de personas con discapacidad auditiva y visual, da un porcentaje de 49,2%, el 19 % de los encuestados poseen algún tipo de discapacidad física. 31,7% restante se clasifican dentro de la discapacidad intelectual, de lenguaje, psicosocial y múltiple.

Desde su perspectiva, las personas con discapacidad son consideradas:

Figura 9.

Criterio personal



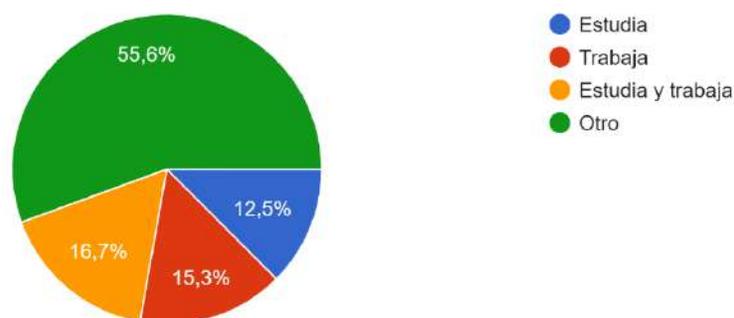
Elaborado por: El Autor, 2021

Sólo un 25,7% de las personas encuestadas indicaron que las personas con discapacidad son considerados sujetos de derechos, el 30% creen que las personas discapacitadas necesitan protección mientras que una gran parte, el 44,3%, prefirieron no contestar la pregunta.

¿A qué se dedica usted?

Figura 10.

Ocupación



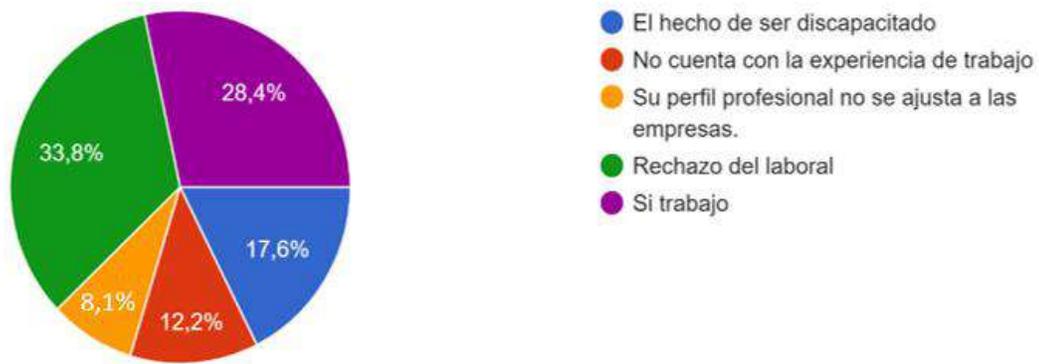
Elaborado por: El Autor, 2021

De los encuestados sólo el 44,4% realiza una actividad productiva mientras que el 55,6% no, lo cual puede deberse a la dificultad de conseguir trabajo.

Indique el motivo por el cual usted no se encuentra trabajando al momento de la encuesta

Figura 11.

Razón por la cual no labora



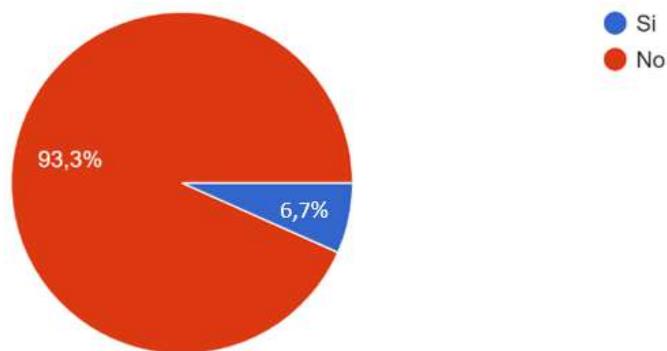
Elaborado por: El Autor, 2021

Los encuestados indicaron varios motivos por los cuales no se encuentran laborando hasta el día de la entrevista, siendo el más mencionado el rechazo laboral. 12,2% de los entrevistados indican no tener experiencia laboral previa mientras que según el 8% apuntan a que no satisfacen a las empresas con su perfil profesional, todo esto derivado del antes mencionado. 17,6% culpan a su condición como causante del rechazo, mientras que el 28,4% se encuentran laborando.

¿Cree usted que existe igualdad de oportunidades al momento de aplicar a un trabajo?

Figura 12.

Criterio personal



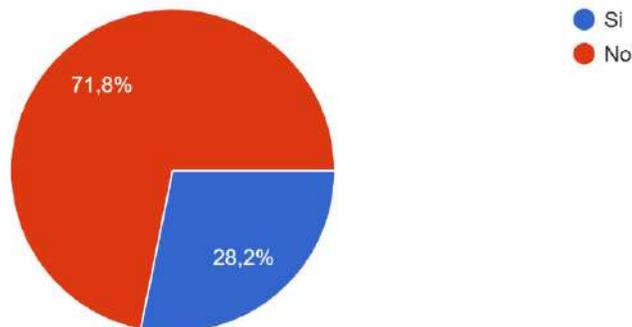
Elaborado por: El Autor, 2021

Como respuesta casi unánime, el 93,3% los encuestados creen que no existen oportunidades equitativas al momento de aplicar a un trabajo en contra de una persona sin discapacidad.

¿Tiene usted conocimiento sobre la inserción de personas con discapacidad en la empresa que demanda el Código del Trabajo?

Figura 13.

