



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE  
DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO  
CARRERA DE ECONOMÍA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ECONOMISTA**

**TEMA**

**DIAGNÓSTICO SOCIECONÓMICO DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD INCLUIDAS LABORALMENTE EN LAS TIENDAS  
INDUSTRIALES ASOCIADAS (TIA) EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

**TUTOR**

**ECON. MÓNICA JACKELINE LEORO LLERENA, MG.**

**AUTORES**

**KAREN VIVIANA INSUASTI CORONEL**

**SAMANTHA ALEJANDRA JARAMILLO CASTRO**

**GUAYAQUIL**

**2022**

## REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS

**TÍTULO Y SUBTÍTULO:**

Diagnóstico socioeconómico de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en las Tiendas Industriales Asociadas (TIA) en la ciudad de Guayaquil

**AUTOR/ES:**

Karen Viviana Insuasti Coronel  
Samantha Alejandra Jaramillo  
Castro

**REVISORES O TUTORES:**

Econ. Leoro Llerena Mónica Jackeline, Mg.

**INSTITUCIÓN:**

**Universidad Laica Vicente  
Rocafuerte de Guayaquil**

**Grado obtenido:**

Economista

**FACULTAD:**

CIENCIAS SOCIALES Y  
DERECHO

**CARRERA:**

ECONOMÍA

**FECHA DE PUBLICACIÓN:**

2022

**N. DE PAGS:**

158

**ÁREAS TEMÁTICAS:** Ciencias Sociales y del Comportamiento

**PALABRAS CLAVE:** Inclusión, capital humano, empleado, organización, calidad de vida

**RESUMEN:**

El trabajo de investigación propuesto se efectuó como una valoración diagnóstica que aproxima la realidad socioeconómica que sostienen las personas con discapacidad que trabajan en las Tiendas Industriales Asociadas (TIA) en la ciudad de Guayaquil, del cantón Guayas. La organización representa una de las empresas retail que a nivel nacional cumple con la cuota de inclusión laboral de dicho segmento. La temática en efecto, logró evaluar los factores socioeconómicos que inciden en la calidad de vida del empleado, así como identificar la legislación laboral vigente que promulga el derecho al trabajo digno con una remuneración justa y decente. La metodología es de enfoque mixto con alcance descriptivo y explicativo, para lo cual se escogió a una muestra no probabilística por conveniencia que aunó a nueve trabajadores de la empresa y a 12 encargados del personal,

y mediante la aplicación de encuestas, factores sociales, económicos y laborales son determinados. En adición a esto, se presentan entrevistas a tres personas idóneas del accionar en políticas públicas en materia de inclusión social y laboral. Se obtuvo el diagnóstico con resultados en una incidencia repetitiva en los puestos de trabajo, las funciones en las que se desempeñaban, el ingreso y su estabilidad laboral identificando la concordancia que existe entre la permanencia en los puestos de trabajo, además de la percepción en el clima laboral de los actores in situ. Finalmente, se procede a especificar un informe final junto a las conclusiones y recomendaciones relacionadas con el tema de la inclusión laboral.

<b>N. DE REGISTRO (en base de datos):</b>	<b>N. DE CLASIFICACIÓN:</b>
---	-----------------------------

**DIRECCIÓN URL (tesis en la web):**

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<b>SI</b> <input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO</b> <input type="checkbox"/>
---------------------	---	------------------------------------

<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b>	<b>E-mail:</b>
Insuasti Coronel Karen Viviana	0985762032	kinsuastic@ulvr.edu.ec
Jaramillo Castro Samantha Alejandra	0998060766	sjaramilloc@ulvr.edu.ec

<b>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</b>	<p>Mg. Diana Almeida Aguilera (Decana)</p> <p><b>Teléfono:</b> 2596500 <b>Ext.</b> 250</p> <p><b>E-mail:</b> dalmeidaa@ulvr.edu.ec</p> <p>Mg. Rosa Salinas Heredia (Directora de Carrera)</p> <p><b>Teléfono:</b> 2596500 <b>Ext.</b> 226</p> <p><b>E-mail:</b> rsalinash@ulvr.edu.ec</p>
------------------------------------	---

## CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD ACADÉMICA

### DIAGNOSTICO SOCIOECONOMICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INCLUIDAS LABORALMENTE EN LAS TIENDAS INDUSTRIALES ASOCIADAS (TIA) EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>
INDÍCE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>3</b>	<b>slideplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>4</b>	<b>unav.ws</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>www.info-handicap.lu</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>Andreas Meier, Luis Terán. "eDemocracy &amp; eGovernment", Springer Science and Business Media LLC, 2019</b> Publicación	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to CONACYT</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>



Firma:

Mónica Jackeline Leoro Llerena

C.C. 0917054330

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

Los estudiantes egresados Karen Viviana Insuasti Coronel y Samantha Alejandra Jaramillo Castro, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, Diagnóstico socioeconómico de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en las Tiendas Industriales Asociadas (TIA) en la ciudad de Guayaquil, corresponde totalmente a los suscritos y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autores

Firma: 

KAREN VIVIANA INSUASTI CORONEL

0924558729

Firma: 

SAMANTHA ALEJANDRA JARAMILLO CASTRO

0941273393

## CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación Diagnóstico socioeconómico de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en las Tiendas Industriales Asociadas (TIA) en la ciudad de Guayaquil, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

### CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: Diagnóstico socioeconómico de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en las Tiendas Industriales Asociadas (TIA) en la ciudad de Guayaquil, presentado por las estudiantes Karen Viviana Insuasti Coronel y Samantha Alejandra Jaramillo Castro como requisito previo, para optar al Título de Economista, encontrándose aptas para su sustentación.



Firma:

Mónica Jackeline Leoro Llerena

C.C. 0917054330

## AGRADECIMIENTO

*A mis docentes, de manera especial al Dr. Óscar Parada por sus conocimientos y orientaciones brindadas que me posibilitaron un mejor desempeño académico durante estos años.*

*Karen Viviana Insuastí Coronel*

*En primer lugar, agradezco a Dios.*

*En segundo lugar, agradezco a mi familia por el apoyo y amor incondicional durante estos años de estudio.*

*En tercer lugar, agradezco a los docentes, en especial al Dr. Óscar Parada y MsC. Mónica Leoro, que guiaron el proceso de elaboración del proyecto de investigación con paciencia, constancia y dirección.*

*Finalmente, a mis compañeros, en especial a Karen Insuastí Coronel y Andrés León Reyes por ser un pilar fundamental de amistad en estos años académicos.*

*Samantha Alejandra Jaramillo Castro*

## DEDICATORIA

*A mis queridos y amados padres, el Sr. Luis Alberto Jaramillo Bautista y la Sra. Laura Gabriela Castro Coello.*

*A mis queridos y amados hermanos, Salomé Gabriela Jaramillo Castro y Samuel Alexander Jaramillo Castro.*

*Samantha Alejandra Jaramillo Castro*

*Dedico de manera especial esta meta alcanzada a mi madre, a quien amo y extraño, Rosa Coronel Toledo que estoy convencida fue el amor más genuino de una verdadera amiga; llevaré conmigo la sensación de orgullo que esto representaría si estuvieses aquí.*

*A mi padre, Carlos A. Insuaste Coello, a quien admiraré por siempre. No me cabe duda de que fuiste extraordinario no solo para mí, por tu personalidad ecuánime, tu franqueza y tus capacidades. Te añoro papá.*

*A mi familia, que ha vivido esta secuencia de mis estudios. Mi esposo Frank Aragundy que con su entereza y tenacidad me demuestra la capacidad reflejada en sus proyectos; ha podido emocionarse y alentarme a lo largo de mi preparación. Te admiro.*

*Mi hija Paula, que trae luz a quienes la conocen. Espero acompañarte siempre.*

*Karen Viviana Insuasti Coronel*

## RESUMEN

El trabajo de investigación propuesto se efectuó como una valoración diagnóstica que aproxima la realidad socioeconómica que sostienen las personas con discapacidad que trabajan en las Tiendas Industriales Asociadas (TIA) en la ciudad de Guayaquil, del cantón Guayas. La organización representa una de las empresas retail que a nivel nacional cumple con la cuota de inclusión laboral de dicho segmento. La temática en efecto, logró evaluar los factores socioeconómicos que inciden en la calidad de vida del empleado, así como identificar la legislación laboral vigente que promulga el derecho al trabajo digno con una remuneración justa y decente. La metodología es de enfoque mixto con alcance descriptivo y explicativo, para lo cual se escogió a una muestra no probabilística por conveniencia que aunó a 9 trabajadores de la empresa y a 12 encargados del personal, y, mediante la aplicación de encuestas, factores sociales, económicos y laborales son determinados. En adición a esto, se presentan entrevistas a tres personas idóneas del accionar en políticas públicas en materia de inclusión social y laboral. Se obtuvo el diagnóstico con resultados en una incidencia repetitiva en los puestos de trabajo, las funciones en las que se desempeñaban, el ingreso y su estabilidad laboral identificando la concordancia que existe entre la permanencia en los puestos de trabajo, además de la percepción en el clima laboral de los actores in situ. Finalmente, se procede a especificar un informe final junto a las conclusiones y recomendaciones relacionadas con el tema de la inclusión laboral.

**Palabras clave:** Inclusión social, empleado, trabajo, organización, calidad de vida

## ABSTRACT

The proposed research work was carried out as a diagnostic assessment that approximates the socioeconomic reality sustained by people with disabilities who work in the Associated Industrial Stores (TIA) in the city of Guayaquil, Guayas. The organization represents one of the retail companies that, at a national level, meets the labor inclusion quota of said segment. The theme in effect, managed to evaluate the socioeconomic factors that affect the quality of life of the employee, as well as identifies the current labor legislation that promulgates the right to decorous work with fair and decent remuneration. The methodology has a mixed approach with a descriptive and explanatory scope, for which a non-probabilistic sample was chosen for convenience involving twelve stores supervisors and nine workers with disabilities, and, through the application of surveys; social, economic, and labour related factors are determined. In addition, the investigation presents interviews to three suitable people in public policies related to labor and social inclusion matter. The results obtained within the diagnosis were a repetitive incidence in the jobs, the functions performed, the income and their job stability, identifying the concordance between the work permanence, furthermore, the perception in the work environment. Finally, proceeds to specify a final report within conclusions and recommendations related to labour inclusion.

**Keywords:** Social inclusion, employee, labour, organizations, quality of life.

# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA .....	II
CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD ACADÉMICA.....	IV
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES... V	V
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
DEDICATORIA .....	VIII
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT .....	X
ÍNDICE DE TABLAS .....	XIV
ÍNDICE DE FIGURAS .....	XVII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XX
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	3
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
1.1    Tema: .....	3
1.2    Planteamiento del Problema:.....	3
1.3    Formulación del Problema: .....	8
1.4    Objetivo General.....	8
1.5    Objetivos Específicos.....	8
1.6    Delimitación del problema.....	8
1.7    Idea a Defender.....	8
1.8    Línea de Investigación Institucional/Facultad.....	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1    Marco Teórico .....	9
2.1.1    Antecedentes de la Investigación.....	9
2.1.2    Teorías del Desarrollo .....	23
2.1.2.1    Teoría de la Modernización.....	23
2.1.2.2    Teoría de la Dependencia.....	23
2.1.2.3    Teoría de los Sistemas Mundiales .....	24
2.1.2.4    Teoría de la Globalización .....	25
2.1.3    Fundamentos teóricos .....	26

2.1.3.1 Teoría del Bienestar según Amartya Sen.....	26
2.1.3.2 Teoría del Capital Humano .....	28
2.1.3.3 Modelos teóricos de discapacidad .....	30
2.1.3.3.1 Modelo tradicional.....	30
2.1.3.3.2 Modelo médico.....	31
2.1.3.3.3 Modelo social .....	32
2.1.3.4 Discapacidad. Definiciones y tipos.....	32
2.1.3.5 Evolución histórica del tema de la discapacidad en Ecuador desde el 2008 hasta el 2020	34
2.1.3.6 Tiendas Industriales Asociadas (TIA) .....	38
2.1.3.6.1 Origen .....	38
2.1.3.6.2 Modelo de negocio .....	39
2.1.3.6.3 Misión, Visión y Valores Corporativos .....	39
2.1.3.6.4 Vinculación con la Sociedad.....	40
2.1.3.7 Red Ecuatoriana de Empresas Solidarias (REDES) .....	41
2.1.4 Marco Legal.....	41
2.1.4.1 Constitución de la República del Ecuador 2008.....	41
2.1.4.2 Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 .....	43
2.1.4.3 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible .....	44
2.1.4.4 Ley Orgánica de Discapacidades .....	44
2.1.4.5 Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades .....	47
2.1.4.6 Ley Universal de los Derechos Humanos .....	48
2.1.4.7 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad .....	49
CAPÍTULO III.....	50
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	50
3.1 Enfoque de la investigación .....	50
3.2 Alcance de la investigación .....	50
3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos .....	51
3.4 Población y muestra.....	51
3.5 Presentación y análisis de resultados .....	51
3.5.1 Encuesta a Supervisores.....	52
3.5.1.1 Accesibilidad al entorno laboral – Clima laboral .....	52
3.5.1.2 Nivel de productividad .....	60
3.5.2. Encuesta a colaboradores con discapacidad.....	66

3.5.2.1 Información general.....	66
3.5.2.2 Entorno social.....	72
3.5.2.3 Relación Laboral y Autonomía.....	82
3.5.2.4 Cobertura de las necesidades básicas .....	87
3.5.2.5 Accesibilidad e inclusión laboral .....	95
3.5.3 Resultados de las entrevistas .....	98
Entrevista 1.....	98
Entrevista 2.....	102
Entrevista 3.....	108
INFORME FINAL.....	114
CONCLUSIONES .....	117
RECOMENDACIONES .....	119
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	120

## ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1 Beneficio por contratación de personas con discapacidad en Guayaquil Miles USD	
Tabla 2 Comparación del beneficio por contratación de personas con discapacidad frente al impuesto a la renta declarado. Miles USD .....	19
Tabla 3 Pregunta 1. ¿La Agencia posee los recursos (mobiliario, arquitectónica, dispositivos electrónicos) necesarios para la inclusión laboral de las personas con discapacidad? ...	52
Tabla 4 Pregunta 2. ¿Los puestos de trabajo se adaptan a las habilidades de los empleados con discapacidad? .....	53
Tabla 5 Pregunta 3. ¿Los trabajadores de la organización reciben capacitación y.....	54
sensibilización relacionadas a la inclusión laboral?.....	54
Tabla 6 Pregunta 4. ¿La Organización realiza eventos que faciliten la inclusión? .....	55
(como eventos deportivos, sociales, culturales, reuniones de diversa índole) .....	55
Tabla 7 Pregunta 5. ¿El entorno laboral manejado por los compañeros de trabajo, proyecta una cultura inclusiva, basado en el marco de respeto y consideración hacia las personas con discapacidad? .....	56
Tabla 8 Pregunta 6. ¿El personal con discapacidad muestra una actitud favorable que permite la interacción social con el resto? .....	57
Tabla 9 Pregunta 7. ¿Considera un reto dentro de su función, el manejo de la inclusión? .....	58
Tabla 10 Pregunta 8. ¿Le resulta satisfactorio trabajar con un segmento vulnerable de la población?.....	59
Tabla 11 Pregunta 9. ¿Existe un ambiente de trabajo adecuado y oportuno para las personas con discapacidad, que le permitan realizar sus actividades laborales? .....	60
Tabla 12 Pregunta 10. ¿Los colaboradores con discapacidad comparten ideas, pensamientos y opiniones que aportan a conseguir los objetivos de la empresa?.....	61
Tabla 13 Pregunta 11. ¿Considera usted que las labores desempeñadas por las personas con discapacidad son realizadas con sentido de responsabilidad y eficiencia? .....	62
Tabla 14 Pregunta 12. ¿Los colaboradores de esta Agencia se muestran prestos a trabajar con las personas con discapacidad?.....	63
Tabla 15 Pregunta 13. ¿El rendimiento de las personas con discapacidad en función a sus actividades cumple con las expectativas requeridas para el trabajo asignado? .....	64

Tabla 16 Pregunta 14. ¿Es frecuente el ausentismo justificado (permisos médicos o de otra índole) de parte de los colaboradores con discapacidad?.....	65
Tabla 17 Rango de edad en la que se encuentra: .....	66
Tabla 18 Sexo: .....	67
Tabla 19 Lugar donde reside: .....	68
Tabla 20 Estado Civil.....	69
Tabla 21 Nivel de educación: .....	70
Tabla 22 Estudia actualmente:.....	71
Tabla 23 Tipo de discapacidad: .....	72
Tabla 24 Causa de la discapacidad: .....	73
Tabla 25 Número de miembros de su familia que viven con el colaborador con discapacidad: .....	74
Tabla 26 ¿Es jefe de hogar en su familia?.....	75
Tabla 27 Obligaciones familiares (hijos menores de edad, familia con discapacidad) ..	76
Tabla 28 Familiar posee alguna discapacidad: .....	77
Tabla 29..... Además de usted, ¿existen otros miembros de su familia que se encuentren laborando? .....	78
Tabla 30 ¿Trabajaba anteriormente?.....	79
Tabla 31 ¿Practica algún deporte? .....	80
Tabla 32 ¿En qué actividades recreativas emplea su tiempo libre?.....	81
Tabla 33 Tiempo que labora en la empresa:.....	82
Tabla 34 Área de trabajo en la que se desempeña: .....	83
Tabla 35 Su contratación laboral en la empresa es:.....	84
Tabla 36 Tiempo de su jornada laboral:.....	85
Tabla 37 ¿Administra sus finanzas personales por cuenta propia? .....	86
Tabla 38 Servicios básicos con los que cuenta en su vivienda.....	87
Tabla 39 La Vivienda que posee la adquiere a través de: .....	88
Tabla 40 Características de la vivienda:.....	89
Tabla 41 Si requiere de tratamiento continuo o por gestiones médicas ¿qué tan a menudo necesita permiso para ausentarse en la empresa? .....	90
Tabla 42.. ¿El ingreso que percibe por su trabajo, le alcanza para cubrir sus necesidades básicas de vida? .....	91
Tabla 43 ¿Se encuentra afiliado al IESS? .....	92
Tabla 44 ¿Qué servicio médico utiliza regularmente?.....	93

Tabla 45 Beneficios por Discapacidad a los cuales se ha acogido: .....	94
Tabla 47 ¿Cómo se transporta cotidianamente al trabajo?.....	96
Tabla 48.. ¿Considera que el espacio físico (mobiliario, las instalaciones) en su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas sin inconvenientes?.....	97
Tabla 49 Número de personas con discapacidad en Ecuador octubre 2021 .....	104
Tabla 50 Deducción por Inclusión Laboral .....	105

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Personas con discapacidad laboralmente activas en función a los tipos de discapacidad.....	5
Figura 2. Personas con discapacidad laboralmente activas en función al género.....	5
Figura 3. Árbol del Problema.....	7
Figura 4. Respuestas sobre si la agencia posee los recursos necesarios para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	52
Figura 5. Respuestas sobre la adaptación de los puestos de trabajo a las habilidades de los empleados con discapacidad.....	53
Figura 6. Respuestas sobre capacitación y sensibilización sobre la inclusión laboral a los trabajadores. ....	54
Figura 7. Respuestas sobre la realización de eventos que faciliten la inclusión por parte de la empresa.....	55
Figura 8. Respuestas sobre si el entorno laboral manejado por los compañeros de trabajo proyecta una cultura inclusiva hacia las personas con discapacidad.....	56
Figura 9. Respuestas sobre si el personal con discapacidad muestra una actitud favorable que permite la interacción social con el resto. ....	57
Figura 10. Respuestas sobre si el jefe de tienda, dentro de su función, considera un reto el manejo de la inclusión. ....	58
Figura 11. Respuestas sobre si al jefe de tienda le resulta satisfactorio trabajar con un segmento vulnerable de la población. ....	59
Figura 12. Respuestas sobre la existencia de un ambiente laboral adecuado y oportuno para las personas con discapacidad, que le permitan realizar sus actividades laborales. ....	60
Figura 13. Respuestas sobre si los colaboradores con discapacidad comparten ideas, pensamientos y opiniones que aportan a conseguir los objetivos de la empresa. ....	61
Figura 14. Respuestas sobre si las labores desempeñadas por las personas con discapacidad son realizadas con sentido de responsabilidad y eficiencia. ....	62
Figura 15. Respuestas sobre si los colaboradores se muestran prestos a trabajar con las personas con discapacidad. ....	63
Figura 16. Respuestas sobre si el rendimiento de las personas con discapacidad en función a sus actividades cumple con las expectativas requeridas para el trabajo asignado. ....	64

Figura 17. Respuestas sobre si es frecuente el ausentismo justificado de parte de los colaboradores con discapacidad. ....	65
Figura 18. Respuestas sobre el rango de edad de los colaboradores con discapacidad encuestados. ....	66
Figura 19. Respuestas sobre el sexo de los colaboradores con discapacidad. ....	67
Figura 20. Respuestas sobre el lugar de residencia del colaborador con discapacidad. ....	68
Figura 21. Estado civil del colaborador con discapacidad. ....	69
Figura 22. Respuestas sobre el nivel de educación de los colaboradores con discapacidad encuestados. ....	70
Figura 23. Respuestas sobre el nivel de educación de los colaboradores con discapacidad encuestados. ....	71
Figura 24. Tipo de discapacidad de los colaboradores con discapacidad encuestados. ....	72
Figura 25. Causa de la discapacidad de los colaboradores encuestados. ....	73
Figura 26. Número de miembros de familia con los que vive el colaborador con discapacidad. ....	74
Figura 27. Respuesta sobre si es jefe de hogar el colaborador con discapacidad. ....	75
Figura 28. Respuesta sobre si el colaborador con discapacidad tiene obligaciones familiares. ....	76
Figura 29. Respuestas sobre si el colaborador tiene familiar con alguna discapacidad. ....	77
Figura 30. Respuestas sobre si existen otros miembros de la familia, del colaborador con discapacidad, laborando. ....	78
Figura 31. Respuestas sobre si el colaborador con discapacidad trabajaba anteriormente. ....	79
Figura 32. Respuestas sobre si el colaborador con discapacidad practica algún deporte. ....	80
Figura 33. Respuestas sobre las actividades recreativas en las que emplea su tiempo el colaborador con discapacidad. ....	81
Figura 34. Tiempo que labora en la empresa el colaborador con discapacidad. ....	82
Figura 35. Área de trabajo en la que se desempeña el colaborador con discapacidad. ....	83
Figura 36. Área de trabajo en la que se desempeña el colaborador con discapacidad. ....	84
Figura 37. Jornada laboral de colaborador con discapacidad. ....	85
Figura 38. Respuestas sobre si administra sus finanzas personas por cuenta propia. ....	86

Figura 39. Servicios básicos con los que cuenta la vivienda del colaborador con discapacidad. ....	87
Figura 40. Tipo de adquisición de la vivienda. ....	88
Figura 41. Características de la vivienda del colaborador con discapacidad. ....	89
Figura 42. Frecuencia de ausentismo por parte del colaborador con discapacidad. ....	90
Figura 43. Respuestas sobre si el ingreso satisface las necesidades básicas del colaborador con discapacidad. ....	91
Figura 44. Respuestas sobre si se encuentra afiliado al IESS. ....	92
Figura 45. Servicio médico que utiliza regularmente el colaborador con discapacidad. ....	93
Figura 46. Beneficios por Discapacidad a los cuales se acoge el colaborador con discapacidad. ....	94
Figura 47. Respuestas sobre si encuentra obstáculos de movilidad dentro de la organización que impidan su desplazamiento. ....	95
Figura 48. Medio de transporte al trabajo. ....	96
Figura 49. Respuesta sobre si el espacio físico en su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas sin inconvenientes. ....	97
Figura 50. Histórico Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y Sustitutos ....	103
Figura 51. Entrevista a la Srta. Mishel Álvarez, funcionaria del CONADIS. ....	134
Figura 52. Entrevista al Sr. Jimmy Coloma, coordinador provincial del CONADIS. ....	135
Figura 53. Entrevista a la Srta. Raquel Mármol de la FENEDIF. ....	136
Figura 54. Encuesta a supervisor de TIA. ....	137
Figura 55. Encuesta a colaboradora con discapacidad de TIA. ....	138

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXOS.....	126
Anexo 1 Cuestionario de encuesta a supervisor/jefe inmediato de tiendas TIA .....	126
Anexo 2 Cuestionario de encuesta a colaboradores con discapacidad de tiendas TIA.	128
Anexo 3 Cuestionario de Entrevista 1.....	131
Anexo 4 Cuestionario de Entrevista 2.....	132
Anexo 5 Cuestionario de Entrevista 3.....	133
Anexo 6 Evidencias de entrevista con la Srta. Mishel Álvarez.....	134
Anexo 7 Evidencia de entrevista al Sr. Jimmy Coloma, coordinador provincial de CONADIS .....	135
Anexo 8 Evidencia de entrevista a la Srta. Raquel Mármol de la FENEDIF.....	136
Anexo 9 Evidencia de encuesta a los supervisores de TIA .....	137
Anexo 10 Evidencia de encuesta a los colaboradores con discapacidad de TIA .....	138

## INTRODUCCIÓN

La discapacidad representa una situación compleja de lidiar para el ser humano que dificulta o en muchos casos impide la realización habitual de ciertas actividades naturales y cotidianas del individuo, por lo que tiende a la dependencia de sus acompañantes en aspectos de movilidad e incide en la economía particular de los hogares; y que sumado a las barreras arquitectónicas, de comunicación, presenta además obstáculos de índole social, el cual trasciende en el pensamiento con efecto estigmatizante provocando así la discriminación de este segmento vulnerable de la población.

Por ello, la investigación pretende abordar la temática generada en torno a la inclusión laboral de una empresa privada representada por las Tiendas Industriales Asociadas (TIA) que dedica sus actividades comerciales de consumo masivo a través de sucursales posicionadas en varios sectores del país; para lo cual se elabora la división de los capítulos contenidos de la siguiente manera:

El Capítulo I esquematiza el Diseño de la Investigación con lo cual se plantea el problema a través del bosquejo presentado en el Árbol de Causa y Efectos delimitando la investigación de manera particular a la organización antes mencionada cuyo objetivo principal será determinar los factores socioeconómicos que condicionan a los empleados con discapacidad en relación con su entorno laboral.

En el Capítulo II se enlista sistemáticamente los antecedentes investigativos que revelan interés sobre la temática en cuestión con el fin de reconocer información previa, así como las teorías más representativas conforme autores, la evolución histórica de la discapacidad y el marco legal pertinente.

Por otro lado, el Capítulo III expone la metodología de la investigación, que se materializa a través de la aplicación de encuestas y entrevistas para su posterior análisis de resultados enfocado a conocer la relación laboral que se establece entre las partes (empresa-trabajador) y la de los funcionarios públicos que representan a instituciones de orden gubernamental con una mirada pragmática de la realidad del mercado laboral inclusivo a escala nacional.

Finalmente se presenta el Informe, las Conclusiones y Recomendaciones que consolidan las autoras, con el fin de animar a la reflexión de la temática y esperan sirvan de sustento para

posteriores desarrollos investigativos; por lo que se anexa las referencias bibliográficas utilizadas en el presente estudio.

# CAPÍTULO I

## DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1 Tema:

Diagnóstico socioeconómico de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en las Tiendas Industriales Asociadas (TIA) en la ciudad de Guayaquil.

### 1.2 Planteamiento del Problema:

Más de 1.000 millones de personas padecen algún tipo de discapacidad; representando así alrededor del 15% de la población mundial. Entre 110 y 190 millones de personas tienen grandes dificultades para funcionar y esto va en aumento a causa del envejecimiento de la población y del aumento de las enfermedades crónicas a escala mundial (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

Al mismo tiempo, las personas con discapacidad conforman uno de los grupos más marginados del mundo. De acuerdo con la OMS y el Banco Mundial (BM) (2011, p.5) “Tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad”. Alcover y Pérez, 2017 (como se cita en Romero, 2019) manifiestan que “la participación de personas con discapacidad en la fuerza de trabajo de un país depende de un gran número de factores, entre ellos, el contexto legal, ocupacional, familiar o comunitario y económico” (pp. 206-233). Por lo tanto, el acceso a la salud, educación, empleo y las leyes son factores que repercuten en la calidad de vida de estas personas.

Es necesario mencionar que, la sociedad como tal, actúa muchas veces de forma discriminatoria hacia las personas con discapacidad, lo que se origina por la falta de empatía, juicio moral y ético erróneos, falta de principios y valores, que incide en el rechazo a la interacción y la ausencia de voluntad por no estar preparados o familiarizados para brindar un trato digno y justo con esta población.

Por lo que se refiere a la presente investigación, la inclusión laboral es un tema de índole social que repercute no solo en la persona discapacitada sino, también a su entorno más cercano. Esta persona acuña responsabilidades económicas hasta la adultez, pues, según el grado de discapacidad del individuo, se verá afectado y repercutirá en su dependencia; además de las escasas posibilidades de que pueda acceder desde sus inicios a una salud y educación de calidad. Salinas Vergara (como se citó en Lema y Parra, 2020, p. 3) afirma que:

La discapacidad es considerada una cuestión de derechos humanos, por lo consiguiente, la inclusión al mercado laboral de este grupo vulnerable no debe ser un acto de caridad, más bien un mecanismo de oportunidades que ofrece el mercado para promover el empleo. Teniendo en cuenta que la inserción laboral debe ser analizada como una política de servicios y oportunidades distintas con el fin de lograr una calidad elevada de trabajo profesional.

De acuerdo con Cabeza (como se citó en Espinoza y Gallegos, 2018) otra de las razones por las que la situación laboral de las personas con discapacidad se dificulta es debido al estigma que tienen las empresas, sobre la inversión por la accesibilidad a los espacios y equipos especializados para adecuar el ambiente laboral. En las compañías grandes, el número de personas con discapacidad laborando aumenta, representando un costo adicional.

Sin embargo, la Fundación Once y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2021, p. 5) manifiesta que las herramientas digitales permiten a las personas con discapacidad, enfrentar desafíos de empleabilidad que les ayuda a sus tareas habituales de trabajo; pero, si éste no supone conocimientos de las TIC, también la falta de educación o la inaccesibilidad a la tecnología tiende a ser una barrera y ello no permitirá acceder a una oportunidad de empleo, debiendo ser analizado para el presente estudio.

La entidad estatal encargada de la formulación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en materia de discapacidad en el territorio nacional es el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS, s.f). Esta evalúa el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales para la garantía de los derechos y deberes de las personas con discapacidad; además de implementar medidas de acción afirmativa recogidas a través de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, s.f).

El CONADIS (2021) registra en el Ecuador, a enero del 2022, 471.205 personas con discapacidad, de las cuales, se identifican 68.901 personas con discapacidad laboralmente activas a septiembre del 2021, y, solo en el cantón Guayaquil, se registran 14.757 personas con discapacidad laboralmente activas. Es decir, el cantón representa un 21,41% de personas con discapacidad laboralmente activas a nivel nacional. A continuación, se presenta las personas laboralmente activas de acuerdo al tipo de discapacidad y al género en la ciudad de Guayaquil.

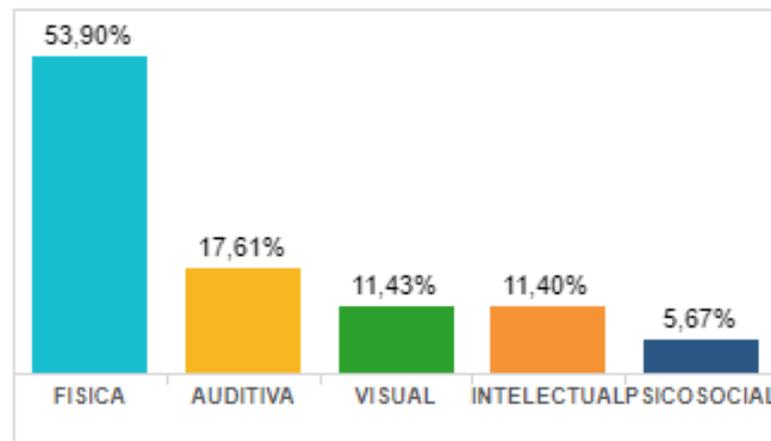


Figura 1. *Personas con discapacidad laboralmente activas en función a los tipos de discapacidad.*  
 Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), (2021)

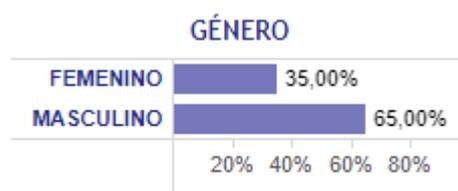


Figura 2. *Personas con discapacidad laboralmente activas en función al género.*  
 Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), (2021)

La empresa escenario de la investigación es TIA. La primera tienda en Ecuador se inauguró en Guayaquil, el 29 de noviembre de 1960, en la intersección de las calles Luque 122 y Chimborazo. El propósito de la empresa, desde sus inicios, fue el de ofrecer a su mercado objetivo una mayor gama de productos (TIA, 2021). A su vez, es parte de la Red Ecuatoriana de Empresas Solidarias (REDES), y, capacita a sus empleados en atención al cliente para las personas con discapacidad (TIA, 2021).

Es así, que de manera oportuna se determinará qué tan efectivas resultan las políticas públicas adoptadas por el CONADIS, en base a las leyes en el campo laboral ecuatoriano, que

buscan crear oportunidades de empleabilidad y generación de bienestar en la calidad de vida de las personas discapacitadas laborando en empresas del país. Además, se toma en cuenta los aspectos legales, sociales y económicos que se presentan en la contratación del personal con discapacidad, así como también, su incidencia en el empleador; con el fin de dar una valoración sobre la realidad de la inserción laboral.

A continuación, se presenta el Árbol de Problemas.

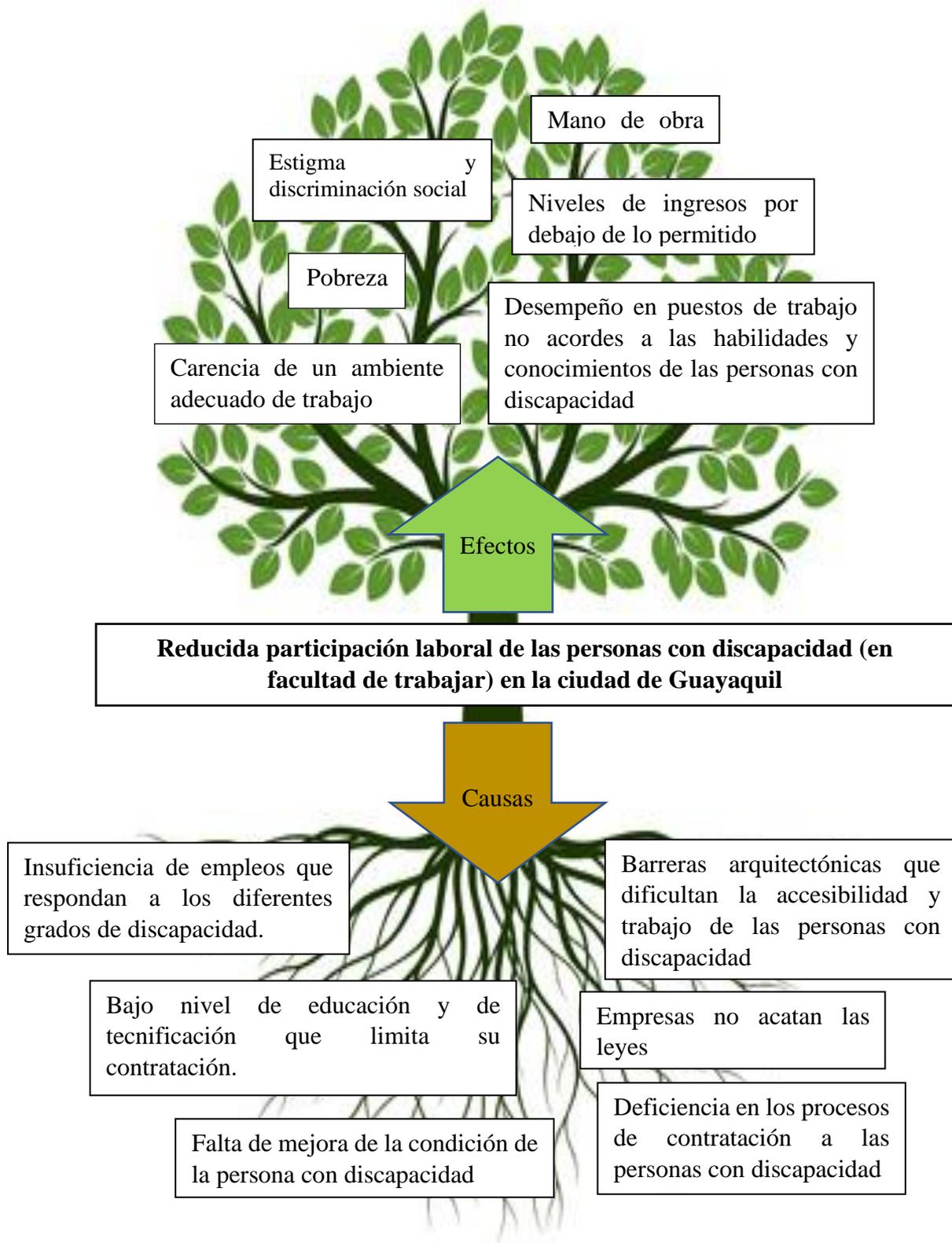


Figura 3. *Árbol del Problema*  
 Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

### **1.3 Formulación del Problema:**

¿Qué factores intervienen en la realidad socioeconómica de las personas con discapacidad contratadas en Tiendas Industriales Asociadas (TIA) de la ciudad de Guayaquil - Ecuador?

### **1.4 Objetivo General**

Analizar los factores que condicionan la realidad socioeconómica de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en TIA de la ciudad de Guayaquil – Ecuador.

### **1.5 Objetivos Específicos**

- Identificar los elementos teóricos que sustentan el diagnóstico socioeconómico de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en TIA
- Definir el marco normativo que rige la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil
- Indagar la perspectiva empresarial de TIA en relación con la inserción laboral.
- Diagnosticar la realidad socioeconómica de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en TIA
- Sistematizar los aportes institucionales de organismos representantes de la inclusión laboral

### **1.6 Delimitación del problema**

La investigación toma lugar en las sucursales de TIA ubicadas en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. El estudio refiere el período de tiempo desde octubre de 2021 a octubre de 2022.

### **1.7 Idea a Defender**

La evaluación de los aspectos socioeconómicos de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en TIA de la ciudad de Guayaquil, contribuirá a la continuidad de la investigación para el desarrollo de la inclusión laboral.

### **1.8 Línea de Investigación Institucional/Facultad.**

La línea de investigación institucional es “Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación” y la línea de investigación de la Carrera de Economía “Desarrollo, sostenibilidad económica y matriz productiva”.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Marco Teórico

En este capítulo se exponen los antecedentes de la investigación, aquellas investigaciones que guardan relación con el tema de investigación. De la misma manera, los fundamentos teóricos que argumentan la solidez e importancia del presente estudio.

##### 2.1.1 Antecedentes de la Investigación

A continuación, se presentan las investigaciones existentes sobre el tema de investigación.

#### **2017. Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador**

**Autores: Franklin Gallegos Erazo, Guido Mantilla Buenaño**

**Institución: Revista Científica Yachana**

La investigación tuvo como objetivo identificar el avance en la igualdad de oportunidades en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. La metodología utilizada es de enfoque cualitativo, de diseño no experimental, de corte transversal. La técnica a utilizar es la revisión de la literatura, a través de la revisión de las leyes y reglamentos e información pública oficial de mayor relevancia a nivel nacional en los siguientes apartados se listan a continuación:

- a) La Asamblea Nacional,
- b) Constitución de la República del Ecuador,
- c) Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad,
- d) Ley Orgánica de Discapacidades,
- e) Instituto Nacional de Estadística y Censos,
- f) Plan Nacional del Buen Vivir,
- g) Código de Trabajo del Ecuador,
- h) Ministerio del Trabajo,
- i) Consejo Nacional de Planificación

Como resultado de la presente investigación se somete a discusión lo siguiente:

En cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, desde el año 2007 el gobierno ha tenido una transición positiva de adquisición de compromisos legales y normativos

para garantizar y fortalecer la inclusión y el desarrollo social de ecuatorianos que presentan algún tipo de discapacidad (Prensa Latina, 2016). Las leyes en Ecuador han ido plasmando mejoras a través de los años, siendo así que El Código del Trabajo establece, a partir del 2010 hasta la actualidad, contratar al menos el 4% del total de los trabajadores de la empresa, porcentaje que ha mantenido y ha sido exigido en los últimos años.

Además cabe recalcar que dentro de Ecuador para una evaluación más exhaustiva para la evaluación del perfil profesional, la valoración médica y funcional de las personas con discapacidad previa a su ubicación laboral; El CONADIS para la Igualdad de Discapacidades ha implementado los Servicios de Integración Laboral (SIL), institución que brinda asesoramiento a las empresas, apoyo a las personas con discapacidad, charlas de sensibilización a las empresas y capacitación a los usuarios en base a la demanda laboral (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física [FEDEDIF], 2017).

Como conclusión general de la investigación se indica que:

Las personas con discapacidad han sido objeto de un sin número de discriminaciones por parte de la sociedad, y más aún cuando se trata del ámbito laboral. Han sido y son aún en algunos casos, excluidas y marginadas a tal punto de convertirlas en laboralmente inactivas en muchos casos.

Por este motivo en los últimos años y en diversas partes del mundo organismos como la Organización de los Estados Americanos (OEA), OMS, OIT, han tratado de fomentar la inclusión de dichas personas a través de leyes, estatutos o reglamentos que los respalden, para de esta manera incentivar a que la sociedad tome conciencia de que a pesar de que estas personas posean algún tipo de discapacidad pueden ser útiles para el desarrollo sostenible de una nación.

Ecuador por su parte, a pesar de ser un país en vías de desarrollo, no se queda por detrás de grandes potencias mundiales, al incluir en sus leyes el respaldo hacia el respeto y la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano, esto a través de la reforma de su Constitución, Código de trabajo, Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), El plan Nacional del Buen Vivir y el CONADIS en conjunto con el SIL. Sin embargo, quedan aún brechas por cerrar no sólo desde el aspecto legal, sino en lo social y cultural, para convertir realmente al Ecuador en un país inclusivo.

## **2017. Análisis del mercado laboral en las personas con discapacidad**

**Autores: Ing. Guido Mantilla Buenaño, Ing. Jacqueline Tumbaco Marcillo**

**Institución: Escuela Superior Politécnica del Litoral**

La investigación tuvo como objetivo general describir desde las personas con discapacidad, los aspectos positivos y negativos de su inclusión en el sector empresarial para conocer su satisfacción con el cumplimiento de la política de parte de las empresas. La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo con tipo de investigación exploratoria con la cual se pudo recoger los elementos o variables que abordarán el tema de investigación.

Como resultado de la investigación que se realizó a través de entrevistas y encuestas realizadas a personas con discapacidad de la ciudad de Manta, en 10 empresas privadas; las cuales arrojaron la siguiente información:

- 36% de encuestados son mujeres y 64% son hombres
- 29,7% oscila en edades de 42 años o más, el 32,4% está entre 18-29 años y el 37,9% tiene entre 30-41 años
- El 51% su estado civil es soltero 32,4%, los unidos con un 13,1% y la diferencia se distribuye entre aquellos que son divorciados o viudos.
- 46,9% cursaron la primaria y el 41,4% el bachillerato o poseen algún entrenamiento técnico
- El 58,6 % posee una discapacidad física y el restante declara otras discapacidades como la intelectual, auditiva y visual.
- El sueldo que perciben las personas con discapacidad está en un 75,2% de ellas recibe entre \$375 y \$600 y un 19,3% perciben menos de \$375 y una minoría tiene un sueldo mayor a \$600
- El 85,5% están afiliadas al IESS y el 13,1% no lo está
- El 93,11% de los encuestados afirma estar de acuerdo con sentirse útil en la empresa.
- El 79,86% de los encuestados afirma estar de acuerdo en haber recibido el apoyo de la empresa cuando han faltado por enfermedad.

A partir de las ideas y comentarios de las entrevistas se pudo conciliar la información respecto a un mejor estilo de vida laboral para personas con discapacidad y la inclusión de

estas, lo cual genera un aporte significativo para el desarrollo como personas y cumplimientos de la Ley a nivel empresarial.

Como conclusión general de la investigación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Manta, se puede concluir sobre varios aspectos como:

- Debido a la promulgación de la ley el prejuicio en torno a la contratación de personas con discapacidad va disminuyendo paulatinamente.
- Se percibe que la mayoría de las personas con discapacidad encuestadas tienen como nivel académico el bachillerato, lo que da más apertura en las empresas para su contratación.
- El sueldo que perciben va en relación con el tipo de cargo que desarrollan
- En términos generales, las personas con discapacidad son responsables, gratas y tienden a valorar más el trabajo en ciertas ocasiones que el resto de las personas.
- Las personas con discapacidad tienen un desempeño relativamente igual que las personas sin discapacidad. Como en cualquier otro caso es importante ubicarlas en el cargo idóneo mediante un adecuado proceso de selección haciendo un análisis de sus fortalezas.

## **2018. Análisis de la incorporación laboral de las personas con discapacitadas en la zona de planificación 8 de Ecuador**

**Autor(es): Pilar Carolina Chérrez Castro y Iliana Margarita Molina Enríquez**

**Institución: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil**

El objetivo general de la investigación consiste en analizar la situación actual del discapacitado en el ámbito laboral en la zona de planificación 8 de Ecuador. Como objetivos específicos del estudio, se encuentran:

1. Indagar los fundamentos teóricos que aporten a la investigación.
2. Realizar matriz FODA de las personas con discapacidad en la zona de planificación 8 de Ecuador.
3. Averiguar las principales instituciones que abordan el tema de inserción laboral a nivel nacional.
4. Investigar los países que son considerados referentes en materia de inserción laboral a escala mundial.

El enfoque del estudio es de carácter cuantitativo, se aplica el método estadístico y deductivo. La técnica utilizada para la recolección de información es la encuesta. La encuesta empleada consta de diez preguntas y se dirige a las personas discapacitadas que laboran en la zona de planificación 8 de Ecuador. Incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica. La muestra se calculó con la fórmula de población finita y conocida, esta es de 73. Dentro de los resultados de la encuesta, están los siguientes:

- Más de la mitad son hombres y el restante mujeres.
- La mayoría son personas entre los 20 a 50 años.
- Más de la mitad poseen discapacidad física y sensorial, a diferencia de la intelectual y psicológica que se presenta en menor porcentaje en la investigación.
- La mayor parte de la muestra se encuentra desempeñando actividades técnicas o similares.
- La mayoría son de estado civil soltero.
- Más de la mitad de la muestra presentan discapacidad adquirida, ya sea por un accidente o enfermedad.