Conocimiento de leyes



Elaborado por: El Autor, 2021

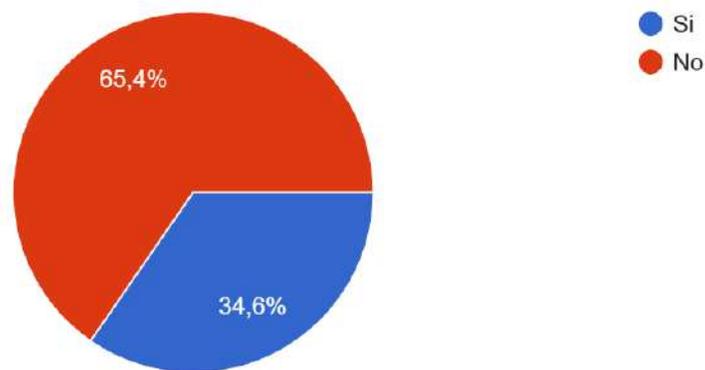
Una preocupante cantidad de encuestados, el 71,8%, no poseen conocimiento sobre las leyes que obligan a las empresas a contratar un porcentaje de personas con discapacidad.

Los resultados siguientes se basan en el 28,4% de personas con discapacidad que se encuentran laborando actualmente al momento de la entrevista.

¿Considera que recibe la misma cantidad de trabajo que sus compañeros en el trabajo?

Figura 14.

Criterio personal



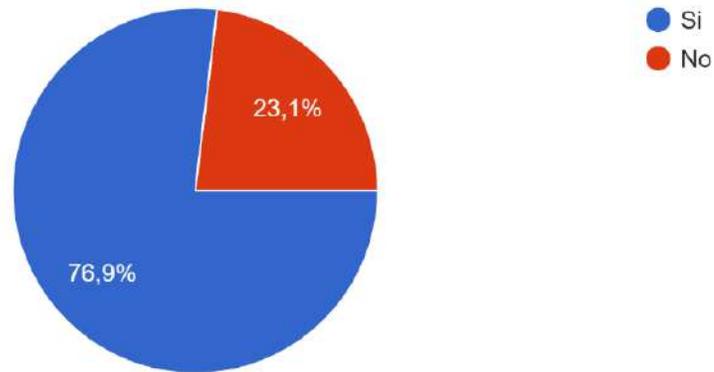
Elaborado por: El Autor, 2021.

Aproximadamente dos tercios de los encuestados que equivale al 65,4% consideran que no se les asigna la misma cantidad de trabajo que a sus demás compañeros, lo que, al no indicar si es mayor o menor la cantidad, implica favoritismo a una de las dos partes

¿Considera usted que su empleador duda de sus capacidades?

Figura 15.

Criterio personal



Elaborado por: El Autor, 2021

Aproximadamente una cuarta parte de los encuestados indica que su empleador no duda de sus capacidades, pero, lamentablemente, el 76,9% restante indica que sí. Esto implica que no existen condiciones igualitarias de trabajo aun laborando en la empresa.

En base a la entrevista realizada se recolecto los siguientes datos, los mismos a los que se les aplico la técnica del punto de saturación por sus similares y repetitivas respuestas:

1. ¿Me podría usted hablar algo sobre su trabajo?

De las 381 personas con capacidades especiales entrevistadas, la gran mayoría no pudo aportar información con la interrogante, debido a que la mayor parte de personas con capacidades especiales no cuentan con un trabajo, solo el 44,1% de los entrevistados manifestaron que ejercen con normalidad labores, pero en un ambiente laboral tenso.

Lo cual significa que gran cantidad de personas con discapacidad que se encuentran trabajando, no cuentan con un ambiente laboral agradable, realizando actividades básicas que resultan aburridas las cuales no les permite trabajar cómodamente.

2. ¿Podría usted hablar de su nivel de educación?

De los entrevistados el 16.2% poseen conocimientos de bachiller, solo él 13,5% ha ejercido estudios universitarios, para lo cual el 51,3% restante de personas no tiene instrucción educativa.

3. ¿Cuáles son tus intereses y tus aficiones?

Los entrevistados indicaron distintos tipos de intereses y aficiones, entre los cuales se encuentra el arte, las ciencias, las matemáticas, en donde la que más destacó entre las respuestas es el hecho de ayudar al prójimo. Lo cual equivale al 38,1% de las personas con capacidades especiales.

4. ¿Puede contarme experiencias sobre la búsqueda de empleo?

Un gran volumen de personas dio como respuesta de que el hecho de búsqueda de empleo resulta ser sumamente inútil, y que no es nada fácil si no es por un intermediario que permita influenciar en su contratación.

El 19% de los entrevistados dieron como respuesta de que resulta imposible para personas discapacitadas alcanzar dicha meta laboral.

5. ¿Puede compartir sus experiencias al acudir a una entrevista de trabajo?

Aproximadamente un 44,1% de personas con condiciones especiales dio una respuesta referente al no poder acudir a una entrevista de trabajo por miedo a ser rechazado, lo que implica que este segmento de personas no posee un nivel óptimo de confianza y valor personal que les permitan dar frente a distintas circunstancias que se les presenten.

6. ¿Cuándo un reclutador le llama para agendar una entrevista laboral, usted le indica de su discapacidad? ¿Por qué?

Gran parte de las personas entrevistadas dieron como respuesta que no indicarían su discapacidad en una entrevista laboral, porque tienen el temor de que no se los acepte y se les brinde el trabajo por poseer dicha condición.

Esto se trata del 53,8%, mientras que el resto de personas indicaron que si lo harían por ética y sinceridad.

7. ¿Cómo se hace para obtener información sobre un trabajo?

De los entrevistados el 57.1% dieron respuestas similares al hecho de que es muy difícil obtener información sobre un trabajo, mientras que el 42,9% restante dieron como respuestas que esta información se les puede brindar por medio de familiares y amigos.

8. Con respecto a su última entrevista de trabajo y, por favor, ¿puede contarme sus experiencias?

El 54,8% de las personas con condiciones especiales entrevistadas, manifestaron respuestas similares al, no haber tenido una entrevista de trabajo por temores a ser rechazados.

El resto de personas entrevistadas dieron respuestas como, haberse sentido tenso por no saber si sería aceptado y una mala experiencia por haber experimentado un ambiente tenso.

9. ¿Cómo consiguió el trabajo que tiene?

La mayor parte de las personas entrevistadas dieron como respuesta a la interrogante, el no haber conseguido trabajo.

Mientras que un bajo volumen de personas indica haber conseguido trabajo por familiares y amigos.

10. ¿Usted se siente a gusto en el trabajo, te sientes aceptado?