Como conclusiones de la investigación, se encuentran:

- De acuerdo con la matriz FODA, se evidencia que:
  - ✓ La fortaleza de la investigación es la creación de instituciones y la legislación Vigente para el beneficio de las personas con discapacidad.
  - ✓ La oportunidad se enfatiza en los avances que se promueven por instituciones como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), OMS y OIT.
  - ✓ La debilidad es la escasa difusión de la normativa de la inserción laboral del discapacitado.
  - ✓ La amenaza es el débil presupuesto económico en la región.
- Las instituciones que abordan el tema de Inserción laboral a nivel nacional son: la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Inclusión Económica y Social, y el CONADIS.

- Los países referentes en inserción laboral son: España, Canadá, Portugal, Noruega y Suecia.

## **2018. Incidencia socioeconómica de la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público de Guayaquil**

**Autora: María Lorena Márquez Amaya**

**Institución: Universidad Politécnica Salesiana**

La investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia socioeconómica de la inserción laboral de las personas con discapacidad que han sido contratadas en instituciones del sector público en la ciudad de Guayaquil. La metodología utilizada es de enfoque explicativo con tipo de investigación hipotético deductivo.

Como resultado de la investigación referida a través de encuesta y entrevista a profundidad a expertos sobre procesos estratégicos que siguen en las instituciones públicas a un universo específico en instituciones públicas se obtuvo la siguiente información de una muestra de 242 servidores activos del sector público de la ciudad de Guayaquil.

Los resultados establecidos tanto en la encuesta como en la entrevista, refleja que:

- Desde la aprobación de la ley para las personas con discapacidad, en la mayoría, los empleados activos tienen nombramiento permanente y reconocimiento por sus años de trayectoria laboral.
- Una ventaja que presentan las personas con discapacidad física es el notorio porcentaje de posicionamiento de segmentación que involucra los cargos como asistentes, jardineros, técnicos, conductores, mensajeros, entre otros.
- Indican que las políticas gubernamentales son un beneficio indispensable en la inserción laboral acorde al cargo establecido por el manual de funciones de cada institución que inserta el área del Talento Humano a las diversas áreas que conforma la entidad.

Como conclusión general de la investigación se indica que:

- Las personas con discapacidad al momento de la inclusión laboral, mantiene sus puestos permanentes

- Actualmente las leyes u normativas que poseen las entidades públicas se cumplen conforma la inserción laboral, oscila y económica, solventando las necesidades que las personas con discapacidad presenten, fomentando a futuro un perfil profesional para excelentes puestos dentro de la institución.
- En el ámbito económico, de acuerdo con el sueldo percibido y las necesidades que presentan, los servidores mantienen un equilibrio entre sus ingresos y sus gastos.
- Las entidades al momento de contratar consideran más relevantes a las personas con sus estudios concluidos, experiencia laboral que sólo en diversos puestos según la vacante que exista dentro de la entidad lo disponga y el tiempo completo para la realización de las actividades.
- El rango de discapacidad que tiene mayor prominencia es de 31% al 60%
- Las personas con discapacidad poseen remuneración considerable, solventando sus necesidades e impartiendo la institución un beneficio para ellos tanto personal como familiar.

## **2019. Análisis de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón**

### **Playas provincia del Guayas**

**Autores: Stefan Vásquez Ramírez; Jaime Moncayo Caiza**

**Institución: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil**

La investigación tuvo como objetivo analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad del cantón Playas de la provincia del Guayas; verificando si se están cumpliendo las leyes laborales que promuevan la inclusión laboral y el cumplimiento de sus derechos.

La metodología utilizada es la investigación descriptiva. La técnica a utilizar es la encuesta a un grupo predefinido (287 personas que presentan discapacidades en el cantón Playas); además de diálogos en los que intervienen hechos de su experiencia personal para conseguir empleo y se incluye una entrevista de un empleador.

Como resultado de la investigación se obtiene lo siguiente:

- El 60% son mujeres y 40% son hombres.
- El 34% de las personas oscila entre 30 a 35 años; 25% tiene entre 24 a 29 años; el 15% tienen de 18 a 23 años; 14% son mayores a 41 años y el 12% tienen entre 36 a 41 años.

- El 42% posee discapacidad física; 32% discapacidad intelectual; 13% discapacidad auditiva; 12% discapacidad visual y el 1% discapacidad psicosocial.
  - La percepción sobre la discapacidad, donde el 68% sienten que son vistas como sujetos de protección; 26% como sujetos de derecho y el 6% no respondió
  - Estatus laboral: el 40% no se dedica a nada; 21% dice que estudia; 20% trabaja y 19% afirma que estudia y trabaja
  - Del 40% de las personas que no trabajan; se eligieron los Motivos de su Desempleo: el 49% eligieron la opción de “el hecho de ser discapacitados “; el 25% mencionaron que no contaban con la experiencia de trabajo; 13% indicaron que su perfil profesional no se ajusta a la cultura organizacional de la empresa y el 12% señaló que el empleador los rechazó.
  - El 67% afirman que sí tienen conocimiento sobre las leyes a favor de los discapacitados y el 33% indicaron que no las conocen
  - El 71% menciona que sí tienen la misma carga laboral que sus compañeros y el 29% afirman que no, ya que tienen menores actividades que sus compañeros
- Entrevista – empleador

Uno de los aspectos más relevantes durante la entrevista (líder de una firma de comunicaciones) y que cuenta entre su plantilla laboral con personas discapacitadas; es considerar que debe haber algún tipo de incentivo o apoyo económico para que se dé un aumento en la contratación de esta fuerza laboral ya que cualquier empleo es un riesgo, pero contratar a un discapacitado implica un riesgo elevado. Entre otros factores, menciona la educación y la falta de experiencia laboral que no le permiten hacer una evaluación adecuada para el perfil de trabajo.

Como conclusión general de la investigación se observa que:

Basado en las declaraciones de los participantes discapacitados y la de los empleadores, parece importante trabajar en un mayor diálogo y respeto mutuo cuando se trata del proceso de búsqueda de empleo y el reclutamiento de más discapacitados para cumplir con el objetivo del gobierno que es lograr una meta intermedia de aumentar el número de personas con discapacidad en el trabajo.

## **2020. Análisis de la contratación de personas con discapacidad como beneficio tributario para el impuesto a la renta, Guayaquil 2018**

**Autora: Evelyn Noemí Vanegas Zambrano**

**Institución: Universidad de Guayaquil**

La investigación tuvo como objetivo analizar si el beneficio tributario para el impuesto a la renta obtenido por la contratación de personas con discapacidad ha contribuido a la reducción de la carga tributaria.

La metodología utilizada es de enfoque mixto con diseño documental y de campo aplicándose como instrumentos la revisión bibliográfica y la entrevista. Se consultaron datos del Servicio de Rentas Internas (SRI) respecto al beneficio tributario en dólares percibido por los contribuyentes que contrataron personas con discapacidad fuera del límite exigido por el Estado.

Como resultado de la investigación, ésta será dividida de la siguiente manera:

Empresa 1. [ JOFFRE IMPORT]

- Cuenta en su plantilla con 30 trabajadores
- Posee 3 personas con discapacidad contratadas, siendo no videntes
- Costo promedio por adecuaciones en las instalaciones: \$4410
- Conoce y accede al beneficio tributario; ya que contrata más del exigido por el Estado (4%)
- Al evaluar la inversión realizada se determina que se tardaría en recuperar al menos 3 a 4 años, por ello considera incluir dos personas adicionales para acelerar la recuperación de los flujos y así percibir un beneficio significativa
- Plantea que sería conveniente que el Estado disponga de una base de datos con discapacidad verdaderamente capaces para ejercer una actividad porque les cuesta conseguir alguien que cumpla el perfil

Empresa 2. [UNIDAD EDUCATIVA NUEVO PACTO]

- Cuenta con 33 trabajadores
- 2 personas con discapacidad, con movilidad reducida

- Costo promedio por adecuaciones en las instalaciones: \$2000
- No conoce este beneficio
- No accede al incentivo porque demanda una alta inversión; se evalúa la posibilidad de contratar a otra persona con movilidad reducida
- Depende del contribuyente idear ciertas alternativas como contratar más personas con discapacidad del mismo tipo para acelerar la recuperación de flujos

#### Empresa 3. [IMPORTADORA ELECTRIC JORDÁN S.A.]

- La entidad dispone de 59 trabajadores
- Posee 2 personas con discapacidad contratadas; una es no vidente y la otra es con discapacidad reducida
- Costo promedio por adecuaciones en las instalaciones: \$8025
- Conoce del beneficio, pero como tiene el mínimo exigido no accede a él
- Tratan de cumplir con el porcentaje mínimo exigido. Pero analizan poder utilizar el beneficio pronto
- Determina casi 5 años para recuperar los gastos incurridos y lleva 6 meses de incentivo. La inversión fue alta
- Existen otros países donde el Estado también incrementa el porcentaje de deducción por concepto de las adecuaciones realizadas por contratar personas con discapacidad, siendo un aspecto que limita actualmente a las empresas y nos permitiría acelerar la recuperación de flujo

Resultado de la Información obtenida por el SRI respecto a las empresas que accedieron a este beneficio tributario (2014-2018).

Tabla 1.

*Beneficio por contratación de personas con discapacidad en Guayaquil Miles USD*

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Costo Sueldos y salarios</b>	1.262.761,77	1.325.722,31	1.227.569,02	1.247.209,80	1.285.349,83
<b>Costo beneficios sociales</b>	266.996,72	274.040,31	262.717,80	279.481,36	278.116,17
<b>Suma</b>	1.529.758,49	1.599.762,62	1.490.286,82	1.526.691,16	1.563.466,00
<b>Deducciones adicionales</b>	8.910,30	9.249,96	8.714,73	9.063,75	9.175,53
<b>Porcentaje de representación del Beneficio entre la suma de sueldos, salarios y beneficios sociales</b>	0,582%	0,578%	0,585%	0,594%	0,587%

Nota: Se muestra el Promedio de participación obtenida (2014-2018): 0,585%

Fuente: (Servicio de Rentas Internas, 2020)

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

- Se observa que el beneficio percibido por los contribuyentes debido a la contratación de personas con discapacidad tiene una mínima representación al compararse con el total de pagos que realizan las empresas.
- El incentivo por la contratación de personas con discapacidad se constituye en fondos que dejan de conformar la base imponible del impuesto a la renta ocasionando que el Estado deje de percibir flujos, que podrían destinarse para financiar el gasto público y realizar inversiones.

A fin de evaluar cuánto representa este beneficio en relación con el impuesto a la renta declarado en Guayaquil durante el mismo período se presenta la siguiente información:

Tabla 2.

*Comparación del beneficio por contratación de personas con discapacidad frente al impuesto a la renta declarado. Miles USD*

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Impuesto a la Renta Guayaquil</b>	1.130.208,84	1.313.702,19	1.053.929,56	1.153.842,17	1.302.237,41
<b>Beneficio tributario</b>	8.910,30	9.249,96	8.714,73	9.063,75	9.175,53
<b>Participación del beneficio</b>	0,788%	0,704%	0,827%	0,786%	0,705%

Nota: Se muestra el Promedio del Beneficio obtenido (2014-2018): 0,762%

Fuente: (Servicio de Rentas Internas, 2020)

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Es posible evidenciar que el beneficio que perciben los contribuyentes por contratar personas con discapacidad representa menos del 1% del total del impuesto a la renta que se recauda en la ciudad de Guayaquil, significando un impacto mínimo para el fisco.

Como aporte del estudio, se realizó un supuesto de las empresas (Pymes-Unidad Educativa Nuevo Pacto y la Importadora Electric Jordán) que permitiría conocer qué pasaría si estas empresas cambiasen a parte de su personal o contratara parte de la nómina que ya tenía por personas con discapacidad; evaluando su influencia en la carga tributaria de las empresas; es decir, cuánto influye la deducción del 150% adicional por dicha contratación, tomando en cuenta el período fiscal 2018, dando a conocer los siguiente resultados:

- La persona jurídica Importadora Jordán S.A. una vez analizada, consta de una importante reducción en el pago del Impuesto a la Renta, en caso de agregar 5 personas con discapacidad en su plantilla, siendo más efectivo este supuesto.
- Es importante mencionar que los gastos de sueldo en caso de un reemplazo de trabajadores serían más efectivos.
- En el caso de la persona natural no hubo pago del impuesto por lo que se estudió el comportamiento del crédito tributario en su lugar con cálculo de hasta 3 personas con discapacidad (supuesto), dando como respuesta un valor con crédito tributario favorable, aunque no tan representativo.

Adicionalmente, resulta importante que en las empresas se planifique su reclutamiento, decidiendo mantener una línea de contrataciones direccionada hacia un mismo tipo de discapacidad para evitar la realización de fuertes inversiones y recuperar en forma acelerada los flujos, incluso percibiendo una menor carga tributaria.

Como conclusiones se obtienen las más relevantes del estudio, entre ellas:

- Se evidencia que 1. 520 contribuyentes en la ciudad de Guayaquil accedieron al beneficio al año 2018, percibiendo una reducción en la base imponible de impuesto a la renta por USD 9,18 millones, flujo que corresponde al 150% adicional del gasto de sueldo y beneficios sociales a personas con discapacidad por encima del mínimo exigido.

- Las adecuaciones para asegurar el óptimo desenvolvimiento de las personas con discapacidad suponen una fuerte inversión, teniendo en cuenta que el valor varía de acuerdo con el tipo de discapacidad que posea el colaborador contratado.
- Para una empresa grande, la contratación de trabajadores discapacitados puede reducir un valor significativo del impuesto a la renta; en tanto para una persona natural, un cambio en el crédito tributario no es tan relevante. Sin embargo, referente a los ingresos que tiene, el usar el beneficio podría ser importante a largo plazo cuando tenga que cancelar impuesto a la renta o en su defecto poder solicitar una devolución de esos valores

**2021. Assessing the Importance of Work for People with Disabilities at Auchan,  
Portugal**

**Autores: Marta Alexandra Gonçalves Nogueira, Célia Maria Adão de Oliveira Aguiar  
de Sousa**

**Institución: European Scientific Institute**

El objetivo del presente trabajo es el comprender como el mercado laboral integra a las personas con discapacidad, cuáles son las emociones que se presentan y cómo las manejan durante el día, así como también, aprender cómo es el proceso de comunicación en el puesto de trabajo.

La investigación se realizó en Portugal, en la empresa de retail Auchan Portugal, de origen francés, la cual es un buen ejemplo de buenas prácticas en el área de reclutamiento e integración de personas con discapacidad. La muestra está compuesta por 50 empleados con discapacidad, siendo en su mayoría hombres, un 60% de entre 30 a 49 años. En relación con el tipo de discapacidad, la mitad de los participantes tienen discapacidad intelectual, el 32% tienen discapacidad física y motora, 10% discapacidad visual y el 8% tiene discapacidad auditiva. También participaron colegas de trabajo de las personas con discapacidad, en su mayoría mujeres de entre 30 a 49 años.

Los instrumentos utilizados para el levantamiento de información son la entrevista semiestructurada y el cuestionario, siendo el primero para las personas con discapacidad y el segundo para sus colegas, distribuido por medio de la herramienta Google Forms. Ahora bien, de acuerdo con el cuestionario realizado a colegas de las personas con discapacidad, siendo este dividido en 4 categorías percepción general sobre la contratación, inteligencia emocional,

comunicación interpersonal y la integración/inserción al lugar de trabajo de las personas con discapacidad. Los participantes debían responder si estaban de acuerdo o no con los ítems expuestos.

En conclusión, los resultados muestran que las personas con discapacidad reconocen sus emociones cuando interactúan con sus colegas. El sentimiento/emoción que más caracteriza el día a día de la vida profesional de estas personas es el orgullo. Los participantes, en su mayoría, no encuentran los canales de comunicación confusos. Además, existe una comunicación clara y directa por parte de la compañía al transmitir su visión y valores.

En concreto, el empleador tiene el objetivo de promover la inclusión social de las personas con discapacidad y la empresa se encuentra estructuralmente preparada para recibir a estas personas, así como también, se encuentran al día con la legislación pertinente. Es más, se verificó que, a pesar de que las personas con discapacidad se sienten integradas, sugieren una mayor sensibilidad por parte del empleador, trabajo adaptado a sus capacidades y más accesibilidad al lugar de empleo.

En relación con los colegas de las personas con discapacidad, el presente estudio revela que una vasta mayoría estuvo de acuerdo con el hecho de que la contratación de estas personas contribuye a la responsabilidad social de la empresa. En adición a esto, los resultados indican que la mayoría de los colegas consideran que la empresa tiene el objetivo de promover la inclusión social de las personas con discapacidad.

Sumado a esto, también presentan una percepción positiva en cuanto al desempeño de las personas con discapacidad, ya que, según los colegas, demuestran una mayor dedicación en su trabajo. Esto es considerado una ventaja para los empleadores al contratar a estas personas. Así mismo, piensan que su contratación mejora la imagen organizacional de la empresa con los clientes y los empleados.

Tomando en consideración que el tema es poco conocido y reciente para muchas personas, fue posible crear conciencia sobre el tema para las mismas personas con discapacidad, así como también para gerentes y colegas, sabiendo que será de beneficio para ambas partes.

## **2.1.2 Teorías del Desarrollo**

### **2.1.2.1 Teoría de la Modernización**

Nace a partir de 3 hechos históricos, el fortalecimiento de Estados Unidos como líder mundial y el debilitamiento de países como Gran Bretaña, Francia y Alemania, al término de la Segunda Guerra Mundial; la difusión del movimiento comunista por parte de la Unión Soviética a países de Europa Oriental, China y Corea; y, por último, a la desintegración de imperios coloniales europeos en África, Asia y Latinoamérica. (So, cómo se cita en Reyes, 2001, p. 3). Por lo que, debido al primer hecho histórico, la modernización es “un proceso sistemático, evolutivo, progresivo, transformador, homogeneizador y de “americanización” inminente” (Vargas, 2008, p. 3).

Siendo un vocablo introducido como término técnico en los cincuenta, según Habermas; la modernización hace alusión a un grupo de procedimientos acumulativos que se refuerzan entre sí como son: formación de capital y movilización de recursos, desarrollo de fuerzas productivas e incremento de la productividad, poderes políticos centralizados, desarrollo de identidades nacionales, difusión de derechos de participación política, formas de vida urbana, educación formal y la secularización de los valores y normas. (Vargas, 2008, p. 3)

Estos procesos son parte de la influencia occidental, de acuerdo con Reyes (2001), se tiene la concepción de que Estados Unidos y Europa gozan de prosperidad económica y estabilidad política. Siendo países con modelos políticos, económicos y sociales imitables, de carácter irreversible, una vez acogidos por un país. (Reyes, 2001)

### **2.1.2.2 Teoría de la Dependencia**

Los fundamentos de la teoría de la dependencia surgieron en 1950 como resultado de investigaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). En las cuales, se definieron puntos para el desarrollo de los países, estos son: regular la tasa de cambio monetario, gobierno más eficiente para el desarrollo de un país; incentivar las inversiones mediante una plataforma, priorizando el capital nacional, promoción de la demanda interna de productos nacionales, incremento de sueldos y salarios para generar mayor demanda interna, sistema de seguro social eficiente, estrategias nacionales referentes a la sustitución de importaciones y que protejan la producción nacional con aranceles y tasas (Reyes, 2001, p. 8).

De acuerdo con Faletto y Cardozo (Vargas, 2008), la dependencia consiste en que “diferentes regiones y países tienen intercambios desiguales en un sistema que concentra los recursos tecnológicos, la manufactura, la educación y la riqueza, mientras que otras regiones y países periféricos solo son proveedores de mano de obra y materia prima barata” (p. 5). Sin embargo, como solución Vargas (2008) afirma que es necesario que Latinoamérica “desarrolle un capitalismo proteccionista dentro de un bloque comercial que facilite la formación de empresas transnacionales bajo diferentes regímenes de propiedad y nuevas formas de governance y bajo una estrategia de desarrollo” (p. 8).

Reyes (2001) afirma que existen tres principales hipótesis sobre el desarrollo de los países del Tercer Mundo: primero, los países del Tercer Mundo necesitan un grado de subordinación con los países desarrollados; dos, los países dependientes muestran mayor desarrollo cuando sus enlaces con los países desarrollados se han debilitado; y, tres, cuando los países desarrollados se recuperan de una crisis y reestablecen vínculos comerciales y financieros, incorporan a países dependientes. En contraste a este último punto, Theodino Dos Santos (Reyes, 2001) indica que “la base de la dependencia de los países subdesarrollados resulta de la producción industrial tecnológica, más que de vínculos financieros o monopolios de los países del centro” (p. 10).

### **2.1.2.3 Teoría de los Sistemas Mundiales**

La teoría de los sistemas mundiales tiene como objeto de estudio a los sistemas sociales y cómo estos se relacionan entre sí, en virtud del progreso del capitalismo en el mundo (Vargas, 2008, p. 8). Los sistemas dentro del ámbito de la investigación, aplicación y transferencia de tecnología básica y productiva; mecanismos financieros y operaciones de comercio internacional, son los más estudiados (Reyes, 2001, p. 14).

Una economía mundial capitalista, según Immanuel Wallerstein, representante de la presente teoría, es un sistema que “incluye una desigualdad jerárquica de distribución basada en la concentración de ciertos tipos de producción (...) en ciertas zonas limitadas” (Vargas, 2008, p. 8). En efecto, estas zonas limitadas “pasan a ser sedes de la mayor acumulación de capital... que permite el reforzamiento de las estructuras estatales, que a su vez buscan garantizar la supervivencia de los monopolios” (Vargas, 2008, p.8). Dentro de la realidad económica internacional es importante el papel de las empresas transnacionales, el ambiente político, la dependencia de los países pobres, y la inversión especulativa (Reyes, 2001, p. 13).

La idea sobre un desarrollo nacional de los países del Tercer Mundo no tiene cabida, dado que es dependiente de sus relaciones internacionales, de cuanto esté incluido en el comercio internacional y del poder económico-político que dispongan los países que lo influyen. Al respecto, Vargas (2008) manifiesta:

Aquí, tiene poco sentido hablar de desarrollo nacional si la entidad que realmente se desarrolla es la economía mundial capitalista. El enfoque de la atención permanece firmemente dirigida a otras variables, tales como los flujos comerciales entre las naciones, sus ventajas geopolíticas relativas y sus fortalezas militares e ideológicas. El intercambio de mercancías y los flujos de capital en los mercados internacionales integrados vincula a las naciones con articulaciones de los diferentes modos de producción en formaciones sociales que forman un sistema mundial (p. 9).

#### **2.1.2.4 Teoría de la Globalización**

La teoría de la globalización hace énfasis en “las transacciones económicas y sus vínculos políticos y financieros realizados con la complicidad del desarrollo de la tecnología de la información y la comunicación, desde una perspectiva de los elementos culturales” (Vargas, 2008, p. 13). Además, Reyes (como se cita en Cárdenas y Michel, 2018, p. 4) afirma que las relaciones entre los países, gracias a la tecnología de la información, permiten que se genere un desarrollo social que cambia, de manera estructural, los patrones económicos, sociales y culturales de una nación.