En base a los resultados de la entrevista, se determinó que el 100% de las personas con discapacidades que tienen trabajo, indicaron no sentirse aceptados en sus respectivos trabajos.

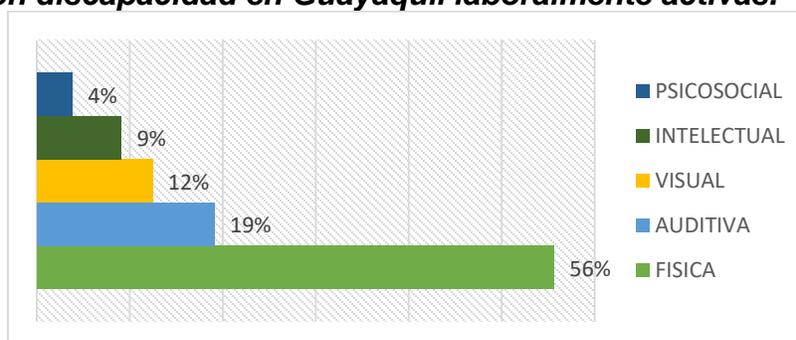
Identificar el Aporte de las Compañías en Cumplimiento con el Normativo del Porcentaje de Personal Discapacitado Contratados.

Una constante en el desarrollo de la investigación y que ha sido una limitación que ha permeado la profundidad de las conclusiones es la poca existencia de estadística sobre las variables de estudio, más acaso, en la discriminación y la inserción laboral de personas con discapacidad. La falta de información existente y proyectada por parte del Consejo de Discapacidades ha provocado que el desarrollo de este objetivo sea inconcluso y no sea respondido como corresponde con la información necesaria.

Es por esta razón que se toma como referencia el artículo científico de la Revista “Espacios” publicado en 2018 titulado “Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador”, escrito por los Ingenieros Marcos Espinoza Mina y Doris Gallegos Barzola. Dicho artículo recaba en el aspecto normativo y como cada uno de los documentos del marco legal ecuatoriano general propicia un ambiente adecuado para la inclusión al mercado laboral de las personas con discapacidad, sin embargo, no se cumplen los parámetros para lograr estos objetivos por parte de las empresas.

Como muestra la figura 12 el mayor porcentaje de personas en discapacidad que tienen mayor “facilidad” son las personas con discapacidad física o auditiva, pero la sociedad se encuentra estigmatizada ante trastornos de discapacidad psicosocial o intelectual que crea barreras para la inclusión de estos grupos vulnerables.

Figura 12.
Personas con discapacidad en Guayaquil laboralmente activas.



Fuente: CONADIS (2021)

Elaborado por: El Autor, 2021.

Personas con Discapacidad laboralmente activas en la Ciudad de Guayaquil

Para la recopilación de información para la fecha actual, en la ciudad de Guayaquil existen 12.142 personas discapacitadas que forman parte de la fuerza laboral, las mismas que se presentan a continuación.

En la ciudad de Guayaquil mediante a información brindada por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), se representa en la presente tabla el grado de discapacidad que poseen las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil.

Tabla 3.
Grados de Discapacidades

	De 30% a 49%	De 50% a 74%	De 75% a 84%	De 85% a 100%
% de personas con discapacidad laboralmente activas	63,60%	31,21%	4,18%	1,01%
Número de registros	7.722	3.789	508	123

Fuente: CONADIS (2021)

Elaborado por: El Autor, 2021.

Para mejor comprensión de la existencia de personas discapacitadas en la ciudad de Guayaquil, se muestra el numero de registros de personas discapacitadas en la ciudad de Guayaquil, segmentados por edades.

Tabla 4.
Grupos Etarios

Grupos Etarios	% de total Número de registros	Número de registros
De 65 años en adelante	6,03%	732
De 51 a 64 años	30,82%	3742
De 36 a 50 años	40,62%	4932
De 25 a 35 años	19,99%	2427
De 18 a 24 años	2,54%	309

Fuente: CONADIS (2021)

Elaborado por: El Autor, 2021.

El 64,90% de las personas discapacitadas que se encuentran activamente laborando en la ciudad de Guayaquil, pertenecen al género masculino con 4.262 personas, mientras que el 35,10% de las personas discapacitadas que se encuentran activamente laborando en la ciudad son de género Femenino conformada por 7.880.

De analizarse por porcentaje de discapacidad se percibe claramente la disparidad entre el total de discapacidad con el porcentaje de personas que se encuentran como parte del sistema laboral de la ciudad de Guayaquil.

Tabla 5.
Barreras de impedimento

	De 30% a 49%	De 50% a 74%	De 75% a 84%	De 85% a 100%
% de total Número de registros junto con Grado Discapacidad Actual	59%	32%	7%	2%
Número de registros	8,644	4,723	1,073	317

Fuente: CONADIS (2021)

Elaborado por: El Autor, 2021.

Como incentivo en el ámbito laboral, Espinoza y Gallegos (2018) mencionan que “la Ley Orgánica del Discapacitado permite a las empresas contar con trabajadores de sustitución en casos de discapacidad severa, y para ello el Ministerio de Relaciones Laborales regula estos casos a través de los mecanismos de trabajadores de sustitución y trabajadores de sustitución de solidaridad humana”. En ambos casos, cada discapacitado grave no puede transferir esta prestación a más de una persona, Ministerio de Relaciones Laborales.

Para el 2018 mediante un acuerdo del Ministerio de Trabajo para el cumplimiento del porcentaje de personal discapacitado a contratar se determinó que, toda empresa tanto pública como privada deberá llevar a cabo la contratación de un mínimo del 4% de personal con condiciones especiales, para ejercer labores

permanentes y las cuales sean consideradas de acorde y con relación a sus conocimientos, con equidad.

Existen al día de hoy empresas tanto públicas como privadas que brindan empleo a personas en condiciones especiales, muchas de estas empresas maquillan sus contrataciones con el fin de no ser sancionados por la ley, colocando a personas con enfermedades de miopía o condiciones físicas leves como contratación de personal discapacitado, para cumplir con la ley, posicionando a personas con notorios grados de discapacidades en puestos de trabajo que podrían hacer sentir marginado al colaborador, y sin opción a hacer más.