La globalización en relación con el desarrollo ha girado en torno al capitalismo, y se da en un entorno que persigue el libre mercado y la democracia. Además, los países desarrollados sacrifican las oportunidades para alcanzar mayores niveles de crecimiento económico. Por otro lado, los países en vías de desarrollo deben estimular los sectores de mayor desarrollo para lograr el incremento de la productividad. La falta de tecnología, puede causar que un país se limite a la especialización de bienes tradicionales, y, en efecto a largo plazo, reduce el crecimiento económico (Vargas, 2008, p. 15).

A su vez, “las economías nacionales que tienen como marco de referencia los procesos económicos mundiales, se integran cada vez más a los mercados globales y no estos a las instituciones de la sociedad local” (Vargas, 2008, p. 14). Además, Kickens (cómo se cita en Reyes, 2001) manifiesta sobre la internacionalización y la globalización:

la globalización contiene procesos que son cualitativamente distintos de la internacionalización. En ellos se involucra no solamente la extensión geográfica de las actividades económicas, procesos de internacionalización, sino también y más importante, la integración funcional de actividades que antes se encontraban dispersas. Esto último siendo el rasgo peculiar de la globalización dentro de las innovaciones tecnológicas más recientes. El actual proceso de globalización redonda, por ello, en la formación de unidades funcionales a nivel planetario (p. 4).

### **2.1.3 Fundamentos teóricos**

En este apartado se presentan teorías, definiciones e información recopilada que sustentan la investigación.

#### **2.1.3.1 Teoría del Bienestar según Amartya Sen**

El bienestar de una persona se da cuando se satisfacen sus necesidades, ya sean físicas o psicológicas, además de tener expectativas alentadoras que les permitan llevar un proyecto de vida (Reyes y Oslund, 2014, p. 4). Relacionado este concepto al plano económico, debido a que no puede existir bienestar sin la adquisición de bienes y servicios, por lo tanto, el bienestar social empieza por el bienestar económico. A este último, en materia económica, se lo mide dentro de un país por medio del PIB per cápita (Duarte y Elías, 2007, p. 2) es decir, el ingreso que cada habitante percibe.

A lo largo de la historia económica, han existido economistas que sostienen que el bienestar se basa en la utilidad, como es Bentham (cómo se cita en Riascos, Acosta, y Erazo, 2020) quien indica que el análisis de la función de utilidad de una persona, da como resultado su raciocinio económico, el cual consiste en la maximización de la utilidad, beneficio y la minimización de los costos, gastos. Sin embargo, también hay quienes manifiestan que la medición del bienestar no solo debe medirse por medio del placer si no existen factores como la educación básica, asistencia sanitaria y seguridad en el empleo que hay que tomar en cuenta, de acuerdo con Sen (cómo se cita en Riascos et.al, 2020).

Sen indica que, el introducir los conceptos de libertad y la capacidad de decisión de un individuo, conduce al rechazo del bienestar entendido como la propia utilidad y los resultados obtenidos (Vergara, 2016, p. 206). Por lo tanto, no cuestiona sobre el grado de satisfacción de

los individuos o por la cantidad de recursos que emplean para un determinado estilo de vida, si no de lo que son capaces de hacer y ser (Urquijo, 2014, p. 64).

El concepto de capacidades radica en que una persona pueda ser capaz de realizar actividades básicas como: habilidad de movimiento, satisfacer necesidades alimentarias, disponer de ropa y alojamiento, y ser capaz de participar en la vida social comunitaria (Urquijo, 2014, p. 66). Es decir, la evaluación de las facultades del individuo para hacerse a sí mismo con lo necesario para vivir. Esto no depende de los ingresos que posea, si no de sus habilidades de funcionamiento, y su capacidad de elegir. “El concepto de capacidad expresa la libertad real con la que una persona debe contar para alcanzar aquello que valora” (Urquijo, 2014, p. 68).

Como punto de partida para evaluar el bienestar, indica Sen (de acuerdo con Vergara, 2016, p. 207) que se deben considerar su conjunto de funcionamientos. Para esto, hay dos consideraciones: la primera es que los funcionamientos de una persona forman su capacidad para ser libre y acogerse a las oportunidades para alcanzar el bienestar; la segunda “consiste en hacer depender el propio bienestar alcanzado de la capacidad para funcionar (..) el hecho de poder elegir debería entenderse como un componente valioso de la existencia; y una vida de elecciones genuinas con opciones serias puede considerarse (..) más rica” (Sen, según Vergara, 2016, p. 207). En relación con esto, Sen (como se cita en Urquijo, 2014) manifiesta que:

Quizá se hubiera podido elegir una mejor palabra cuando hace algunos años traté de explorar un enfoque particular del bienestar y la ventaja en términos de la habilidad de una persona para hacer actos valiosos, o alcanzar estados para ser valiosos. Se eligió esta expresión para representar las combinaciones alternativas que una persona puede hacer o ser: los distintos funcionamientos que se pueden lograr (p. 65-66).

La suma de funcionamientos, es lo que constituye la realización de una persona (Urquijo, 2014, p. 68), y, esto mismo, conlleva al bienestar. Los funcionamientos se clasifican en simples y complejos. Los simples se refieren a las funciones elementales del ser humano, como tener salud, estar alimentado, entre otros; los complejos se refieren a ser feliz, tener dignidad y capacidad de participar en la comunidad, entre otros. (Urquijo, 2014, p. 68-69). En consecuencia, el evaluar el bienestar de una persona consiste en saber qué es lo que hace con lo que tiene. Y para esto, también es necesario separar un bien y un funcionamiento. (Urquijo, 2014, p. 69).

Como segundo elemento están las capacidades, las cuales “son las diversas combinaciones de funcionamientos que se pueden conseguir” (Urquijo, 2014, p. 72). Es decir, el conjunto de acciones que se realizan para llegar a un estado de buena salud, nutrición y actividad social. Ser capaz refleja la libertad con el que un individuo cuenta para seguir un estilo de vida. En conclusión, “las capacidades expresan la libertad o las oportunidades reales con que cuenta una persona para llevar el tipo de vida que considera valiosa, permitiendo la autodeterminación” (Urquijo, 2014, p. 73).

La relación que existe entre las capacidades y los funcionamientos es bidireccional, es decir, los diferentes funcionamientos constituyen la capacidad, y la carencia de una capacidad deviene del detrimento de un funcionamiento (Urquijo, 2014, p. 73). Por eso, no solamente, de acuerdo con Sen, se deben tomar en cuenta los sueldos o salarios para determinar el bienestar, si no, lo que la persona realiza para llegar a ese bienestar.

### **2.1.3.2 Teoría del Capital Humano**

El capital humano es, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico ([OCDE] cómo se citó en Garrido, 2007, p. 4) “el conocimiento que los individuos adquieren durante su vida y que usan para producir buenos servicios o ideas en el mercado o fuera de él”. Es decir, relacionado con el sector empresarial, es todo conocimiento que el empleado pone a servicio de la empresa o utiliza para realizar la actividad por la cual recibe una remuneración.

Dentro de este marco, destacando la importancia del desarrollo del capital humano en la toma de decisiones empresariales, Edvinsson (como se citó en Calderón, Jesús, Mousalli, y Gloria, 2012) manifiesta:

Una corporación es como un árbol. Hay una parte que es visible (las frutas) y una parte que es oculta (las raíces). Si solamente te preocupas por las frutas, el árbol puede morir. Para que el árbol crezca y continúe dando frutos, será necesario que las raíces estén sanas y nutridas. Esto es válido para las empresas: si sólo nos concentramos en los frutos –los resultados financieros- e ignoramos los valores escondidos –el Capital Intelectual (activos invisibles o intangibles)-, la compañía no subsistirá en el largo plazo (p.9).

En relación con esto, se infiere que el desarrollo del conocimiento sobre la gestión de recursos humanos al momento de la contratación de personas con discapacidad y, la

preparación que se les da a los empleados sobre el tema, consiste en un avance en capital humano. Debido a que, si estos procesos se llevan a cabo, constituirían un beneficio a largo plazo para la compañía y la sociedad. Lo que devendría en contribución a la responsabilidad social empresarial.

La perspectiva que las personas tienen para invertir en capital humano, siendo esto considerado como educación es que “las personas gastan no sólo buscando una satisfacción presente sino también un rendimiento en el futuro (..) consideran que en un futuro podrán obtener ganancias de aquello en lo que gastaron” (Tovar, 2016, p. 6). Además, Becker (como se citó en Choque, 2018) indica:

estos producen capitales humanos, no bienes físicos o financieros, porque no se puede separar a una persona de sus conocimientos, de sus habilidades, de su salud o de sus valores como sí es posible retirar bienes físicos y financieros de una persona así los esté usando (p. 321).

El capital humano se constituye por tres componentes los cuales, de acuerdo con Blundell, Dearden, Meghir y Sianesi (como se citó en Tovar, 2016), son:

la capacidad temprana; que son las cualidades con las que la persona cuenta, pueden ser adquiridas o innatas; las cualificaciones y conocimientos obtenidos en la educación formal; y las habilidades, competencias y conocimientos conseguidos a través de la capacitación en el trabajo (p.6).

En correspondencia a la teoría del capital humano desarrollada por Becker, indica que el entrenamiento que realizan las empresas es de dos tipos: general y específico (Tovar, 2016, p. 7). El primero “se refiere a aquel del cual se obtienen resultados generales y por lo tanto muchas empresas pueden hacer uso de esa capacitación que ya se le ofreció a la persona entrenada” (Tovar, 2016, p.7); el segundo, por el contrario, “sólo puede ser usado por la empresa que pagó por la capacitación” (Tovar, 2016, p.7).

Referente al nivel de retorno de la educación y su evolución en el tiempo, Yamada (cómo se citó en Choque, 2018) indica que:

dependen de factores de oferta y demanda. En el caso de la oferta, se trata de la cantidad de profesionales y técnicos que egresan de las instituciones educativas e ingresan al mercado laboral. En el caso de la demanda se trata del aparato productivo de bienes y servicios que demanda la mano de obra calificada. Esta demanda se ve potencialmente afectada por el ritmo de crecimiento de la economía en su conjunto, por el modo de

desarrollo vigente, por el grado de apertura de la economía, por el ritmo y sesgo del cambio tecnológico (p. 5).

Con respecto a la oferta y demanda en la teoría de capital humano, es la cantidad de personas que estén dispuestas a aprender alguna habilidad y el aparato productivo de bienes y servicios que requiera esas habilidades, respectivamente. Siendo la demanda afectada por el desarrollo que va teniendo la profesión y el rumbo de la economía del país en el cual se habita. A esto es lo que la oferta debe adaptarse e irse informando para poder convertirse en candidato idóneo para los puestos de trabajo.

En conclusión, la Teoría del Bienestar según Sen es la teoría base de la presente investigación. Esta considera que la utilidad no es la única forma para evaluar la calidad de vida de un individuo, si no, su capacidad para elegir y funcionar. Dentro de la teoría se emplean términos como funcionamiento, para hacer alusión a las actividades que realiza una persona, lo que deviene en su capacidad, teniendo como fruto un bien. Por consiguiente, el bienestar va más allá que el ingreso; toma en cuenta factores psicológicos y filosóficos de la sociedad.

### **2.1.3.3 Modelos teóricos de discapacidad**

Los modelos teóricos de discapacidad son “esquemas teóricos que pretenden ofrecerse como instrumentos empleados para captar y examinar de modo diferente el mundo de la persona con discapacidad” (Llewellyn y Hogan, cómo se citó en Pérez y Chhabra, 2019, p. 9). En efecto, nos dan “la explicación del fenómeno mediante la referencia a sistemas abstractos y a elementos de conceptualización y de representación” (Pérez y Chhabra, 2019, 9). A continuación, se presentarán los modelos teóricos de discapacidad más conocidos.

#### **2.1.3.3.1 Modelo tradicional**

La discapacidad es considerada un defecto causado por un fallo moral o un pecado (Goodley, como se citó en Pérez y Chhabra, 2019, p. 10). Era visto como una vergüenza y castigo para las familias, de forma que, era mejor excluir a la persona con discapacidad (Pérez y Chhabra, 2019, p. 10). “Las actitudes de exclusión de la sociedad se debían a la concepción maligna del origen de la discapacidad, pues estar cerca de ellas podía considerarse peligroso o maleficioso” (Peña, Calvo y Gómez, 2020, p. 153). Por lo que, la persona con discapacidad se considera solitaria y responsable de sí misma.

Sin embargo, con el desarrollo de la genética, tecnología, diagnóstico, fe y ciencia, se pudo comprobar que las causas de la discapacidad no guardaban una estrecha relación con factores espirituales, si no, factores médicos y propios de la salud de la persona (Pérez y Chhabra, 2019, p. 10). Con relación a esto, se presenta el siguiente modelo.

#### **2.1.3.3.2 Modelo médico**

A partir de las guerras, se pudo constatar que la discapacidad era producto de las circunstancias en la vida de las personas. Por esa razón, se dejó a un lado la concepción de castigo sobre el tema y se lo comienza a tratar de manera que la persona puede regresar a su vida normal (Peña, et.al., 2020, p. 155). “La discapacidad impide las capacidades funcionales de la persona con discapacidad. De este modo, los enfermos son automáticamente relegados de cualquier expectativa y responsabilidad social” (Barnes y Oliver, cómo se citó en Pérez y Chhabra, 2019, p. 10), debido a esto, la discapacidad pasa a ser institucionalizada (Pérez y Chhabra, 2019, p. 10).

En definitiva, la aceptación de que la discapacidad se podía hacer presente en la vida de una persona de forma fortuita y que, a su vez, tenga la capacidad de recuperarse, dejó de lado la visión espiritual sobre el tema. Al mismo tiempo, no solo se volvió un problema del individuo y su familia, si no, del gobierno también. Razón por la cual, se institucionaliza, es decir, se crean organismos y políticas que atiendan y prioricen las necesidades de estas personas. Sin embargo, Seelman y Velarde (cómo se citó en Peña, et. al., 2020) manifiestan:

Esta visión reducida de la discapacidad, no es consecuente con la realidad que viven muchas personas. La evaluación de los aspectos biológicos en las estructuras y funciones del cuerpo se hace en clínicas, hospitales y consultorios, donde se cuenta con diversidad de ayudas y tecnología para facilitar el logro de actividades, que como ejemplo son todos aquellos equipos, dispositivos, materiales y tecnología que se utilizan para la rehabilitación de la marcha. Esto hace que este modelo no dé respuesta completa a las necesidades y limitaciones de las personas, pues como se entiende que la discapacidad está en el “cuerpo físico”, la rehabilitación se centra en recuperar únicamente la alteración corporal (p. 155).

En este modelo “no se tiene en cuenta el entorno familiar, social, ni las necesidades psicológicas, entre otros aspectos, que hoy por hoy se reconocen también como elementos determinadores de la discapacidad” (Peña et.al., 2020, p. 156). Por lo que, en consecuencia, ha nacido la teoría de “Modelo de atención centrada en el paciente”, en la que los médicos solo se

ocupan de evaluar y curar la enfermedad, aislando cualquier aspecto que no fuese físico (Peña et. al., 2020, p. 156).

#### **2.1.3.3 Modelo social**

El modelo social surgió como una contradicción al modelo médico, “ubica la discapacidad dentro de la sociedad y no en el individuo, haciendo de la discapacidad un asunto colectivo y definiéndola como resultado de la opresión y la exclusión social” (Peña et. al., 2020, p. 157). Es así como, a partir de los años 70, con la creación de normativa que pretendía regularizar la sociedad en cuanto a que la participación de las personas con discapacidad se reduce debido al entorno y no por sus características. Al respecto, Toboso y Arnau (cómo se citó en Peña et. al., 2020) indican:

La medicina quien protagonizaba la determinación de la discapacidad en el modelo rehabilitador debe abandonar este rol, pues no es el médico el que debe decidir sobre la forma de vivir de las personas con discapacidad; son ellas mismas las que tienen el poder y la autodeterminación de elegir vivir libremente. Es así, como la medicina y la ciencia debe seguir su curso para encontrar soluciones frente a los aspectos biológicos de la discapacidad; mientras que las sociedades, deben continuar avanzando en garantizar los derechos y el acceso a oportunidades en condiciones de equidad de este colectivo que ha sido vulnerado históricamente (p. 157).

A pesar de esto, esta teoría tuvo detractores que manifestaron que es una visión reduccionista de la discapacidad, por lo tanto, se deben analizar las características personales y el entorno de la persona. En resumen, “Hoy en día se conoce que la discapacidad es multidimensional, es decir, que su determinación no solo implica aspectos individuales, sino ambientales, culturales, sociales, psicológicos, físicos, entre muchos más” (Peña et. al., 2020, pp. 157-158).

#### **2.1.3.4 Discapacidad. Definiciones y tipos**

De acuerdo con el CONADIS (2014), la discapacidad “son las limitaciones o dificultades que tiene un ser humano para realizar determinadas actividades cotidianas “normales”, debido a la alteración de sus funciones físicas, auditivas, visuales, intelectuales” (p. 4). También como discapacidad se entiende como “la pérdida o carencia de las funciones o cualidades” (CONADIS, 2014, p.4).

Actualmente, “en el Ecuador se identifican los siguientes tipos de discapacidad física, psicosocial, intelectual, sensorial (visual y auditiva) y multidiscapacidad” (CONADIS, 2021, p. 14). A continuación, se detallará cada una.

- **Discapacidad Física:** “Implica la movilidad reducida de la persona” (CONADIS, 2021, p. 14). A su vez, “surge de las alteraciones morfológicas en el esqueleto, en los miembros, las articulaciones, ligamentos, tejidos, musculatura y el sistema nervioso que limita la capacidad de movimiento” (CONADIS, 2014, p. 5). Las personas que padecen de este tipo de discapacidad se les dificulta actividades como: caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, etc. (CONADIS, 2021, p. 14).
- **Discapacidad Psicosocial:** “Se refiere a la presencia de rasgos atípicos de la personalidad, de las emociones, de la conducta, del comportamiento, de la comunicación y similares, que ocasionan dificultad permanente en la interacción social con las demás personas y con el entorno” (CONADIS, 2021, p. 14). En otras palabras, es un proceso que ocurre cuando el entorno no permite que una persona participe de la misma manera que cualquier otra, debido a un desarrollo o antecedentes de salud mental (Arenas y Melo-Trujillo, 2021).
- **Discapacidad Intelectual:** “Se define como una dificultad esencial en el aprendizaje y ejecución de algunas habilidades de la vida diaria. Las capacidades donde existen limitaciones sustanciales son la inteligencia conceptual, práctica y la inteligencia social” (CONADIS, 2014, p. 5). Las personas que lo padecen pueden presentar: “dificultades en la comprensión de ideas, en el pensamiento abstracto, en la capacidad de razonar rápidamente, resolver problemas y tomar decisiones independientes” (CONADIS, 2021, p. 14).
- **Discapacidad Visual:** Se presenta en la “dificultad o ausencia de la visión, que limita la ubicación y desplazamiento de la persona en espacios y entornos (...) esto debido a falta de accesibilidad al medio físico” (CONADIS, 2021, p. 15). Entre los obstáculos que se presentan están “hidrantes, postes, publicidad, árboles, cableado, falta de señalética adecuada, semáforos sin sonido (...) falta de pisos podotáctiles, la escasa producción de material informativo en sistema Braille y en alto relieve, lectores de pantalla y formatos accesibles” (CONADIS, 2021, p. 15).

- Discapacidad Auditiva: Se refiere a la “dificultad o ausencia de la audición que se evidencia con dificultad para comunicarse con las personas oyentes del entorno (..) las actividades de la vida cotidiana se pueden ver limitadas en la información y comunicación con los demás” (CONADIS, 2021, p. 15). Además, afecta el desarrollo del habla, por esta razón, las personas que la padecen se comunican por medio del lenguaje de señas (CONADIS, 2014, p. 5).
- Multidiscapacidad: Se define como “la presencia de dos o más discapacidades asociadas (...) que generan restricciones importantes en las actividades de la vida diaria y en la interrelación social” (CONADIS, 2021, p. 15).

Como se puede evidenciar, existen 6 tipos de discapacidad; sin embargo, las personas que se encuentran laboralmente activas, en su mayoría, son las personas con discapacidad física. Según la CONADIS (2021), estas representan el 54,25% de un total de 68.901 personas con discapacidad empleadas en el Ecuador. Le sigue la discapacidad auditiva con un 15,94%, visual con 13,43%, intelectual con 11,54% y psicosocial con 4,84%. Sin duda, es necesario el impulso en el desarrollo profesional de las personas con discapacidad, que puedan tener la oportunidad de conseguir un empleo. Con relación a esto, se presenta el siguiente punto.

### **2.1.3.5 Evolución histórica del tema de la discapacidad en Ecuador desde el 2008 hasta el 2020**

En esta sección se expone las acciones que el gobierno del Ecuador realizó para la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, entre los años 2008 y 2020.

- 2008 – 2009

El año 2008 fue un año importante debido a que se publicó la nueva Constitución de la República del Ecuador, en la cual “considera a las Personas con Discapacidad como un grupo de atención prioritaria y especializada” (CONADIS, s.f, p. 5), a su vez se considera a la persona con discapacidad como “Libre e independiente para tomar sus propias decisiones e incluirse activamente en la vida familiar, laboral, social y política en igualdad de condiciones con las personas sin discapacidad” (CONADIS, s.f, p. 5).

La CONADIS “diseñó y ejecutó el Proyecto Apoyo a la Gestión Local en el ámbito de las discapacidades (..) se crearon 90 unidades básicas de rehabilitación en los diferentes

municipios del país” (Naciones Unidas, s.f, p. 4). Y, por parte de la Vicepresidencia, se impulsó la gestión del Reglamento Técnico con el carácter obligatorio a las Normas Técnicas Ecuatorianas INEN de Accesibilidad al Medio Físico. Proceso realiza por la CONADIS, INEN, la Asociación de Municipalidades del Ecuador (AME) y otras instituciones públicas y privadas. Se entregaron las normas a los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD’s), siendo base para la generación de Ordenanzas Municipales (CONADIS, s.f, p. 7).

En el año 2009, se creó el programa Ecuador sin barreras, bajo la dirección de la Vicepresidencia y la coordinación del CONADIS (Naciones Unidas, s.f, p. 4). Este programa consistió en la ejecución de proyectos de ayuda de estimulación temprana para niños con riesgo psiconeurosensorial y de proyectos de inversión para la dotación de ayudas técnicas para insumos para personas con discapacidad con escasos recursos económicos (CONADIS, s.f, p. 10). A su vez, se implementó la Guía Metodológica para la Implementación de Unidades Básicas de Rehabilitación Funcional, trabajada entre CONADIS y la AME (CONADIS, s.f, p. 9).

En adición a esto, se realizó, por parte del estudio Manuela Espejo, “el Primer Estudio Biopsico Social, Clínico y Genético de las Personas con Discapacidad del Ecuador – “Misión Manuela Espejo” que permitió diagnosticar la situación de los hogares de personas con discapacidad y dar una pronta respuesta a sus necesidades mediante programas y proyectos a nivel nacional” (CONADIS, s.f, p. 11).

- 2010 – 2011

En el año 2010, se produjo una respuesta al Estudio antes mencionado. Por medio de la Misión Solidaria Manuela Espejo se entregaron insumos, muebles y enseres a los hogares de las personas con discapacidad estudiadas. Se implementaron centros de fabricación de prótesis y, unidades móviles para la atención a personas con discapacidad. Se impulsó el desarrollo del tamizaje, con la iniciativa “Con Pie Derecho”, la cual, detectaba alteraciones que en un futuro podrían devenir en discapacidad intelectual en los niños (CONADIS, s.f, p. 13).

- 2012 – 2013

En el año 2012, se publica la LOD “normativa que asegura la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia,

difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad” (CONADIS, 2013, p. 189). Entre las políticas que la normativa dispone se encuentra que “toda empresa con más de 25 empleados debe contratar obligatoriamente a personas con discapacidad, hasta completar el 4% de su nómina” (CONADIS, s.f, p. 14).

También, en base a la normativa, se promueven las inspecciones laborales por parte del Ministerio del Trabajo con el fin de asegurar el cumplimiento de inserción laboral. Se fomentó el autoempleo con los emprendimientos gracias a los créditos preferentes para personas con discapacidad (CONADIS, s.f, p. 14). Además, “se apoyó a la Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador (FENASEC) para la edición e impresión del Diccionario Oficial de Lengua de Señas Ecuatoriana” (CONADIS, s.f, p. 15).

La Vicepresidencia “transfirió recursos económicos del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda (MIDUVI) para la construcción de viviendas para personas con discapacidad” (CONADIS, s.f, p. 16). Así mismo, “el Proyecto Vivienda Manuela Espejo, realizó el equipamiento de varias casas construidas, con electrodomésticos, equipos, muebles y enseres del hogar” (CONADIS, s.f, p. 16). “Mediante decreto del 30 de mayo del 2013, se conforma la Secretaría Técnica de Discapacidades, adscrita a la Vicepresidencia, con la finalidad de seguir adelante con la iniciativa del ex-vicepresidente del Ecuador Lcdo. Lenín Moreno, referente a personas con discapacidad” (CONADIS, 2013, p. 18).

- 2014 – 2015

En relación con el empleo, “en el año 2015 se amplió el catálogo electrónico de compras públicas, con un catálogo electrónico inclusivo para proveedores del Estado con discapacidad. Las compras públicas priorizan las adquisiciones a través del catálogo electrónico inclusivo” (CONADIS, s.f, p. 26). En relación con ayuda económica por parte del Estado, el CONADIS (s.f) manifiesta:

El Ministerio de Inclusión Económica y Social del Ecuador (MIES), atendió adicionalmente (...) a 32. 826 personas con discapacidad, mediante los servicios de protección social, propios del Estado o mediante convenios de prestación de servicios con organizaciones de la sociedad civil: 33 Centros Diurnos de Atención Integral, 10 Centros de Referencia y Acogida y 268 Servicios de Atención en Hogar y Comunidad. La inversión anual supera los 16 millones de dólares (p. 29).

- 2016 – 2017

Debido al terremoto de abril del 2016, con ayuda de las Naciones Unidas, se impulsó el proyecto “Juntos por ti”, para la construcción de viviendas sismo resistentes accesibles para las personas con discapacidad y sus familias que tuvieron pérdidas materiales (CONADIS, s.f, p. 30). Los fondos se recaudaron mediante una “Mesa de Donantes” (CONADIS, s.f, p. 30).

En relación con el arte y la cultura, “se inició el registro de los Artistas con Discapacidad, en trabajo conjunto entre CONADIS con el Ministerio de Cultura y Patrimonio, con el fin de mejorar las capacidades de las personas con discapacidad en el ámbito artístico y cultural” (CONADIS, s.f, p. 45). A su vez, “Existe una importante inversión económica por el Ministerio de Deporte para fortalecer el deporte paralímpico en el Ecuador, con destacada actuación internacional” (CONADIS, s.f, p. 46).

- 2018 – 2019

En el año 2019, se publica la Guía de Trabajo para Adaptaciones Curriculares para la Educación Especial e Inclusiva. Al respecto, el Ministerio de Educación del Ecuador (2019) manifiesta:

Esta guía pretende ser una herramienta que oriente a los docentes en la atención efectiva de los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE), de tal suerte que se conviertan en agentes de cambio y en promotores de espacios libres de discriminación, en donde se respeten las diferencias individuales, no concebidas como desigualdades, sino como oportunidades para mejorar la práctica docente (p. 9).

Se crea la Misión Las Manuales que tiene el objetivo de “cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los mandatos de la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida, 2018, p. 4).

La misión tiene como modelo teórico de discapacidad, el social, el cual “concibe la discapacidad como el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras generadas por la actitud y el entorno que impiden su participación en la sociedad en igualdad de condiciones” (Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida, 2018, p. 4). Por esta

razón, de acuerdo con el documento de Intervención de la Misión Las Manueles (2018), sus acciones son:

eliminar los obstáculos para el acceso a los servicios y para promover los derechos de las personas con discapacidad (..) emplea un modelo de gestión de casos que coloca al sujeto de derechos en el centro de la intervención mediante la formulación de un Plan de Atención y Vida; e impulsa acciones para eliminar de la sociedad los patrones culturales y actitudes que generan condiciones de inequidad y discriminación (p. 4).

- 2020

Durante este año, se produjo la pandemia por el virus COVID-19. Debido a esto, la CONADIS publicó un informe sobre las acciones a emplear en el ámbito de la discapacidad. De acuerdo con el informe titulado “Acciones en el Ámbito de la Discapacidad durante la Emergencia Sanitaria debido a la Pandemia por COVID-19”, los ámbitos en los cuales se recomendaron su aplicación fueron:

1. Gestión de riesgos y accesibilidad
2. Salud
3. Protección Social
4. Educación
5. Trabajo y Empleo
6. Acceso a la Justicia y Vida libre de Violencia
7. Sensibilización de la ciudadanía y toma de conciencia
8. Comunicación Incluyente
9. Turismo Accesible
10. Cultural
11. Fomento de la Participación
12. Relaciones Exteriores

### **2.1.3.6 Tiendas Industriales Asociadas (TIA)**

#### **2.1.3.6.1 Origen**

La empresa TIA fue fundada por Federico Deutsch y Karel Steuer. En noviembre 1960 abren el primer local en Ecuador, en la ciudad de Guayaquil, ubicado en las calles Luque 122 y Chimborazo, después, en 1961 se abre un local en la ciudad de Quito (TIA, s.f). Los señores Deutsch y Steuer emigraron de su natal, Checoslovaquia, en 1940 a América Latina; asentándose en países como: Colombia, Argentina, Uruguay, Perú y Ecuador; con la visión de

replicar los locales de surtidos que habían abierto en Europa en países como: Yugoslavia, Rumania y Checoslovaquia (TIA, 2021).

### 2.1.3.6.2 Modelo de negocio

El modelo de negocio de TIA está conformado por cuatro formatos diferentes:

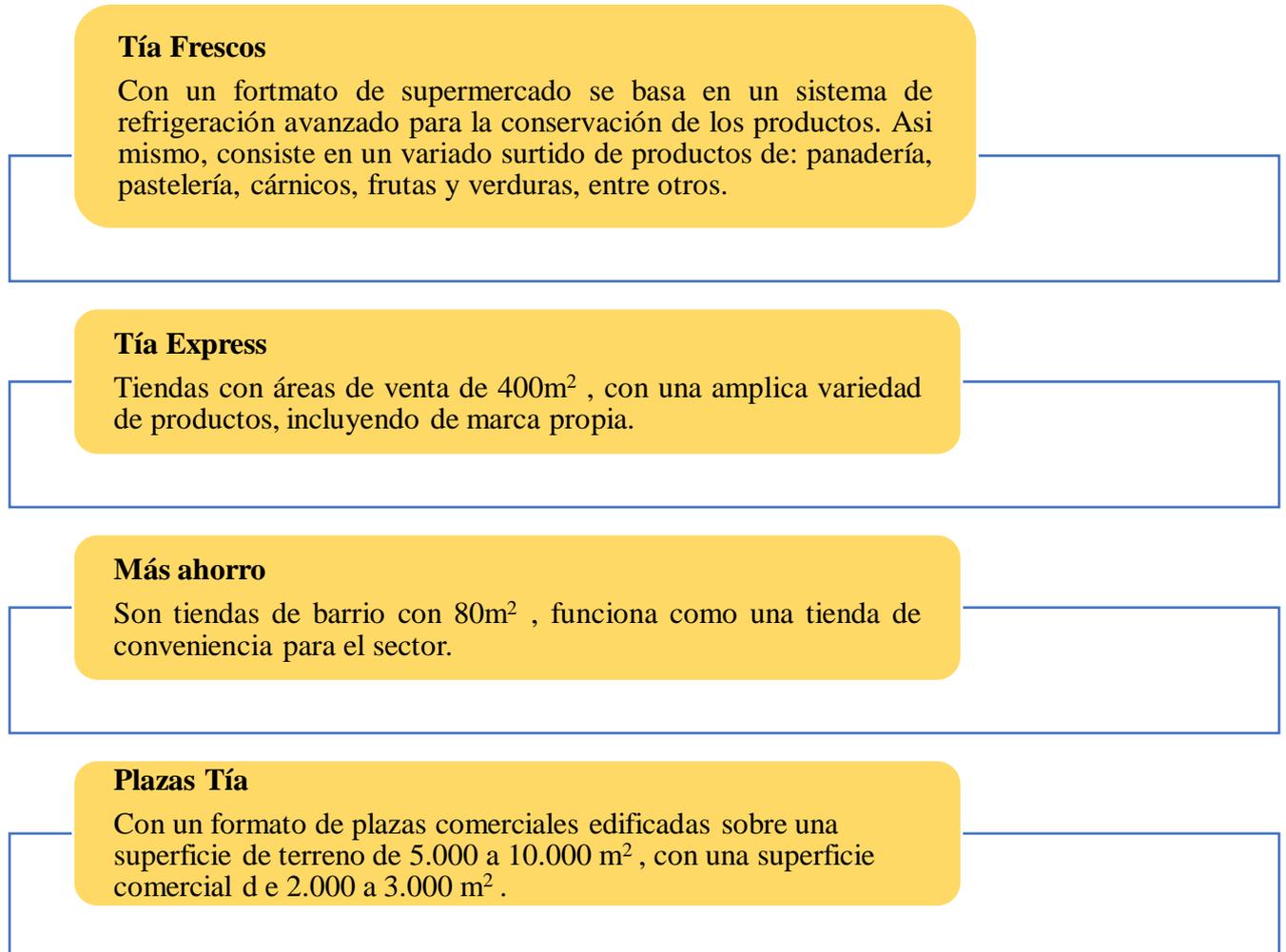


Figura 5. Modelos de negocios de TIA.

Fuente: Global Ratings, (2021)

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

### 2.1.3.6.3 Misión, Visión y Valores Corporativos

De acuerdo con la página web de TIA (s.f), su misión, visión y valores corporativos son:

Misión:

- Generar bienestar en los hogares ecuatorianos
- Promover el crecimiento profesional de nuestros empleados

- Generar nuevas plazas de trabajo
- Incrementar año a año el valor de nuestra compañía

Visión:

Ser la empresa con mayor ámbito geográfico en el Ecuador, con la mayor gama de productos para nuestro mercado objetivo, promoviendo el desarrollo social de la comunidad y el país manteniendo la rentabilidad del negocio y los niveles de crecimiento.

Valores corporativos:

- Primero el cliente
- Calidez y sencillez
- Desarrollo personal y profesional
- Equipos colaborativos
- Innovación
- Inclusión y diversidad
- Sustentabilidad
- Rentabilidad para crecer
- Integridad

#### **2.1.3.6.4 Vinculación con la Sociedad**

La empresa TIA realiza obras sociales como: el 20 de septiembre del 2021 formó parte de “Yo Vivo la Inclusión”, encuentro organizado por la fundación Sendero Azul, la cual, entregó reconocimientos a personas con TEA (Trastorno del Espectro Autista) influyentes en el ámbito laboral, deportivo, artístico, siendo una inspiración para las personas con discapacidad (TIA, 2021). También, el 29 de noviembre del 2021, “La Dirección de Inclusión Social del Municipio de Guayaquil capacitó a más de 200 colaboradores de atención al cliente de Tía. Aprendieron sobre aspectos básicos del lenguaje de señas y cómo actuar ante situaciones complejas dentro de los locales” (TIA, 2021). En relación con esto, TIA (2021) indica:

desde su visión de sostenibilidad promueve entornos de inclusión para sus colaboradores y en todos sus locales a nivel nacional. Teniendo en cuenta que las personas con discapacidad que laboran en estos establecimientos dedican todo su

esfuerzo en desarrollar habilidades y autonomía para llevar una vida donde prevalece la inclusión en la sociedad.

### **2.1.3.7 Red Ecuatoriana de Empresas Solidarias (REDES)**

REDES es una red impulsada por la CONADIS, FENEDIF y el Ministerio de Trabajo (CONADIS, s.f), presentada el día 2 de diciembre del 2020 dentro del marco del evento “Ecuador incluye 2020” en el cual se entregaron reconocimientos a aquellos miembros de la red que cumplen con la cuota de inclusión laboral de personas con discapacidad y emplean procedimientos de responsabilidad social sobre discapacidades en sus empresas (TIA, 2020).

La presidenta es Ximena Pacheco, gerente general del Hospital Vozandes de Quito y el vicepresidente es Richard Quille, procurador judicial de almacenes TIA. El ser parte de la red, no solo consiste en cumplir requisitos, de igual manera, las empresas miembros reciben beneficios como: acceso a la bolsa de empleo inclusiva, oportunidad de intercambiar experiencias intersectoriales, capacitaciones en el ámbito de la discapacidad, asesoría normativa laboral, y demás (CONADIS, s.f).

En el presente trabajo se identificará la aplicación de las políticas internas de la empresa TIA que forma parte de REDES, así como también la realidad socioeconómica de los empleados con discapacidad que laboran en dicha empresa. Con el objetivo de poder realizar un diagnóstico socioeconómico de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

### **2.1.4 Marco Legal**

En este apartado se exponen documentos legales como son: normas, leyes y reglamentos nacionales e internacionales que rigen el tema de investigación.

#### **2.1.4.1 Constitución de la República del Ecuador 2008**

El Estado es quien a través de mecanismos constitucionales promulga las garantías en materia de bienestar integral de las personas con discapacidad, de manera que reconoce entre sus derechos subsecuentes, el derecho al trabajo. Por eso, se enunciarán los siguientes artículos

que se observan en la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) plantea:

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

El numeral 5 del mismo artículo estipula que se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: 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.

Art. 61, numeral 7.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:

Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

Art. 156.- Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley.

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

#### **2.1.4.2 Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025**

La Secretaría Nacional de Planificación ([SNP], 2021) a través del Plan Nacional de Desarrollo propuesto por el actual gobierno, Guillermo Lasso enfatiza que:

En articulación con la Constitución Política del Ecuador, la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y el Plan de Gobierno, el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 establece las prioridades para la administración pública, mediante políticas que buscan dar solución a los principales problemas que aquejan a los ciudadanos (p. 12).

Cabe destacar que las políticas que se plantean en el Plan de Gobierno se apoyan en una corresponsabilidad tripartita: Estado, sector privado y ciudadanía; y está dividido en 5 ejes temáticos que aúnan objetivos y metas durante la puesta en marcha, estos son: el económico, el social, la seguridad integral, la transición ecológica y el eje institucional.

En lo que respecta al ámbito de inclusión de personas con discapacidad al sistema laboral; el gobierno establece lo siguiente:

- Política – Eje Económico: Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI (p.49).
- Objetivo 1: Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales;
- Meta al 2025: aumentar el número de personas con discapacidad y/o sustitutos insertados en el sistema laboral de 70.273 a 74.547 (p.50).

Lo cual pretende abordar la generación de nuevos empleos quizás, no solo apoyado en el sector privado; quien es el mayor captador de la masa laboral empleada en el país, sino que tal vez se vea acompañado de una reforma laboral que inste a la contratación temporal o pago por productividad, menor carga tributaria para mejorar o aperturar la creación y sostenibilidad de emprendimientos. Sin embargo, es de reconocer que esta política en términos generales aborda el incremento de la tasa de empleo, con lo cual se abanica un grupo muy grande de personas que esperan por la misma oportunidad.

### **2.1.4.3 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**

Según la CEPAL (2018) la Agenda 2030 es una hoja de ruta que presenta una oportunidad histórica para América Latina y el Caribe, que incluye temas altamente prioritarios para la región, como la erradicación de la pobreza extrema, la reducción de la desigualdad en todas sus dimensiones, un crecimiento económico inclusivo con trabajo decente para todos, ciudades sostenibles y cambio climático, entre otros. Además, incluye 17 Objetivos y 169 metas que presenta una visión ambiciosa del desarrollo sostenible e integra sus dimensiones económica, social y ambiental (pp. 5-7).

Entre sus Objetivos a alcanzar al 2030 integrada en esta Agenda, la CEPAL (2018) refiere los siguientes:

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; cuya meta al 2030 será lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (pp. 39-40).

Objetivo 10. Reducir la desigualdad en y entre los países; cuya meta para el 2030 es potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

### **2.1.4.4 Ley Orgánica de Discapacidades**

Art. 2.- Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. El ámbito de aplicación de la presente Ley abarca los sectores público y privado.

Art. 11.- En cuanto al procedimiento para la acreditación de la persona con discapacidad, se menciona que:

Una vez realizada la calificación de las personas con discapacidad y el correspondiente registro por parte de la unidad competente del Sistema Nacional de Salud, la autoridad sanitaria deberá remitir inmediatamente dicha información al Registro Civil, Identificación y Cedulación, para que se incluya en la cédula de ciudadanía la condición de discapacidad, su tipo, nivel y porcentaje.

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

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

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

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y

vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral.

Art. 48.- Sustitutos. Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento.

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

Se podrán constituir centros especiales de empleo públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.

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

Art. 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral. La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan. En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo. Las autoridades nacionales encargadas de las

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

Art. 88.- Organismos del sistema. - El Sistema Nacional de Protección Integral de las Personas con Discapacidad estará conformado por tres (3) niveles de organismos:

1. Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, encargado de la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de políticas públicas;
2. Defensoría del Pueblo y órganos de la Administración de Justicia, encargados de la protección, defensa y exigibilidad de derechos; y,
3. Organismos de ejecución de políticas, planes, programas y proyectos, tales como autoridades nacionales y gobiernos autónomos descentralizados competentes en diferentes ámbitos y, entidades públicas y privadas de atención para personas con discapacidad.

#### **2.1.4.5 Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades**

Este documento relata varios puntos que norma a la Ley antes mencionada que sirve destacar entre los derechos de las Personas con Discapacidad, el que se relaciona al aspecto laboral.

Art. 12.- Inclusión laboral. 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.

El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y aplicará en base al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional

encargada de trabajo. En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes. Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número. Sin perjuicio de lo antes señalado, la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales podrá excluir determinadas labores permanentes, que no serán consideradas para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral, por la especialidad de la actividad productiva.

#### **2.1.4.6 Ley Universal de los Derechos Humanos**

Según las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, 1948; nace como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero (párr.1).

Si bien lograr la inclusión laboral, es un tema de prioridad como muchos otros, cabe destacar que ésta se fortalece mediante la institucionalidad bajo un enfoque de derechos humanos, de los cuales se mencionarán los siguientes artículos:

Art. 2.- 1. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Art. 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Art. 23.- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

### **2.1.4.7 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad**

Artículo 2.- Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Artículo 3.- Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa: (Sólo se enunciarán los pertinentes al trabajo)
  - a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;
  - b) Medidas para que los edificios, vehículos e instalaciones que se construyan o fabriquen en sus territorios respectivos faciliten el transporte, la comunicación y el acceso para las personas con discapacidad;
  - c) Medidas para eliminar, en la medida de lo posible, los obstáculos arquitectónicos, de transporte y comunicaciones que existan, con la finalidad de facilitar el acceso y uso para las personas con discapacidad; y,
  - d) Medidas para asegurar que las personas encargadas de aplicar la presente Convención y la legislación interna sobre esta materia estén capacitadas para hacerlo.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación utiliza el enfoque mixto, con énfasis en lo cualitativo. En el enfoque cualitativo existe “una revisión inicial de la literatura, ésta puede complementarse en cualquier etapa del estudio y apoyar desde el planteamiento del problema hasta la elaboración del reporte de resultados” (Hernández et.al. 2014, p. 8). De modo que, la información recogida en la investigación es de carácter analítico e interpretativo referente a los aspectos laborales, sociales y económicos de las personas con discapacidad.

Con el enfoque cuantitativo se pretende “generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). También se busca que los estudios efectuados puedan replicarse” (Hernández et.al. 2014, p. 6). Por lo tanto, se recopilan datos numéricos, en cuanto a la encuesta a realizar para el diagnóstico socioeconómico y la investigación estadística de las personas con discapacidad a nivel mundial y local. En adición a esto, “la búsqueda cuantitativa ocurre en la “realidad externa” al individuo” (Hernández et.al. 2014, p. 6). Dado que se emplea un enfoque mixto, según Hernández-Sampieri y Mendoza (citado en Hernández et.al. 2014):

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (p. 534)

#### 3.2 Alcance de la investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva, ya que recopila información particular del fenómeno de estudio que permite describir peculiaridades que se dan en torno a la problemática en cuestión, facilitando detallar la tendencia laboral del personal con discapacidad que labora en la empresa retail TIA.

De manera subsecuente, se realiza el estudio del problema que cuenta con otros puntos de vista sobre la misma, cuya indagación busca presentar un enfoque general al lector sobre la existencia del tema a analizar, esto a través de la investigación exploratoria; además de estar alineada con la investigación no experimental transversal en el período de octubre 2021 a agosto 2022.

### **3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos**

Para el desarrollo de la presente investigación se requieren las técnicas de la entrevista y la encuesta. La entrevista (enfoque cualitativo) se la aplica a los funcionarios públicos de entidades estatales que se encargan de velar por los derechos y deberes de las personas con discapacidad en temas laborales. La encuesta (enfoque mixto) se la aplica a las personas con discapacidad incluidas laboralmente en TIA con el objetivo de conocer su realidad socioeconómica.

### **3.4 Población y muestra**

La población se compone de los colaboradores con discapacidad y jefes de las tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil. Por medio de una muestra no probabilística por conveniencia de 9 personas con discapacidad y 12 jefes de tienda, que tuvieron la disponibilidad y acceso para colaborar con la investigación.

Según Otzen y Manterola (2017) la muestra no probabilística por conveniencia “Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador”.

### **3.5 Presentación y análisis de resultados**

A continuación, se presentan los resultados de las encuestas aplicadas a los supervisores y colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil. Además, resultados de las entrevistas realizadas a funcionarios de la CONADIS y FENEDIF.