Aunque estas empresas contratan personas con discapacidad, el objetivo de la ley orgánica de discapacidades en beneficio de las personas con condiciones especiales, no se cumple en su totalidad, lo cual provoca inconsistencias en su aporte con el normativo.

Al momento del desarrollo del presente trabajo investigativo no se ha encontrado información de utilidad que pueda satisfacer en todos los aspectos la interrogante del objetivo propuesto, por ende, se llevó a cabo recopilación de información relevante con relación del mismo.

Identificar Factores Relevantes que Permitan Proponer Alternativas Viables para la Inclusión Laboral de Personas Discapacitadas.

Para el desarrollo se toma la tabla de incentivos para la inclusión que presentan la ley ecuatoriana elaborado por Espinoza y Gallegos (2018). En este listado se crea a partir de la Ley orgánica de discapacidades, marca el aporte de los distintos sectores de la economía para que las personas con discapacidad no solo sea parte del mercado y la fuerza laboral, si no que se sientan parte de la sociedad en la que se desarrollan reduciendo así el nivel de discriminación.

Tabla 6.
Incentivos legales para la inclusión

Detalle	Beneficio
Transporte público y comercial	Tarifa preferencial del cincuenta por ciento (50%) de la tarifa regular
Espectáculos públicos	Exoneración del cincuenta por ciento (50%) en las tarifas
Impuesto anual a la propiedad de vehículos e impuesto ambiental a la contaminación vehicular	Rebaja especial de ocho mil dólares (US\$ 8.000).
Importación de bienes	Exentas del pago de tributos al comercio exterior, impuestos al valor agregado e impuestos a los consumos especiales
Impuesto predial	Exención del cincuenta por ciento (50%) del pago del Impuesto predial
Impuesto a la renta Ex	Exonerados en un monto equivalente al doble de la fracción básica gravada con tarifa cero (0)
Tasas y/o tarifas notariales, consulares y de registro civil, identificación y cedula	Exentas del pago de las tasas y/o tarifas
Impuesto al valor agregado	Les sea reintegrado a través de la emisión de cheque, transferencia bancaria u otro medio de pago, sin intereses
Servicios	Agua potable y alcantarillado, energía eléctrica, telefonía móvil, internet fijo de banda ancha, se exonera hasta el cincuenta por ciento (50%) del valor de consumo
Importación y compra de vehículos ortopédicos y no ortopédicos	Exenciones del pago de tributos al comercio exterior, impuestos al valor agregado impuestos a los consumos especiales

Fuente: Espinoza y Gallegos (2018)

Elaborado por: El Autor, 2021.

Análisis de los Resultados

El 68,1 % de los entrevistados son personas discapacitadas que no laboran, este gran porcentaje de población son personas que pertenecen a la Población Económicamente Inactiva (PEI) debido a varios factores, entre ellos la falta de medidas gubernamentales por parte del (MIES) dirigidas a incluir personas con discapacidad en la fuerza laboral.

Entre las barreras de impedimento que se presentaron en la entrevista están el rechazo laboral y personal. La falta de información sobre las leyes que obligan a las empresas a contratar personas con discapacidad también juega un factor importante, ya que estas leyes no son conocidas por el 71,8% de los encuestados.

El proceso de búsqueda de empleo de las personas con discapacidad se ve obstaculizado porque, al no recibir ayuda de parte del estado para conseguir trabajo, no poseen ninguna experiencia laboral previa, lo que impide que una empresa los tome en cuenta como una opción viable para sumarse a su fuerza laboral. Un 8% de los entrevistados también apuntaron a que no satisfacen a la empresa con su perfil laboral, lo que indica la falta de preparación de su parte, punto que debería ser tratado.

El 28,4% de los entrevistados se encuentra laborando. Esto es apenas poco más de la cuarta parte de los entrevistados, lo que indica que las empresas como tales cumplen en cierta medida el reglamento obligándolas a contratar personas con algún tipo de discapacidad, pero esto no es suficiente.

Finalmente, las encuestas arrojaron que los factores más relevantes al momento de encontrar o no trabajo son la falta de experiencia laboral, el rechazo de parte de la empresa y la falta de información con respecto a las leyes pertinentes al derecho laboral de personas con discapacidad.

Como resultado de la tabulación y análisis de la información obtenida en base a encuestas y entrevistas podemos indicar que los factores relevantes como barreras en la búsqueda y obtención de empleo son los siguientes:

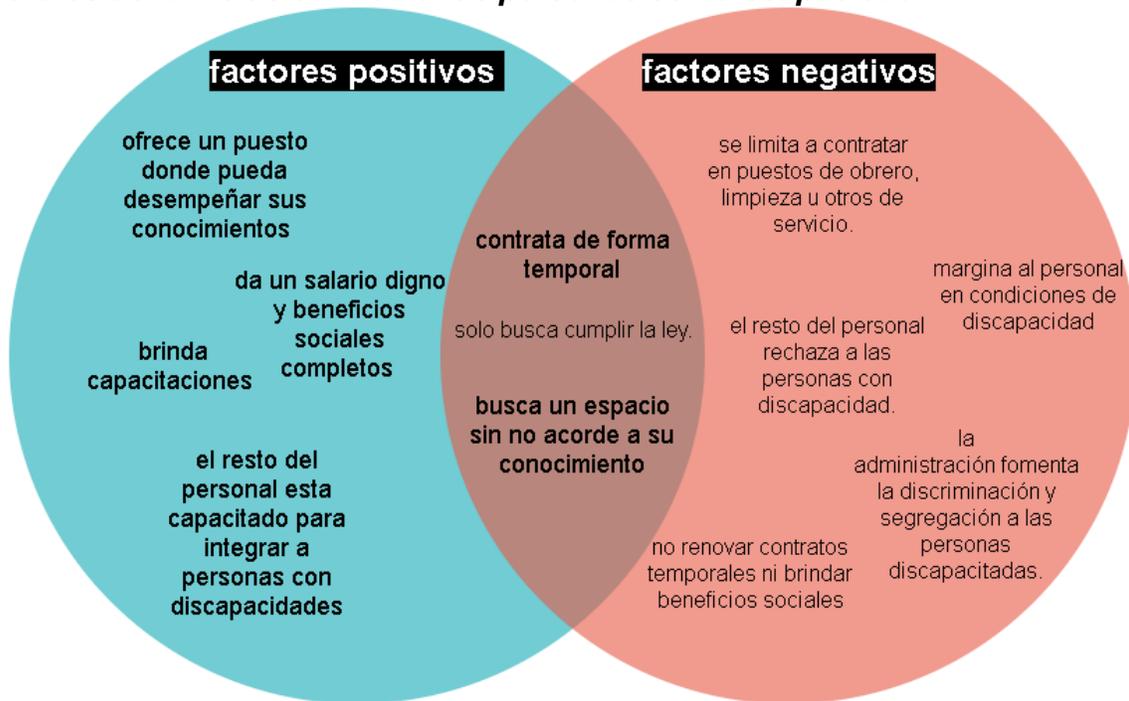
Tabla 7.
Barreras de impedimento

POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES	POR PARTE DE LOS POSTULANTES (Personas Discapacitadas)
Poca oferta de empleo	Falta de preparación educativa, perfil profesional.
Altas exigencias en experiencia laboral.	No estar informados sobre las leyes que les amparan.
Evitan contratar personas discapacitadas.	Creencia de no haber igualdad de oportunidades
Rechazo.	Falta de educación
Falta de ambiente apropiado para designarlos.	Falta de experiencia
Creencia de que no pueden desempeñar un trabajo solos.	inseguridad, temor y vulnerabilidad
Creencia de no poder darles un trabajo de responsabilidad.	Desconocimiento de leyes

Elaborado por: El Autor, 2021.

Al obtener información sobre las experiencias de las personas con discapacidad con relación al proceso de búsqueda de empleo, se destacan factores que se repiten con respecto al tema de las experiencias obtenidas. Detallamos las respuestas reiteradas tanto al momento de buscar empleos como las experiencias como parte del mercado laboral en el siguiente diagrama:

Figura 13.
Factores de la inclusión laboral de personas con discapacidad.



Elaborado por: El Autor, 2021.

DISCUSIÓN

En su trabajo sobre Integración Laboral de universitarios españoles con discapacidad, Dalmau et al., (2010) indicó que, de los estudiantes encuestados en su trabajo, el 64% opinó que no tuvo una buena orientación profesional antes de su acceso a la universidad. De estos, sólo el 30% mencionaba que sus estudios fueron condicionados por su situación, el resto indicó que su discapacidad no influyó su elección de carrera.

En su trabajo, Dalmau et al., (2010) destaca que el 28% de los entrevistados demandaban atención preuniversitaria para que les sea permitida la elección de los estudios universitarios desde una perspectiva laboral. También acudieron a ella para poner en manifiesto la importancia de recibir apoyos adecuados de parte del gobierno para permitirle un desarrollo normalizado de sus estudios. El 10% expresaron la necesidad de conocer sus límites y habilidades necesarias para la carrera universitaria mientras se mostraban motivados por los estudios.

La presente investigación mantiene similitud con el trabajo de Espinoza y Gallegos (2018) puesto que no se ha encontrado información pública que confirme el número total de empleados y el número de empleados de cada empresa. Siendo este uno de los principales objetivos de la redacción.

Ellos mencionan que “El número total de empleados y el número de personas con discapacidad empleadas en cada empresa, lo que proporcionaría índices de qué empresas están cumpliendo adecuadamente los requisitos legales, o incluso superando las barreras culturales de la discapacidad” (Espinoza & Gallegos, 2018). En vista de lo anterior, estos autores recomiendan que el trabajo futuro incluya actividades de muestreo para verificar el cumplimiento del marco legal e institucional que se ha reforzado en los últimos años para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Según Pupiales y Córdoba (2016), el 20% de la población española contaba con experiencia laboral previa proveniente del desempeño en diferentes profesiones y oficios como médicos, enfermeros, docentes, jefes de proyecto o personal, auxiliares de contabilidad y biblioteca, etc. De la misma manera un 0,5% contaban con experiencia laboral no cualificada como por ejemplo en labores de limpieza, cafeterías, etc. Las investigadoras indagaron en la motivación de tales personas y el 85% afirmó que el empleo para ellos califica como sinónimo de inclusión social, para el 90% el empleo les otorga libertad económica para lograr metas y realizar actividades lúdicas con amigos y familiares.

En el mismo trabajo se menciona que las personas con discapacidad presentaban cierto grado de temor e inseguridad con respecto a la movilización dentro de la empresa y su desplazamiento hacia la misma, fueron sobre todo gente que presenta discapacidad motriz o sensorial. También se menciona que, pese a que el 70% de los entrevistados mostró emoción por lograr un buen resultado, el 15% de estos confesó temor e inseguridad con respecto a lograr el nivel de desempeño que la empresa requeriría.

También se señaló la dificultad al conseguir empleo, punto en el cual el 98% coincidió que es un proceso de búsqueda complejo y que supone un alto nivel de estrés. Pese a existir políticas orientadas a incitar a las empresas a contratarlos, el 75% concordaba que existe resistencia de parte de las mismas, lo que les hacía casi imposible conseguir empleo, Además afirmaban que las empresas en esa región los obligaban a pasar varios filtros de capacidad de trabajo para comprobar si eran o no aptos para desempeñar la labor a la que fueran asignados.

En este trabajo destaca la disposición anímica con respecto a la preparación académica y laboral de los encuestados lo que supone un contraste con los resultados de la encuesta de nuestra tesis, la actitud de la población es distinta variando las regiones y el nivel de pensamiento de cada una.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

La mayoría de personas encuestadas y entrevistadas en este trabajo no se encontraban laborando al momento de realizarla. Con un refuerzo o revisión de las normas del Código del Trabajo para incluir más personas, o caso contrario, con un mayor control de las mismas, estas personas podrían ser consideradas útiles para el país y valerse por sí mismas, con ello, la cantidad total de bono que el estado entrega bajaría junto a la tasa de desempleo.