### 3.5.1 Encuesta a Supervisores

#### 3.5.1.1 Accesibilidad al entorno laboral – Clima laboral

**Tabla 3**

*Pregunta 1. ¿La Agencia posee los recursos (mobiliario, arquitectónica, dispositivos electrónicos) necesarios para la inclusión laboral de las personas con discapacidad?*

Opciones	Nro. Respuestas
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
De acuerdo	2
Totalmente de acuerdo	10
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

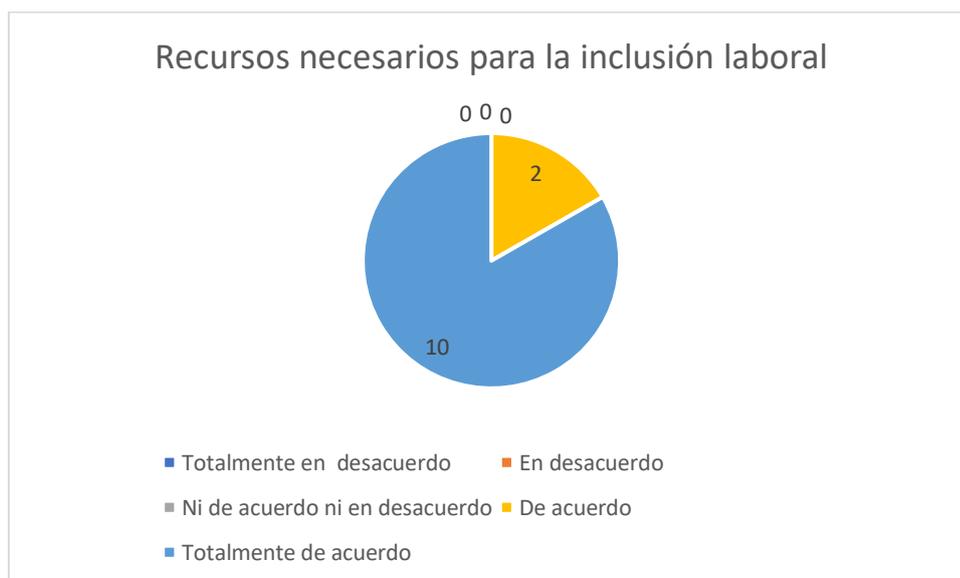


Figura 4. Respuestas sobre si la agencia posee los recursos necesarios para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Fuente: Tabla 3

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

De acuerdo con la figura 4, se evidencia que las agencias encuestadas sí poseen los recursos necesarios para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Siendo la mayoría de las respuestas de totalmente de acuerdo, y solo 2 de acuerdo; se concluye que las agencias se preocupan de que las condiciones laborales de las personas con discapacidad sean las adecuadas.

**Tabla 4**

*Pregunta 2. ¿Los puestos de trabajo se adaptan a las habilidades de los empleados con discapacidad?*

<b>Opciones</b>	<b>Nro. Respuestas</b>
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
De acuerdo	0
Totalmente de acuerdo	12
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 5. *Respuestas sobre la adaptación de los puestos de trabajo a las habilidades de los empleados con discapacidad.*

Fuente: Tabla 4

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En relación con la figura 5, la totalidad de la muestra de 12 jefes de tienda manifiestan que los puestos de trabajo sí se adaptan a las habilidades de los empleados. Por lo tanto, las labores de los colaboradores van en relación con sus capacidades, siendo una señal de seguridad laboral para las personas con discapacidad.

**Tabla 5**

*Pregunta 3. ¿Los trabajadores de la organización reciben capacitación y sensibilización relacionadas a la inclusión laboral?*

<b>Opciones</b>	<b>Nro. Respuestas</b>
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
De acuerdo	2
Totalmente de acuerdo	10
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

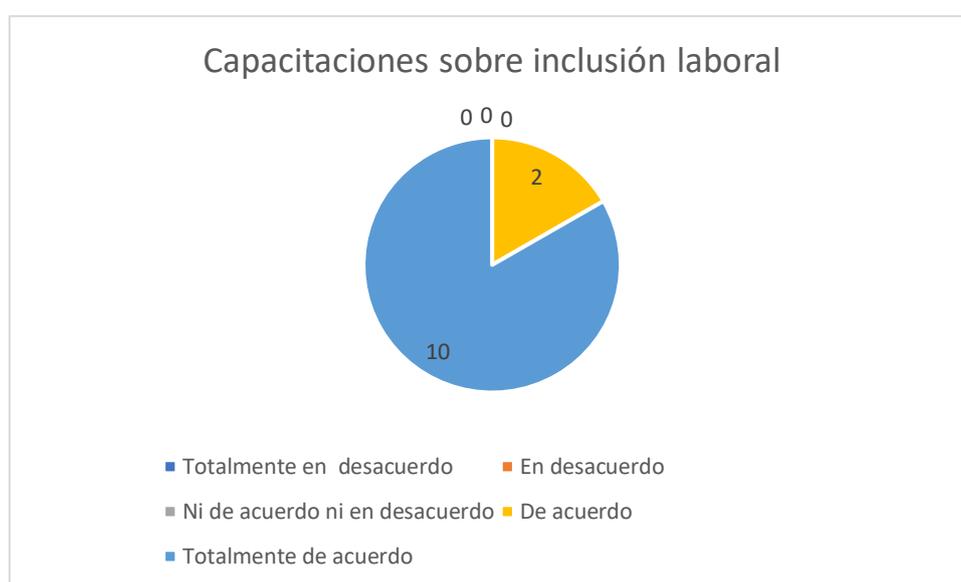


Figura 6. *Respuestas sobre capacitación y sensibilización sobre la inclusión laboral a los trabajadores.*

Fuente: Tabla 5

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En la figura 6, de un total de 12 jefes de tienda, 10 manifiestan que están totalmente de acuerdo y 2 de acuerdo con el hecho de que los trabajadores reciben capacitación y sensibilización sobre la inclusión laboral a los trabajadores. En efecto, existe el interés, por parte de la empresa, en que los temas sobre inclusión laboral se impartan y apliquen en las tiendas de la ciudad de Guayaquil.

**Tabla 6**

*Pregunta 4. ¿La Organización realiza eventos que faciliten la inclusión?  
(como eventos deportivos, sociales, culturales, reuniones de diversa índole)*

<b>Opciones</b>	<b>Nro. Respuestas</b>
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
De acuerdo	1
Totalmente de acuerdo	1
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 7. *Respuestas sobre la realización de eventos que faciliten la inclusión por parte de la empresa.*

Fuente: Tabla 6

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

De acuerdo con la figura 7, sobre la realización de eventos que faciliten la inclusión por parte de la empresa, 1 jefe de tienda manifestó estar totalmente en desacuerdo, 7 en desacuerdo, 2 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 1 de acuerdo, y 1 totalmente de acuerdo. Por lo tanto, 8 se encuentran bajo el umbral negativo y 3 bajo el umbral positivo, por lo que se concluye que no se realizan actividades que faciliten o promuevan la inclusión laboral.

**Tabla 7**

*Pregunta 5. ¿El entorno laboral manejado por los compañeros de trabajo, proyecta una cultura inclusiva, basado en el marco de respeto y consideración hacia las personas con discapacidad?*

Opciones	Nro. Respuestas
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
De acuerdo	1
Totalmente de acuerdo	11
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

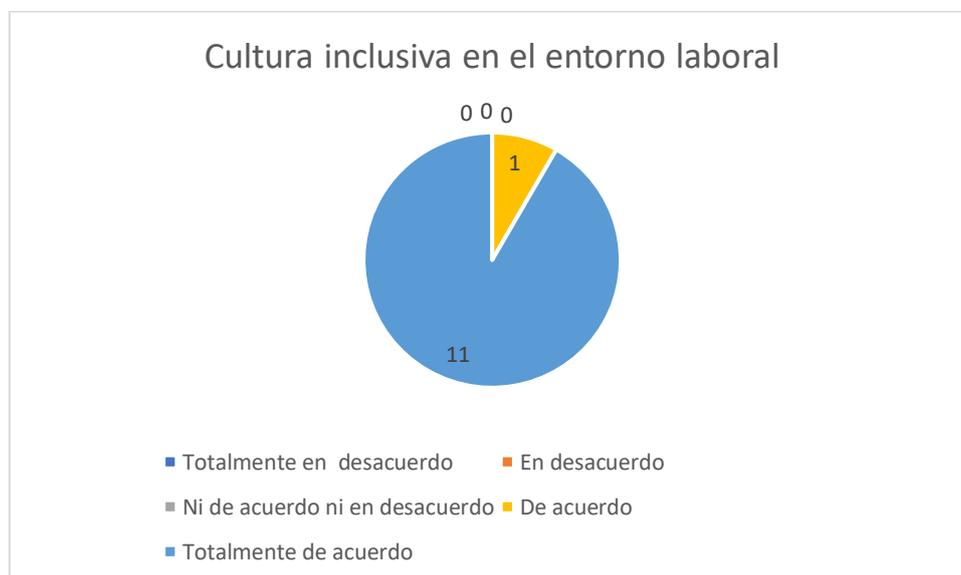


Figura 8. *Respuestas sobre si el entorno laboral manejado por los compañeros de trabajo proyecta una cultura inclusiva hacia las personas con discapacidad.*

Fuente: Tabla 7

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Sobre si el entorno laboral manejado por los compañeros de trabajo, proyecta una cultura inclusiva basado en el marco de respeto y consideración hacia las personas con discapacidad, en la figura 8, se evidencia que 1 jefe de tienda señala estar de acuerdo, y 11 totalmente de acuerdo. Por lo tanto, en las tiendas, se respeta y considera a las personas con discapacidad y se concibe una cultura inclusiva.

**Tabla 8**

*Pregunta 6. ¿El personal con discapacidad muestra una actitud favorable que permite la interacción social con el resto?*

Opciones	Nro. Respuestas
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
De acuerdo	0
Totalmente de acuerdo	11
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

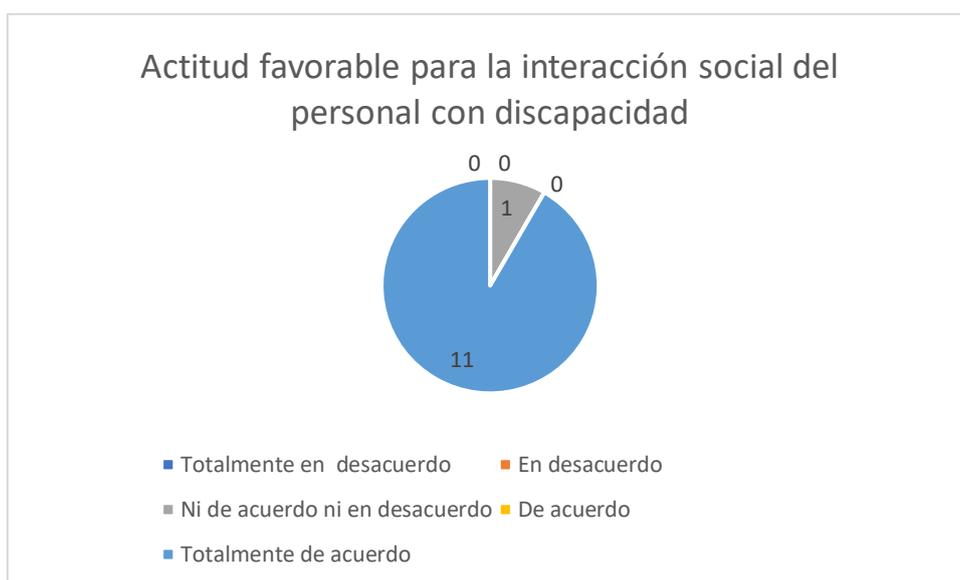


Figura 9. *Respuestas sobre si el personal con discapacidad muestra una actitud favorable que permite la interacción social con el resto.*

Fuente: Tabla 8

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En la figura 9, se muestra que 1 jefe de tienda manifiesta ni de acuerdo ni en desacuerdo y 11 están totalmente de acuerdo con la pregunta de si las personas con discapacidad muestran una actitud favorable que permite la interacción social con el resto. Por lo tanto, se infiere que los colaboradores con discapacidad poseen la predisposición de interactuar con los demás en el área laboral.

**Tabla 9**

*Pregunta 7. ¿Considera un reto dentro de su función, el manejo de la inclusión?*

<b>Opciones</b>	<b>Nro. Respuestas</b>
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	3
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

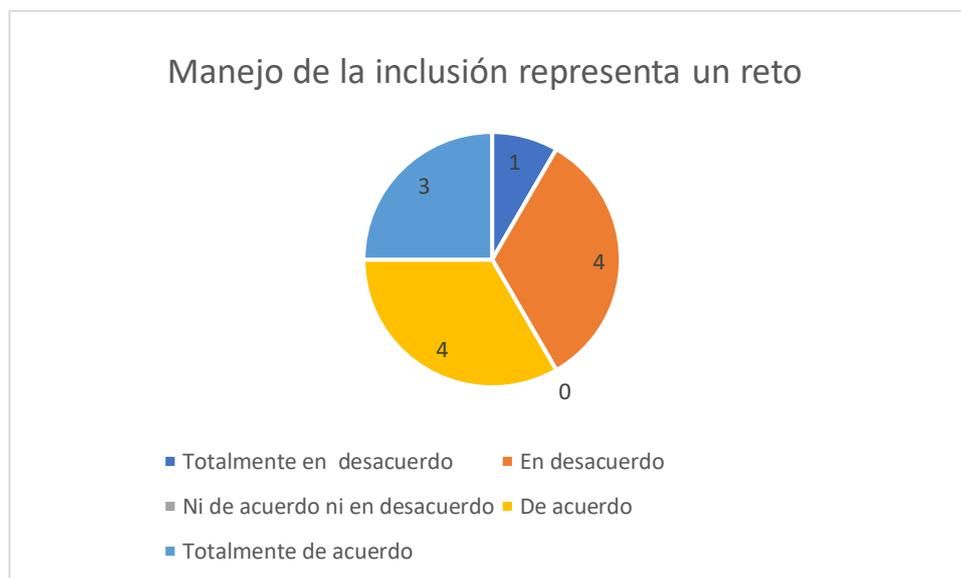


Figura 10. *Respuestas sobre si el jefe de tienda, dentro de su función, considera un reto el manejo de la inclusión.*

Fuente: Tabla 9

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En relación con la figura 10, se demuestra que 1 jefe de tienda señala estar totalmente en desacuerdo, 4 en desacuerdo, 4 de acuerdo y 3 totalmente de acuerdo. Por lo tanto, la mayoría manifiesta que el manejo de la inclusión, laboral, sí es un reto dentro de su función como jefe de tienda.

**Tabla 10**

*Pregunta 8. ¿Le resulta satisfactorio trabajar con un segmento vulnerable de la población?*

Opciones	Nro. Respuestas
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	9
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 11. *Respuestas sobre si al jefe de tienda le resulta satisfactorio trabajar con un segmento vulnerable de la población.*

Fuente: Tabla 10

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En la figura 11, se evidencia que 3 jefes de tienda señalan estar de acuerdo y 9 totalmente de acuerdo sobre si les resulta satisfactorio trabajar con un segmento vulnerable de la población. Es decir, el compartir y dirigir a las personas con discapacidad dentro del área laboral es del agrado y complacencia para los jefes de tienda.

### 3.5.1.2 Nivel de productividad

**Tabla 11**

*Pregunta 9. ¿Existe un ambiente de trabajo adecuado y oportuno para las personas con discapacidad, que le permitan realizar sus actividades laborales?*

Opciones	Nro. Respuestas
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
De acuerdo	2
Totalmente de acuerdo	10
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

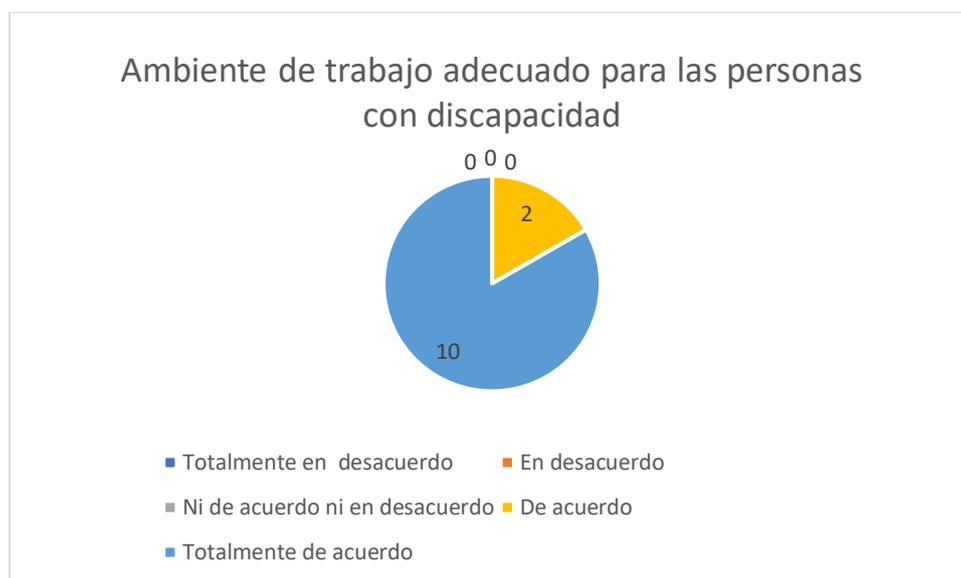


Figura 12. *Respuestas sobre la existencia de un ambiente laboral adecuado y oportuno para las personas con discapacidad, que le permitan realizar sus actividades laborales.*

Fuente: Tabla 11

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Respecto a la existencia de un ambiente laboral adecuado y oportuno para las personas con discapacidad, que le permitan realizar sus actividades laborales, en la figura 12, se evidencia que 2 jefes de tienda señalan estar de acuerdo, y 10 totalmente de acuerdo. Por lo tanto, se infiere que el ambiente laboral en las tiendas es idóneo y propicio para el buen desenvolvimiento laboral de las personas con discapacidad.

**Tabla 12**

*Pregunta 10. ¿Los colaboradores con discapacidad comparten ideas, pensamientos y opiniones que aportan a conseguir los objetivos de la empresa?*

Opciones	Nro. Respuestas
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
De acuerdo	5
Totalmente de acuerdo	6
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 13. *Respuestas sobre si los colaboradores con discapacidad comparten ideas, pensamientos y opiniones que aportan a conseguir los objetivos de la empresa.*

Fuente: Tabla 12

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Sobre si los colaboradores con discapacidad comparten ideas, pensamientos y opiniones que aportan a conseguir los objetivos de la empresa, en la figura 13, se evidencia que 1 jefe de tienda señala estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 de acuerdo, y 6 totalmente de acuerdo. En efecto, se infiere que el papel de los colaboradores con discapacidad es importante para la empresa.

**Tabla 13**

*Pregunta 11. ¿Considera usted que las labores desempeñadas por las personas con discapacidad son realizadas con sentido de responsabilidad y eficiencia?*

Opciones	Nro. Respuestas
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
De acuerdo	7
Totalmente de acuerdo	5
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 14. *Respuestas sobre si las labores desempeñadas por las personas con discapacidad son realizadas con sentido de responsabilidad y eficiencia.*

Fuente: Tabla 13

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

De acuerdo con la figura 14, se evidencia que 7 jefes de tienda señalan de acuerdo, y 5 totalmente de acuerdo por la pregunta de si las labores desempeñadas por las personas con discapacidad son realizadas con sentido de responsabilidad y eficiencia. Por lo tanto, a pesar de su discapacidad, estas personas realizan sus labores de manera sensata, consciente y eficaz.

**Tabla 14**

*Pregunta 12. ¿Los colaboradores de esta Agencia se muestran prestos a trabajar con las personas con discapacidad?*

<b>Opciones</b>	<b>Nro. Respuestas</b>
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
De acuerdo	2
Totalmente de acuerdo	10
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 15. *Respuestas sobre si los colaboradores se muestran prestos a trabajar con las personas con discapacidad.*

Fuente: Tabla 14

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En la figura 15, se evidencia que 2 jefes de tienda señalan estar de acuerdo, 10 totalmente de acuerdo con la pregunta de si los colaboradores se muestran prestos a trabajar con las personas con discapacidad. Por lo tanto, existe un ambiente de inclusión laboral dentro de las tiendas.

**Tabla 15**

*Pregunta 13. ¿El rendimiento de las personas con discapacidad en función a sus actividades cumple con las expectativas requeridas para el trabajo asignado?*

Opciones	Nro. Respuestas
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	6
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil  
Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 16. *Respuestas sobre si el rendimiento de las personas con discapacidad en función a sus actividades cumple con las expectativas requeridas para el trabajo asignado.*

Fuente: Tabla 15

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En relación con la figura 16, se presenta que 2 jefes de tienda señalan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo, y 6 totalmente de acuerdo con la pregunta de si el rendimiento de las personas con discapacidad en función a sus actividades cumple con las expectativas requeridas para el trabajo asignado.

**Tabla 16**

*Pregunta 14. ¿Es frecuente el ausentismo justificado (permisos médicos o de otra índole) de parte de los colaboradores con discapacidad?*

Opciones	Nro. Respuestas
Totalmente en desacuerdo	4
En desacuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
De acuerdo	1
Totalmente de acuerdo	1
<b>Total</b>	<b>12</b>

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

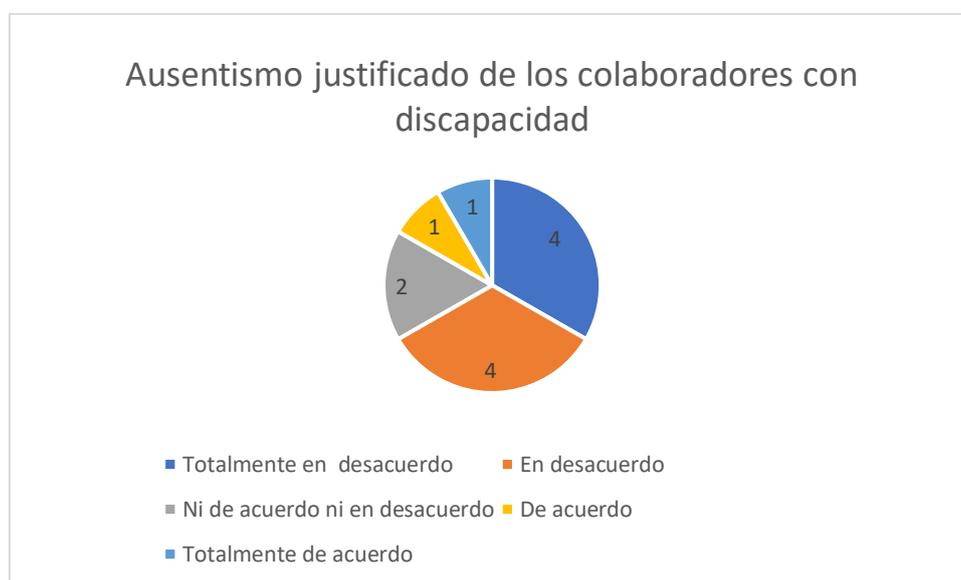


Figura 17. *Respuestas sobre si es frecuente el ausentismo justificado de parte de los colaboradores con discapacidad.*

Fuente: Tabla 16

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En relación con la figura 17, se evidencia que 4 jefes de tienda están totalmente en desacuerdo, 4 en desacuerdo, 2 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 1 de acuerdo, y 1 totalmente de acuerdo. Es así como se concluye que, de acuerdo con la mayoría de los jefes de tienda encuestados, no es frecuente el ausentismo justificado, sin embargo, existen excepciones.

### 3.5.2. Encuesta a colaboradores con discapacidad

A continuación, se presentan los resultados de las encuestas realizadas a las personas con discapacidad incluidas laboralmente en tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil.