Hay varios factores a considerar aquí, siendo, por nombrar dos, la cantidad de personas con discapacidad existentes en la ciudad y el porcentaje de empleados con discapacidad que la empresa se encuentra obligada a contratar. Estos puntos pueden ser agendados por los organismos pertinentes para tomar acciones. Ya sea educando a las empresas con respecto a la inclusión de personas discapacitadas en el ámbito laboral o mejorando la preparación profesional de las mismas para que logren satisfacer las necesidades del empleador.

Además de no recibir ayuda de parte de los empleadores y organismos pertinentes, no se puede menospreciar el factor psicológico presente. Las personas con discapacidad tienden a sentir autocompasión y esta falta de aprecio dificulta el salir a buscar empleo por temor a ser rechazados. Se puede ayudar a eliminar o amenorar esto con charlas informativas y ayuda psicológica, motivándolos a buscar y conseguir empleo, proveyéndoles del estímulo necesario para que se integren a la sociedad laboral.

Existe información parcialmente relativa a las personas con discapacidad, pero esta información no se encuentra de manera completa y actualizada, lo que provocó una dificultad para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

RECOMENDACIONES:

En base a esta investigación se podría y se sugiere llevar a cabo un análisis de un estudio a nivel de las compañías para conocer a ciencia cierta cuales son los factores dentro de ellas que provocan la falta de empleo de las personas discapacitadas. Cabe recalcar que también se deben implementar modelos informativos donde sea accesible al público la información referente al Código del Trabajo y sus leyes que obligan a las empresas a contratar personas con capacidades especiales.

Debido la presencia de falta de información necesaria, se sugiere que mediante una solicitud al estado ecuatoriano, se proyecte información clara con relación a la incorporación de personas discapacitadas por parte del consejo de Discapacidades, de esta forma se pueda evaluar mediante el crecimiento poblacional y el desarrollo económico del país, el incremento de personal discapacitado contratado, en pequeñas, medianas y grandes empresas.

Por último, teniendo en cuenta el punto anterior, las empresas deberían estar obligadas a contratar un mayor porcentaje de personas con discapacidad del total de su personal, tomando en cuenta la cantidad de personas discapacitadas en la provincia del Guayas y el país en general.

Además, es probable que no se realicen los controles necesarios a las empresas que no cumplen esta norma, lo que impide que personas con discapacidad encuentren trabajo. Finalmente, hay que tener en cuenta que casi el 100% de los entrevistados desconocían sobre la ley en el Código del Trabajo que obliga a la empresa a contratar personas discapacitadas.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Argoti, A. C. (2011). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana. *Revista Tendencias*, 12(2), 35-57.
- Bashiti, A., & Rahim, A. A. (2016). Physical barriers faced by people with disabilities (PWDs) in shopping malls. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 222, 414-422.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales (Tercera edición)*. Colombia: Prentice Hall.
- Cando, S. (09 de Febrero de 2020). Discapacidad del lenguaje. *Discapacidad del lenguaje*. Recuperado el 13 de Marzo de 2021, de <https://www.youtube.com/watch?v=TAMFxQRTX00&t=3s>
- CONADIS. (Marzo de 2021). *Estadísticas de Discapacidad*. Recuperado el 09 de Abril de 2021, de CONADIS: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Congreso Nacional. (Septiembre de 2012). *Código de Trabajo*. Obtenido de Código de Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Consejo de Discapacidades. (Enero de 2020). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Sitios/LIBRO%20buen%20vivir/files/assets/downloads/page0034.pdf>

- Disiswork. (06 de Noviembre de 2017). *Tipos de Discapacidad que Existen y Clasificación*. Recuperado el 13 de Marzo de 2021, de Disiswork: <https://disiswork.com/blog/tipos-de-discapacidad/>
- Fernández, C., Baptista, P., & Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación (6a. ed.)*. McGraW-Hill.
- Fernández, L., & Vidal, P. (2017). Tratamiento de la discapacidad en los medios de comunicación. *Observatorio de la Discapacidad Física*, 36.
- Green, C., Dickinson, H., Carey, G., & Joyce, A. (2020). Barriers to policy action on social determinants of health for people with disability in Australia. *Disability & Society*, 1-25.
- Grzona, M. A. (2015). Alfabetización para los estudiantes con multidiscapacidad. El desafío de la accesibilidad. *Asociación Española de Comprensión Lectora*, 117-125.
- Guillen, C. (s.f.). *Personas con discapacidad psicosocial: invisibles, pero discriminadas*. Recuperado el 14 de Marzo de 2021, de Documenta.org: <https://documenta.org.mx/blog-documenta/2018/08/08/personas-con-discapacidad-psicosocial-invisibles-pero-discriminadas/>
- Ke, X., & Liu, J. (2017). Discapacidad intelectual. En X. Ke, & J. Liu, *Transtorno del desarrollo*.
- Lewis, P., Gaffney, R. J., & Wilson, N. J. (2017). A narrative review of acute care nurses' experiences nursing patients with intellectual disability: Underprepared, communication barriers and ambiguity about the role of caregivers. *Journal of Clinical Nursing*, 26(11-12), 1473-1484.

- Luna, L. (2020). Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997. *Jangwa Pana*, 19(1). doi:<https://doi.org/10.21676/issn.1657-4923>
- Meléndez, S. (2016). Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Investigación & Desarrollo*, 24(1), 26-52.
- Méndez, M. E. (14 de Octubre de 2019). *Inclusión laboral de personas con discapacidad. Pasos y barreras*. Recuperado el 14 de Marzo de 2021, de Iberoamericasocial.com: <https://iberoamericasocial.com/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-pasos-y-barreras/>
- Mendoza, C., & Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Mendoza, M., & Esquivel, R. (2020). Factores psico-socio-afectivos que limitan el desempeño de personas con discapacidad atendidas por la fundación Rostro de Jesús, 2018-2019. *Revista electrónica cooperación universidad sociedad*, 5(2), 46-51.
- Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC). (2007). Discapacidad auditiva. *Gobierno de Chile*, 1-43.
- Ministerio de Inclusión Económica y Social(MIES). (2017). *Propuesta de atención integral para personas con discapacidad*. Quito: MIES.
- Ministerio de Salud Publica (MSP). (2018). *Manual de Calificación de la discapacidad*. Ministerio de Salud Publica.
- Moreno, L. (2017). Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. *Registro Oficial Suplemento*, 109, 1-14.