#### 3.5.2.1 Información general

**Tabla 17**

Rango de edad en la que se encuentra:

Opciones	Frecuencia absoluta
25 - 32 años	1
33 - 40 años	3
41 - 48 años	3
49 - 56 años	2
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

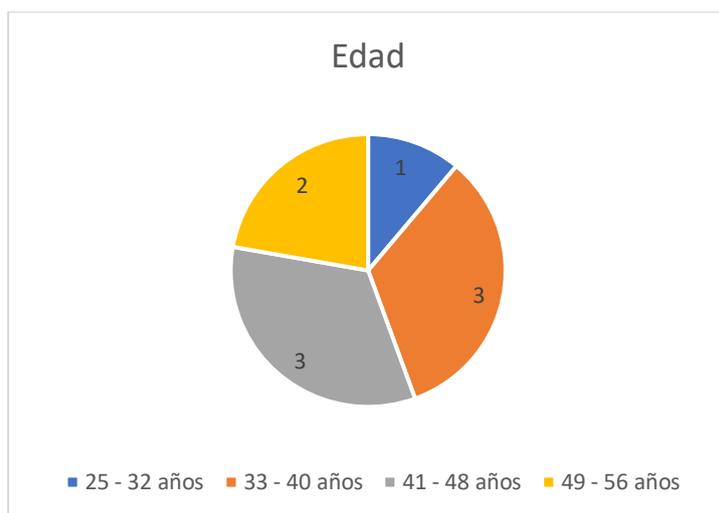


Figura 18. Respuestas sobre el rango de edad de los colaboradores con discapacidad encuestados.

Fuente: Tabla 17

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En la figura 18, se evidencia que 1 colaborador con discapacidad tiene entre 25 y 32 años, 3 entre 33 y 40 años, 3 entre 41 y 48 años, y 2 entre 49 y 56 años. Por lo tanto, en su mayoría son de 33 años en adelante.

**Tabla 18**

*Sexo:*

<b>Opciones</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>
Masculino	5
Femenino	4
<b>Totales</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

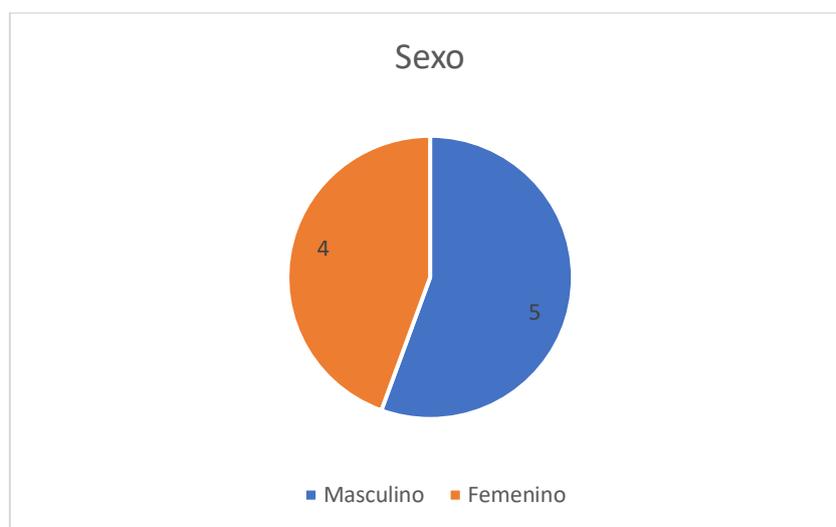


Figura 19. *Respuestas sobre el sexo de los colaboradores con discapacidad.*

Fuente: Tabla 18

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En la figura 19, se evidencia que 5 colaboradores con discapacidad tienen sexo masculino y 4 femenino. Dentro de la investigación, al recorrer las tiendas, se ha encontrado una cantidad equitativa de hombres y mujeres con discapacidad.

**Tabla 19**

*Lugar donde reside:*

Opciones	Frecuencia absoluta
Guayaquil	9
Durán	0
Samborondón	0
Otro cantón	0
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

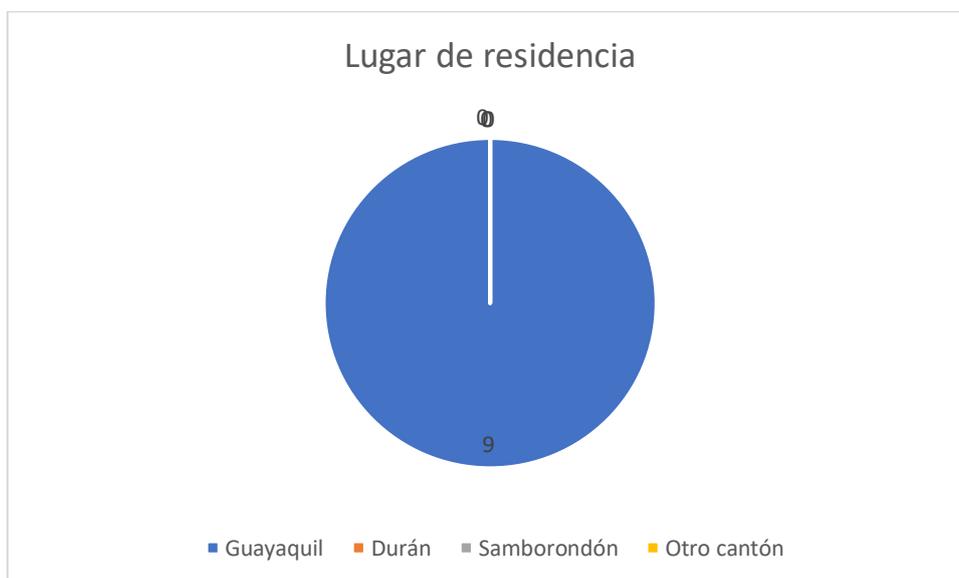


Figura 20. *Respuestas sobre el lugar de residencia del colaborador con discapacidad.*

Fuente: Tabla 19

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Sobre el lugar de residencia de los colaboradores con discapacidad encuestados, en su totalidad viven en el cantón Guayaquil. Se constató como factor predominante de la contratación, la cercanía de la vivienda del colaborador y la agencia, por lo cual, no tienden a cambiar de sucursal con facilidad.

**Tabla 20**

*Estado Civil*

<b>Opciones</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>
Soltero	6
Casado	2
Unión libre	0
Divorciado	1
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

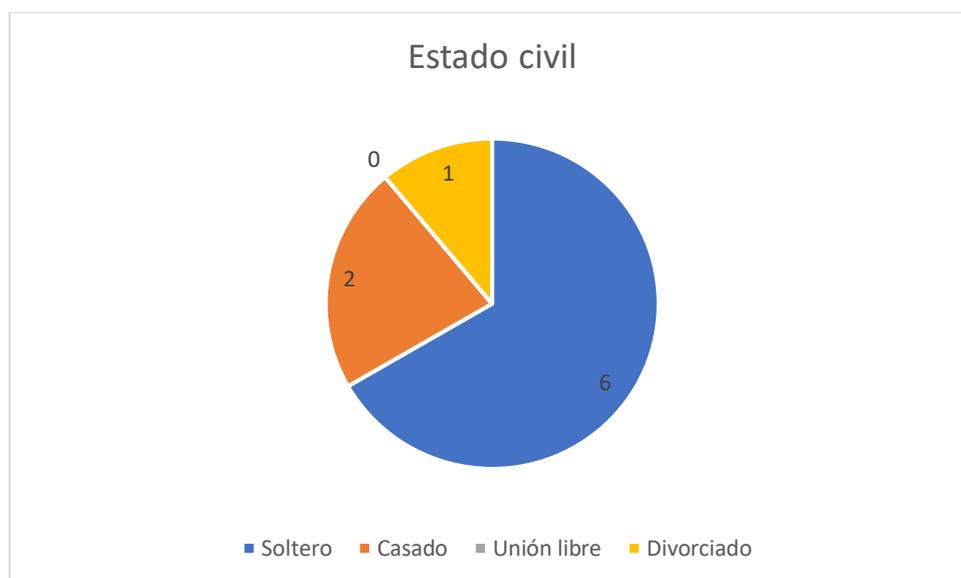


Figura 21. *Estado civil del colaborador con discapacidad.*

Fuente: Tabla 20

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En relación con la figura 21, se evidencia que la mayoría son solteros, y solo se presentan el caso de 2 casados y 1 divorciado.

**Tabla 21**

*Nivel de educación:*

Opciones	Frecuencia absoluta
Básica	3
Media	1
Bachillerato	3
Técnico/Tecnológico	2
Universitario	0
<b>Totales</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

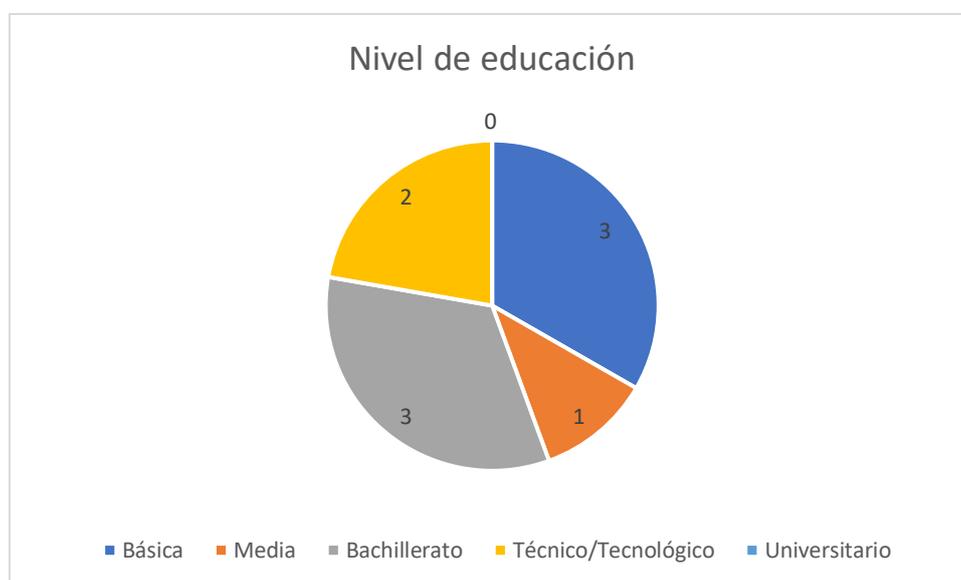


Figura 22. *Respuestas sobre el nivel de educación de los colaboradores con discapacidad encuestados.*

Fuente: Tabla 21

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

De acuerdo con la figura 22, se evidencia que 3 colaboradores con discapacidad tienen un nivel de educación básica, 1 de media, 3 de bachillerato, y 2 de técnico. La tendencia a que los colaboradores con discapacidad lleguen a un nivel de educación de básica a bachillerato es mayor. De acuerdo con la información recogida en las entrevistas realizadas en la presente investigación, la persona con discapacidad tiene menor probabilidad de terminar el colegio y asistir a la universidad.

**Tabla 22**

*Estudia actualmente:*

Opciones	Frecuencia absoluta
SI	0
NO	9
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 23. *Respuestas sobre el nivel de educación de los colaboradores con discapacidad encuestados.*

Fuente: Tabla 22

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Sobre si los colaboradores con discapacidad encuestados estudian actualmente, en su totalidad respondieron que no. Siendo, en su mayoría, de 33 años en adelante, el estudio no se encuentra dentro de sus planes.

### 3.5.2.2 Entorno social

Tabla 23

*Tipo de discapacidad:*

Opciones	Frecuencia absoluta
Física	2
Auditiva	0
Intelectual	6
Visual	0
Lenguaje	0
Psicosocial	0
Multidiscapacidad	1
<b>Totales</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

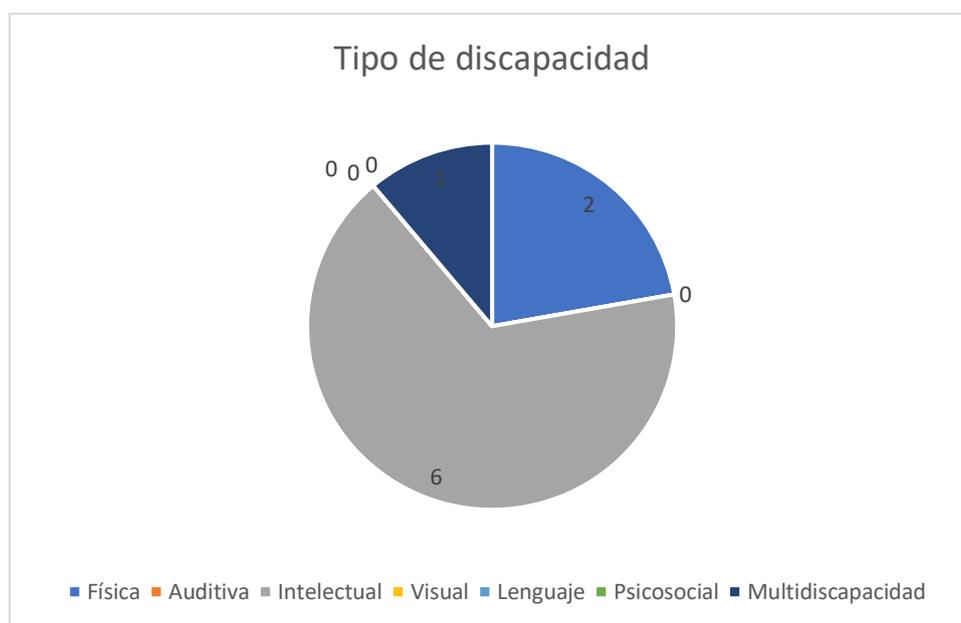


Figura 24. *Tipo de discapacidad de los colaboradores con discapacidad encuestados.*

Fuente: Tabla 23

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En la figura 24, sobre el tipo de discapacidad, se evidencia que la intelectual es la de mayor frecuencia, siguiéndole la física y la relacionada con el lenguaje. También, hay personas con multidiscapacidad, con intelectual y del lenguaje.

**Tabla 24**

*Causa de la discapacidad:*

<b>Opciones</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>
Genético/hereditario	4
Propio de una enfermedad	1
Accidente laboral/tránsito	1
Embarazo	0
Vejez	0
Desconozco	3
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

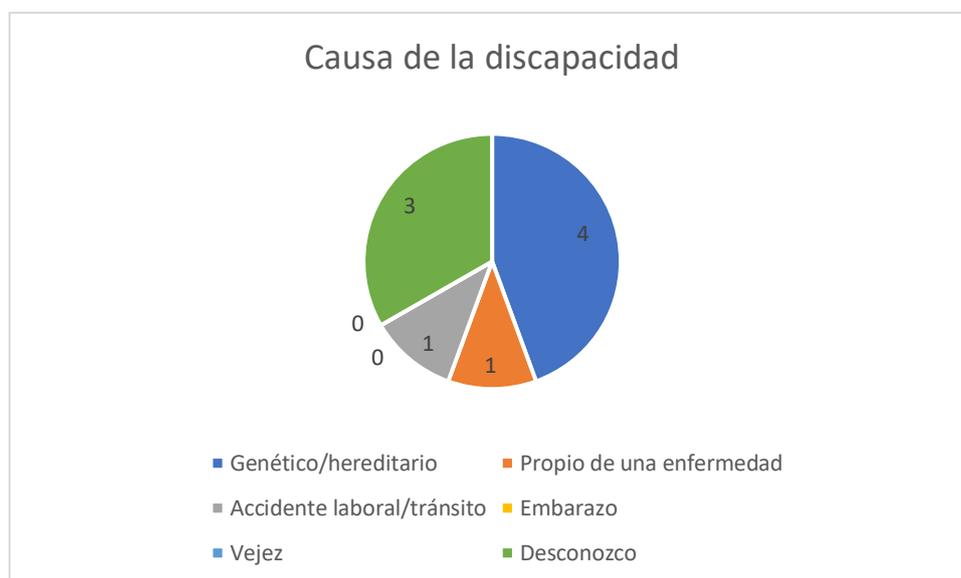


Figura 25. *Causa de la discapacidad de los colaboradores encuestados.*

Fuente: Tabla 24

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Sobre la causa de la discapacidad de los colaboradores, de acuerdo con la figura 25, 4 indicaron que es genético/hereditario, 3 desconocen la causa, 1 propio de una enfermedad y 1 debido a un accidente laboral/tránsito. A pesar de nacer con discapacidad, siendo este hecho el más frecuente, pueden conseguir empleo.

**Tabla 25**

*Número de miembros de su familia que viven con el colaborador con discapacidad:*

<b>Opciones</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>
1 -3 miembros	2
4 - 6 miembros	3
7 - 9 miembros	2
más de 9 miembros	2
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

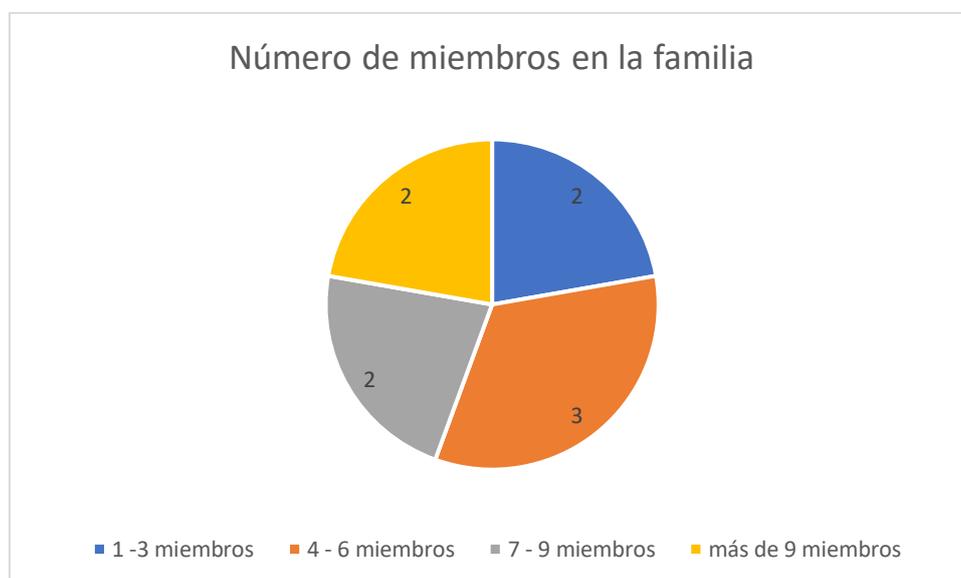


Figura 26. *Número de miembros de familia con los que vive el colaborador con discapacidad.*

Fuente: Tabla 25

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En la figura 26, se presenta que 2 colaboradores con discapacidad viven con 1 a 3 integrantes, 3 con 4 a 6 integrantes, 2 con 7 a 9 integrantes, y 2 con más de 9 integrantes. La mayoría viven con más de 4 integrantes, es decir, a pesar de su condición, gozan de una vida familiar.

**Tabla 26**

*¿Es jefe de hogar en su familia?*

Opciones	Frecuencia absoluta
SI	4
NO	5
<b>Totales</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 27. *Respuesta sobre si es jefe de hogar el colaborador con discapacidad.*

Fuente: Tabla 26

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Sobre si es jefe de hogar en su familia, en la figura 27, se evidencia que 4 colaboradores son jefes de hogar y 5 no lo son. Por lo tanto, hay personas con discapacidad que forman una familia y son cabeza de hogar, por lo cual, es imperativo y oportuno que cuenten con un empleo.

**Tabla 27**

*Obligaciones familiares (hijos menores de edad, familia con discapacidad)*

Opciones	Frecuencia absoluta
SI	4
NO	5
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 28. *Respuesta sobre si el colaborador con discapacidad tiene obligaciones familiares.*

Fuente: Tabla 27

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En la figura 28, se presenta que 4 colaboradores sí tienen obligaciones familiares, es decir, hijos menores de edad o un familiar con discapacidad a quienes deben atender; y 5 que no. Por lo tanto, son personas que, pese a sus condiciones, asumen deberes y cumplen un rol importante dentro del núcleo familiar.

**Tabla 28**

*Familiar posee alguna discapacidad:*

Opciones	Frecuencia absoluta
SI	2
NO	7
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

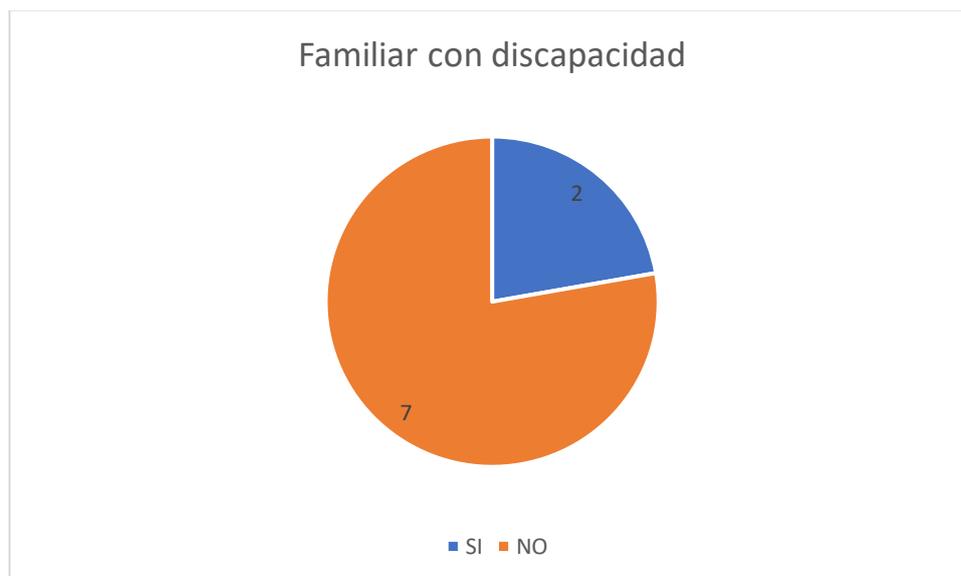


Figura 29. *Respuestas sobre si el colaborador tiene familiar con alguna discapacidad.*

Fuente: Tabla 28

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Sobre si el colaborador tiene un familiar con discapacidad, 2 indicaron que sí, y 7 que no. Por lo tanto, para la mayoría, solo ellos son los que poseen una discapacidad en sus respectivas familiar, y relacionado con el hecho de que, con frecuencia, los miembros de su familia son de 4 o más, estas personas laboran.

**Tabla 29**

*Además de usted, ¿existen otros miembros de su familia que se encuentren laborando?*

Opciones	Frecuencia absoluta
SI	5
NO	4
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 30. *Respuestas sobre si existen otros miembros de la familia, del colaborador con discapacidad, laborando.*

Fuente: Tabla 29

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Sobre si existen otros miembros de su familia laborando, 5 indicaron que sí, y 4 no. Por lo tanto, puede darse que sean los únicos que sustenten las necesidades de su familia, como también pueden ser un apoyo dentro de su hogar.