- Moreno, R., & López, J. (2020). Formación en atención a necesidades educativas especiales: modificación de la percepción de los maestros de Ecuador sobre la inclusión de estudiantes con discapacidad en el aula ordinaria. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, 13(2), 139-152.
- Moreno, S. (2017). *Incidencia económica y social de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Tesis de pregrado Universidad Politecnica Salesiana.
- Naranjo, B., & Zorrilla, D. (2020). La inclusión como eje transversal en el desarrollo de competencias de los ingenieros de sistemas. *Revista Boletín Redipe*, 9(2), 173-180.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2020). *Día de las personas con discapacidad*. Guatemala. Obtenido de <https://onu.org.gt/home-noticias/dia-de-las-personas-con-discapacidad/>
- Organización Mundial de la Salud(OMS). (2002). *Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud*.
- Paz, E., & Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saude soc*, 29(4).
- Pico, F., & Torres, S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Retos*, 14(11), 189-200.
- Plaza, N., & Díaz, L. (2019). Políticas de inclusión laboral en el sector de Economía Popular y Solidaria en Ecuador (2008-2017). *Economía y Desarrollo*, 162(2).
- Presidencia de la republica . (Octubre de 2010). *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP*. Obtenido de LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP:

https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf

Presidencia de la república. (Octubre de 2017). *Ley organica de discapacidades*.

Obtenido de Ley organica de discapacidades:

<http://www.epmrq.gob.ec/images/lotaip/leyes/RLOD.pdf>

Ríos Campo, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad.

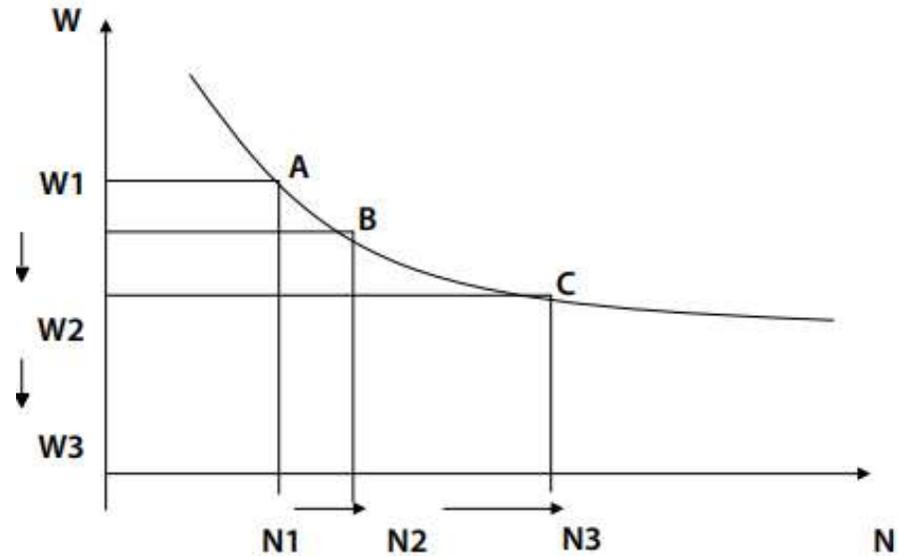
Red Aportes(23), 101-112.

Torres, E., & Zamora, J. (2018). Responsabilidad social y comunidades que reconstruyen tejido social. *Areandina*(1).

ANEXOS

Anexo N° 1

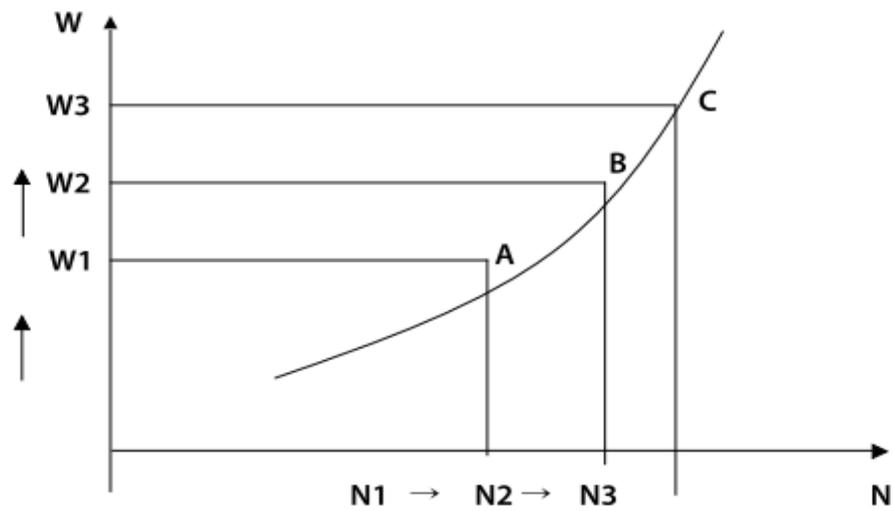
Curva de demanda de empleo



Fuente: Keynes, 1936. Elaborado por: El Autor 2021.

Anexo N° 2

Curva de la oferta de empleo



Fuente: Keynes, 1936. Elaborado por: El Autor 2021.

Anexo N° 3

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	TIPO DE MEDICIÓN E INDICADOR	TÉCNICAS DE TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	RESULTADOS ESPERADOS
Independiente			<u>Datos primarios</u>	
Inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil.	Es el hecho de obtener trabajo de forma activa de las personas con discapacidad.	Medición Cuantitativa	Encuesta y entrevista	Determinar las barreras laborales de las personas con discapacidad.
			<u>Datos secundarios</u> Información obtenida de la ley.	
Dependiente			<u>Datos primarios</u>	
Afectación social.	Se refiere a las consecuencias que tiene el ingreso o renta disponible de las personas discapacitadas.	Medición Cuantitativa	Encuesta y entrevista	Identificar el aporte de las compañías en cumplimiento con el normativo del porcentaje de personal

Elaborado por: El Autor 2021

Anexo Nº 4

Encuesta para personas con discapacidad de la ciudad de Guayaquil, 2021.

Encierre en un círculo su respuesta.

1. ¿Con cuál es el género, con el que usted se identifica?

- Masculino
- Femenino
- LGBTI

2. ¿Qué rango de edad, usted posee?

- 18-23
- 24-29
- 30-35
- 36-41
- Mayor a 41 años

3. ¿Usted vive acompañado de un familiar?

- Si
- No

4. ¿Qué tipo de discapacidad usted posee?

- Física
- Intelectual
- Auditiva
- Visual
- De lenguaje
- Psicosocial
- Múltiple

5. ¿Desde su perspectiva las personas con discapacidad son consideradas?

- Sujetos de derechos
- Sujetos de protección
- No contesta

6. ¿A qué se dedica usted?

- Estudia
- Trabaja
- Estudia y trabaja
- Otro

7. ¿Por qué motivos usted no se encuentra trabajando?

- El hecho de ser discapacitado
- No cuenta con la experiencia de trabajo
- Su perfil profesional no se ajusta a las empresas.
- Rechazo del laboral
- Si trabajo

8. ¿Cree usted que existe igualdad de oportunidades al momento de aplicar a un trabajo?

- Si
- No

9. ¿Usted tiene conocimiento que las leyes que obligan a las empresas a contratar a personas discapacidad?

- Si
- No

10. ¿Considera usted que recibe la misma cantidad de trabajo que sus demás compañeros? (contestar en caso de poseer trabajo, caso contrario aquí finaliza la encuesta).

- Si
- No

11. ¿Usted considera que su empleador duda de sus capacidades?

- Si
- No

Anexo N° 5

Entrevista para personas con discapacidad, ubicados en la ciudad de Guayaquil.

1. ¿Me podría usted hablar algo sobre su trabajo?
2. ¿Podría usted hablar de su nivel de educación?
3. ¿Cuáles son tus intereses y tus aficiones?
4. ¿Puede contarme experiencias sobre la búsqueda de empleo?
5. ¿Puede compartir sus experiencias al acudir a una entrevista de trabajo?
6. ¿Cuándo un reclutador le llama para agendar una entrevista laboral, usted le indica de su discapacidad? ¿Por qué?
7. ¿Cómo se hace para obtener información sobre un trabajo?
8. Con respecto a su última entrevista de trabajo y, por favor, ¿puede contarme sus experiencias?
9. ¿Cómo consiguió el trabajo que tiene?
10. ¿Usted se siente a gusto en el trabajo, te sientes aceptado?

Anexo N° 6

Cronograma de Actividades

Actividades	Meses					
	April	May	June	July	August / Sept	Oct
Revisión Bibliográfica	X					
Elaboración del capítulo I		X				
Elaboración del capítulo II (diseño metodológico)			X			
Aplicación del diseño metodológico (resultados)				X		
Revisión del trabajo final (conclusiones, recomendaciones)					X	
Presentación del trabajo final						X

Elaborado por: El Autor 2021

APÉNDICE

Apéndice N° 1

¿Con cuál es el género, con el que usted se identifica?

¿Con cuál es el género, con el que usted se identifica?	
Masculino	213
Femenino	151
LGBTI	17

Elaborado por: El Autor 2021

Apéndice N° 2

¿Qué rango de edad, usted posee?

¿Qué rango de edad, usted posee?	
18-23	127
24-29	122
30-35	66
36-41	22
Mayor a 41 años	44

Elaborado por: El Autor 2021

Apéndice N° 3

¿Usted vive acompañado de un familiar?

¿Usted vive acompañado de un familiar?	
Si	336
No	45

Elaborado por: El Autor 2021

Apéndice N° 4

¿Qué tipo de discapacidad usted posee?

¿Qué tipo de discapacidad usted posee?	
Física	73
Intelectual	24
Auditiva	73
Visual	115
De lenguaje	54
Psicosocial	30
Múltiple	12

Elaborado por: El Autor 2021

Apéndice N° 5

¿Desde su perspectiva las personas con discapacidad son consideradas?

¿Desde su perspectiva las personas con discapacidad son consideradas?	
Sujetos de derechos	98
Sujetos de protección	114
No contesta	169

Elaborado por: El Autor 2021

Apéndice N° 6

¿A qué se dedica usted?

¿A qué se dedica usted?	
Estudia	47
Trabaja	58
Estudia y trabaja	64
Otro	212

Elaborado por: El Autor 2021

Apéndice N° 7

¿Por qué motivos usted no se encuentra trabajando?

¿Por qué motivos usted no se encuentra trabajando?	
El hecho de ser discapacitado	67
No cuenta con la experiencia de trabajo	46
Su perfil profesional no se ajusta a las empresas.	31
Rechazo del laboral	129
Si trabajo	108

Elaborado por: El Autor 2021

Apéndice N° 8

¿Cree usted que existe igualdad de oportunidades al momento de aplicar a un trabajo?

¿Cree usted que existe igualdad de oportunidades al momento de aplicar a un trabajo?	
Si	26
No	355

Elaborado por: El Autor 2021

Apéndice N° 9

¿Usted tiene conocimiento que las leyes que obligan a las empresas a contratar a personas discapacidad?

¿Usted tiene conocimiento que las leyes que obligan a las empresas a contratar a personas discapacidad?	
Si	107
No	274

Elaborado por: El Autor 2021

Apéndice N° 10

¿Considera usted que recibe la misma cantidad de trabajo que sus demás compañeros?

¿Considera usted que recibe la misma cantidad de trabajo que sus demás compañeros?	
Si	132
No	249

Elaborado por: El Autor 2021

Apéndice N° 11

¿Usted considera que su empleador duda de sus capacidades?

¿Usted considera que su empleador duda de sus capacidades?	
Si	293
No	88

Elaborado por: El Autor 2021