**Tabla 30**

*¿Trabajaba anteriormente?*

Opciones	Frecuencia absoluta
SI	6
NO	1
De manera independiente	2
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

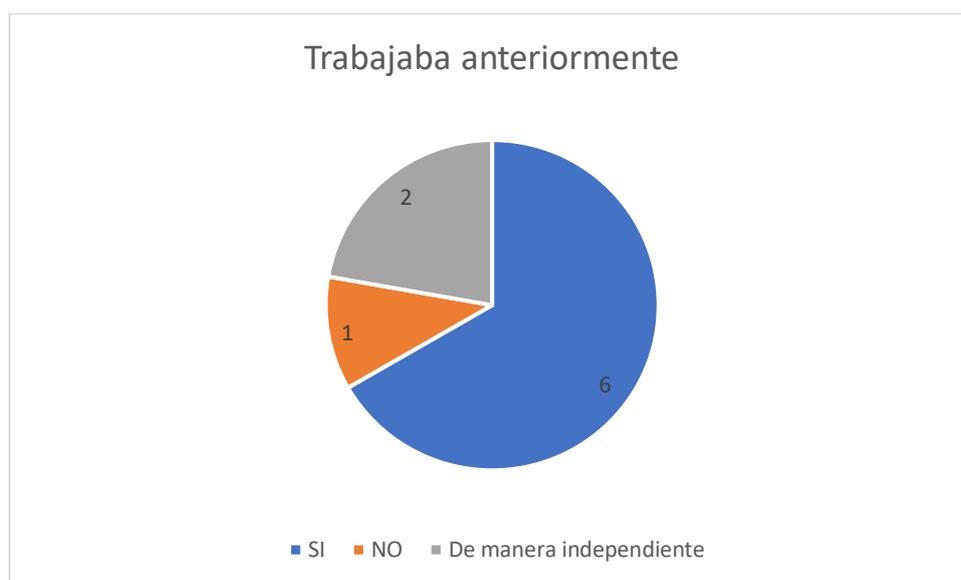


Figura 31. *Respuestas sobre si el colaborador con discapacidad trabajaba anteriormente.*

Fuente: Tabla 30

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Sobre si laboraba anteriormente, en la figura 31, se evidencia que 6 colaboradores con discapacidad indicaron que sí, 1 no, y 2 que sí, pero de manera independiente. Es así que se infiere que no han tenido dificultad al encontrar trabajo antes de tiendas TIA, dado que la mayoría lleva más de 5 años laborando en la empresa.

**Tabla 31**

*¿Practica algún deporte?*

Opciones	Frecuencia absoluta
SI	0
NO	8
No es posible	1
<b>Totales</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 32. Respuestas sobre si el colaborador con discapacidad practica algún deporte.

Fuente: Tabla 31

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Sobre si practica algún deporte, en la figura 32, se evidencia que 8 colaboradores con discapacidad indican que no, y 1 que no le es posible. Por lo tanto, se infiere que los sujetos de estudio no realizan actividad física, hecho que repercute en su calidad de vida.

**Tabla 32**

*¿En qué actividades recreativas emplea su tiempo libre?*

Opciones	Frecuencia absoluta
Cine/Teatro	0
Lectura	0
Paseo/Tv	7
Deporte	0
Viajes	2
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

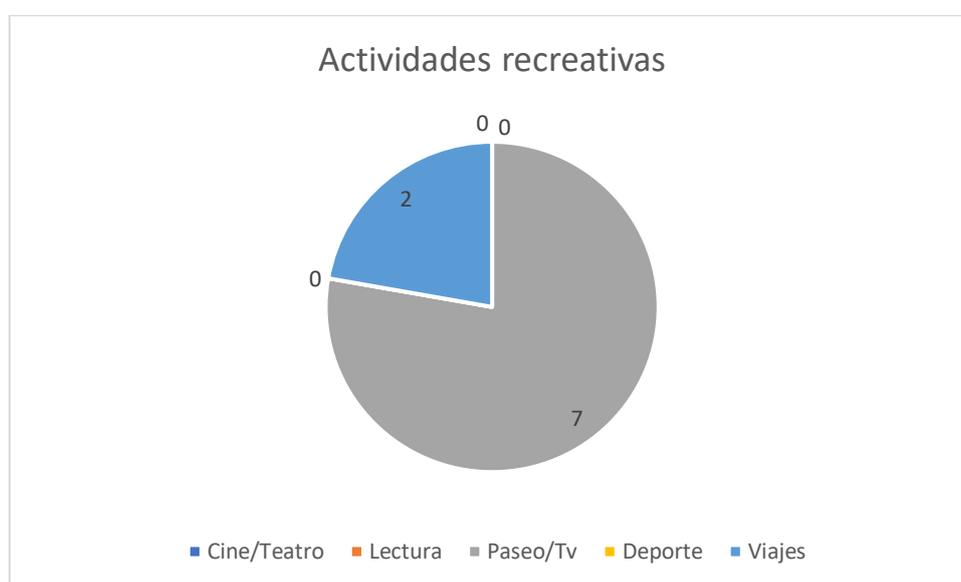


Figura 33. *Respuestas sobre las actividades recreativas en las que emplea su tiempo el colaborador con discapacidad.*

Fuente: Tabla 32

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Sobre las actividades recreativas que realizan los sujetos de estudio, 7 indicaron Paseo/TV, y 2 Cine/Teatro. A pesar de no realizar actividad física, tienen actividades de esparcimiento, hecho importante para su calidad de vida.

### 3.5.2.3 Relación Laboral y Autonomía

**Tabla 33**

*Tiempo que labora en la empresa:*

Opciones	Frecuencia absoluta
Menos de 1 año	0
1 a 3 años	0
De 3 a 5 años	1
Más de 5 años	8
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 34. *Tiempo que labora en la empresa el colaborador con discapacidad.*

Fuente: Tabla 33

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En relación con el tiempo que los colaboradores llevan laborando en la empresa, en la figura 34, se evidencia que 8 respondieron más de 5 años, y 1 de 3 a 5 años. Por lo tanto, se infiere que son capaces de mantener un trabajo fijo, y trabajar en una empresa por un tiempo prolongado. Hecho relevante dentro de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

**Tabla 34**

*Área de trabajo en la que se desempeña:*

<b>Opciones</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>
Atención al cliente	2
Operario (Producción)	3
Administrativo/Oficina	0
Polifuncional (diversas tareas encargadas)	4
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 35. *Área de trabajo en la que se desempeña el colaborador con discapacidad.*

Fuente: Tabla 34

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En relación con el área de trabajo en la que se desempeñan los colaboradores con discapacidad, el de mayor frecuencia es polifuncional, le siguen operario de producción, y atención al cliente. Es así como, los sujetos de estudio pueden realizar diversas actividades dentro de las tiendas.

**Tabla 35**

*Su contratación laboral en la empresa es:*

<b>Opciones</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>
A prueba	0
A plazo fijo/Indefinido	9
Por temporada	0
Por obra	0
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 36. Área de trabajo en la que se desempeña el colaborador con discapacidad.

Fuente: Tabla 35

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

De acuerdo con el tipo de contrato laboral, en la figura 36, se evidencia que la totalidad de los colaboradores encuestados tienen contrato a plazo fijo. Por lo tanto, se infiere que su permanencia en el trabajo es segura, con deberes, derechos y beneficios como cualquier otro colaborador.

**Tabla 36**

*Tiempo de su jornada laboral:*

<b>Opciones</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>
Medio tiempo	2
Jornada completa (8 horas)	7
<b>Totales</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

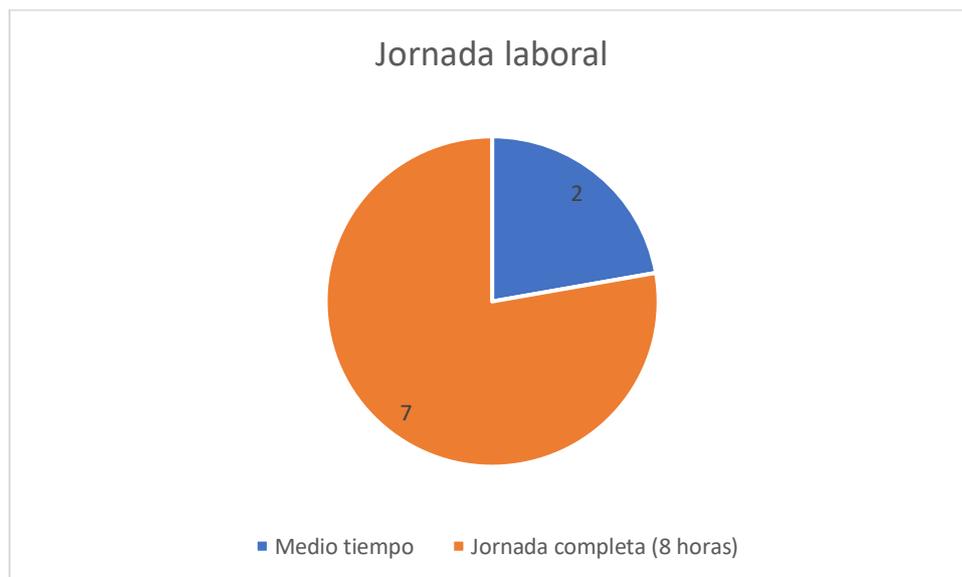


Figura 37. *Jornada laboral de colaborador con discapacidad.*

Fuente: Tabla 36

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En relación con la jornada laboral, en la figura 37, se evidencia que 7 colaboradores laboran jornada completa, y 2 medio tiempo. De acuerdo con la investigación visitando las tiendas TIA, la empresa coloca de 1 a 2 personas con discapacidad, ya sea a medio tiempo o jornada completa. Además, se infiere que los sujetos de estudio están prestos y disponibles para realizar las mismas horas de trabajo que cualquier otro colaborador.

**Tabla 37**

*¿Administra sus finanzas personales por cuenta propia?*

Opciones	Frecuencia absoluta
SI	7
NO	2
<b>Totales</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

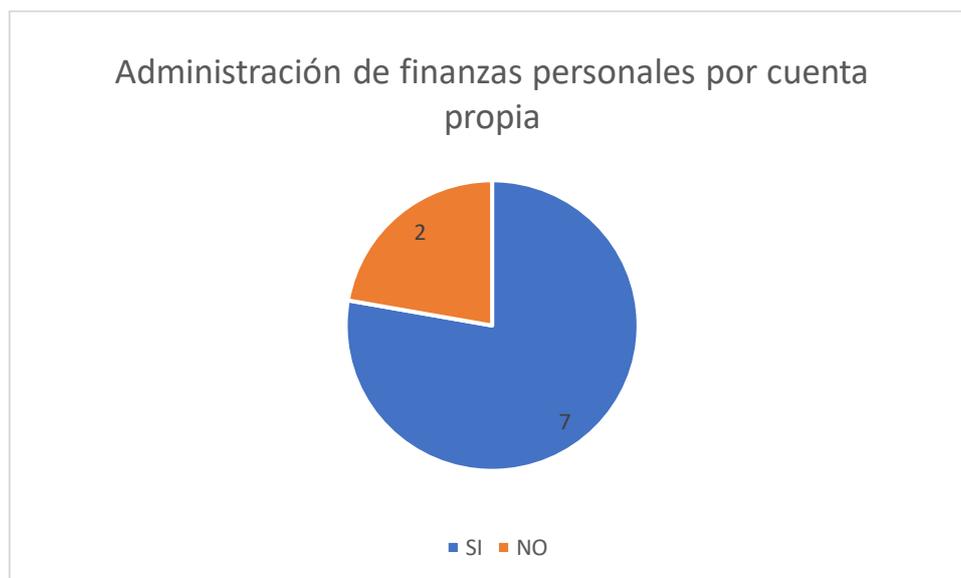


Figura 38. *Respuestas sobre si administra sus finanzas personas por cuenta propia.*

Fuente: Tabla 37

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Sobre si administra sus finanzas personales por cuenta propia, en la figura 38, se evidencia que 7 colaboradores respondieron que sí, y 2 que no. La propia administración de cuentas personales hace referencia a la autonomía y capacidad de ser responsable de uno mismo. Característica relevante para el presente estudio.

### 3.5.2.4 Cobertura de las necesidades básicas

**Tabla 38**

*Servicios básicos con los que cuenta en su vivienda*

Opciones	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Agua potable	9	100%
Luz eléctrica	9	100%
Acceso a internet domiciliaria	8	89%
Telefonía (casa/móvil)	9	100%
<b>Total, encuestados</b>	<b>9</b>	
<b>Total, respuestas</b>	<b>35</b>	

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

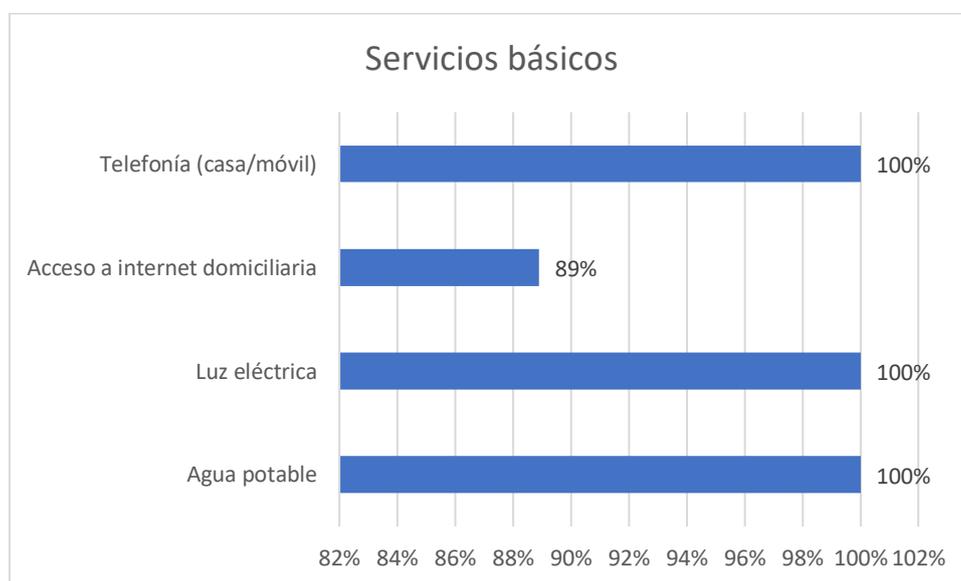


Figura 39. *Servicios básicos con los que cuenta la vivienda del colaborador con discapacidad.*

Fuente: Tabla 38

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En relación con los servicios básicos, en su totalidad respondieron que sí poseen servicios de agua potable, luz eléctrica, y telefonía; y 1 (89%) indicó que no cuenta con acceso a internet. Por lo tanto, se infiere que cuentan con los servicios básicos para vivir una vida plena, y poder realizar sus actividades cotidianas de manera adecuada.

**Tabla 39**

*La Vivienda que posee la adquiere a través de:*

Opciones	Frecuencia absoluta
Vivienda Social y Pública (MIDUVI)	2
Hipoteca	0
Alquiler	2
Es propia	5
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

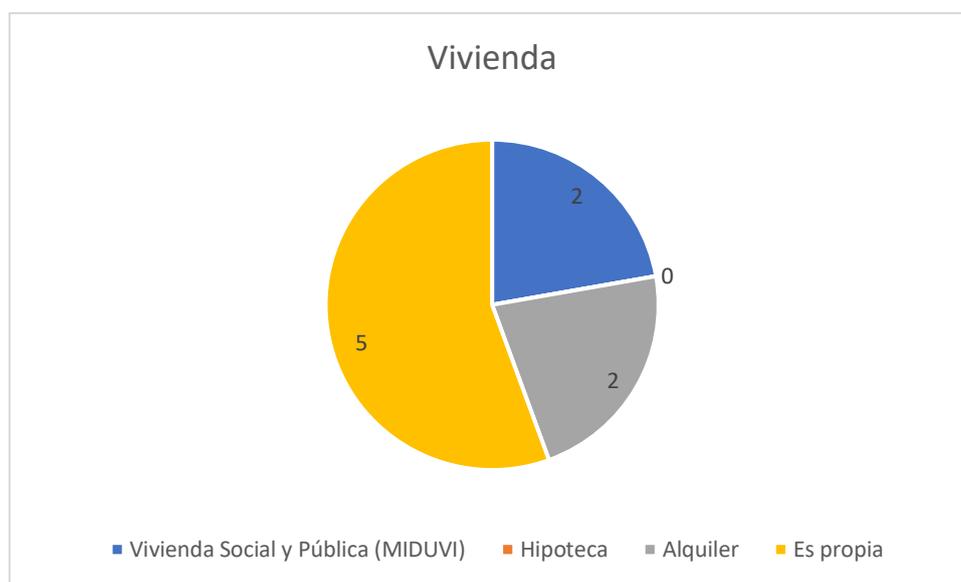


Figura 40. *Tipo de adquisición de la vivienda.*

Fuente: Tabla 39

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En relación con el tipo de adquisición de la vivienda, en la figura 40, se evidencia que la mayoría tiene casa propia, los encuestados restantes, alquilan y la adquirieron por medio del MIDUVI. Por lo tanto, no se muestra dificultad para adquirir una vivienda.

**Tabla 40**

*Características de la vivienda:*

<b>Opciones</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>
Madera	0
Caña	0
Cemento	9
Mixta	0
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo,  
(2022)



Figura 41. *Características de la vivienda del colaborador con discapacidad.*

Fuente: Tabla 40

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Sobre las características de la vivienda, en la figura 41, se evidencia que la totalidad de los encuestados indicaron que es de cemento. Por lo tanto, la estructura de la casa es segura.

**Tabla 41**

*Si requiere de tratamiento continuo o por gestiones médicas ¿qué tan a menudo necesita permiso para ausentarse en la empresa?*

Opciones	Frecuencia absoluta
1 a 2 veces a la semana	2
2 a 4 veces a la semana	0
No requiere de manera regular	6
Cambia la jornada con otro colaborador y no solicita permiso frecuente	1
<b>Totales</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

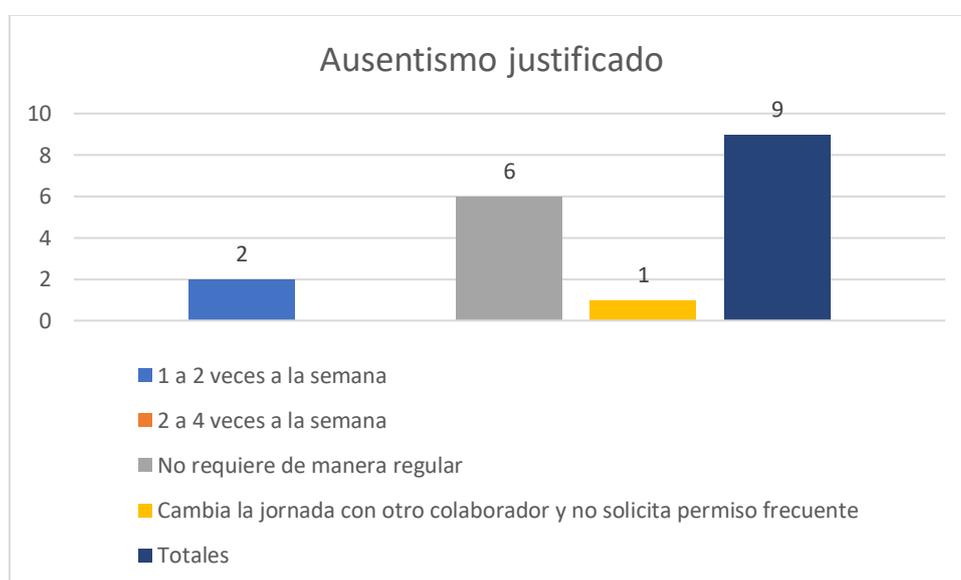


Figura 42. Frecuencia de ausentismo por parte del colaborador con discapacidad.

Fuente: Tabla 41

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En relación con el ausentismo con permiso médico, en la figura 42, se evidencia que 6 colaboradores no requieren de este de manera regular, 2 de 1 a 2 veces por semana, y 1 indica que cambia la jornada con otro colaborador y no solicita permiso frecuente. Por lo tanto, sí se pueden dar casos de ausentismo por permiso médico, pero, de acuerdo con los supervisores de las tiendas, no se da de manera frecuente.

**Tabla 42**

*¿El ingreso que percibe por su trabajo, le alcanza para cubrir sus necesidades básicas de vida?*

Opciones	Frecuencia absoluta
SI	2
NO	6
No lo sé	0
Comparto mis gastos con otros miembros de la familia	1
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 43. Respuestas sobre si el ingreso satisface las necesidades básicas del colaborador con discapacidad.

Fuente: Tabla 42

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Sobre si el ingreso que percibe satisface sus necesidades básicas, 6 colaboradores indicaron que no, 2 sí, y 1 comparte gastos con otros miembros de la familia. Por lo tanto, se infiere que, a pesar de laborar, el sueldo no logra suplir sus necesidades.

**Tabla 43**

*¿Se encuentra afiliado al IESS?*

Opciones	Frecuencia absoluta
SI	9
NO	0
<b>Totales</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 44. Respuestas sobre si se encuentra afiliado al IESS.

Fuente: Tabla 43

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En la figura 44, se evidencia que la totalidad de los encuestados se encuentran afiliados al IESS, es decir, poseen un trabajo formal.

**Tabla 44**

*¿Qué servicio médico utiliza regularmente?*

Opciones	Frecuencia absoluta
Centro de Salud pública	8
Dispensario público	1
Atención médica particular	0
Red pública y particular	0
<b>Totales</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo,  
(2022)

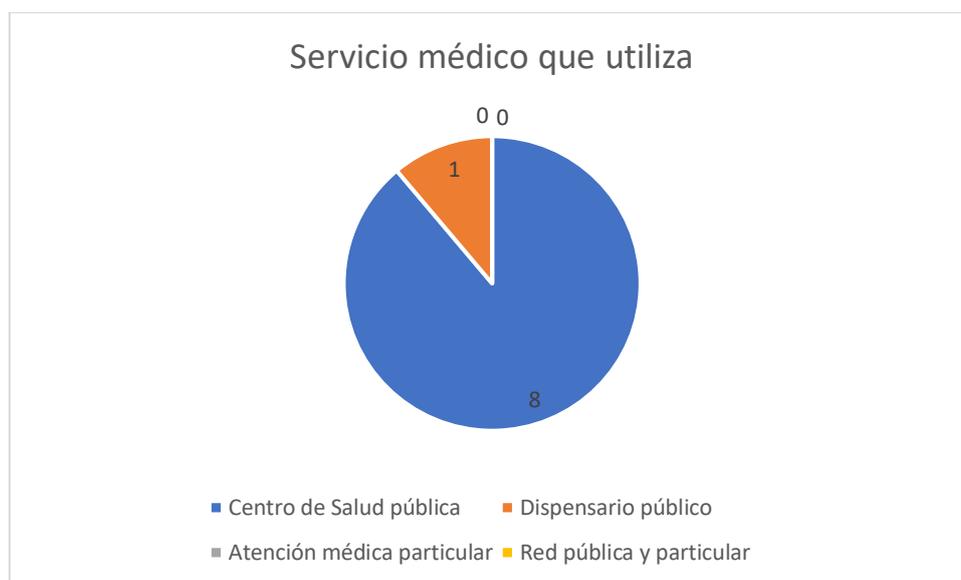


Figura 45. *Servicio médico que utiliza regularmente el colaborador con discapacidad.*

Fuente: Tabla 44

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En la figura 45, se evidencia que los encuestados utilizan los servicios públicos de salud. Por lo tanto, no se consideran los servicios médicos privados.

**Tabla 45**

*Beneficios por Discapacidad a los cuales se ha acogido:*

<b>Opciones</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia relativa</b>
Impuestos prediales	0	0%
Servicios básicos (Energía eléctrica)	2	22%
Iva devuelto	1	11%
Descuento en telefonía fija y/o móvil	2	22%
Tarifa preferencial en transporte	2	22%
Desconoce	5	56%
Otro:	0	0%
<b>Total, de encuestados</b>	<b>9</b>	
<b>Total, de respuestas</b>	<b>12</b>	

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

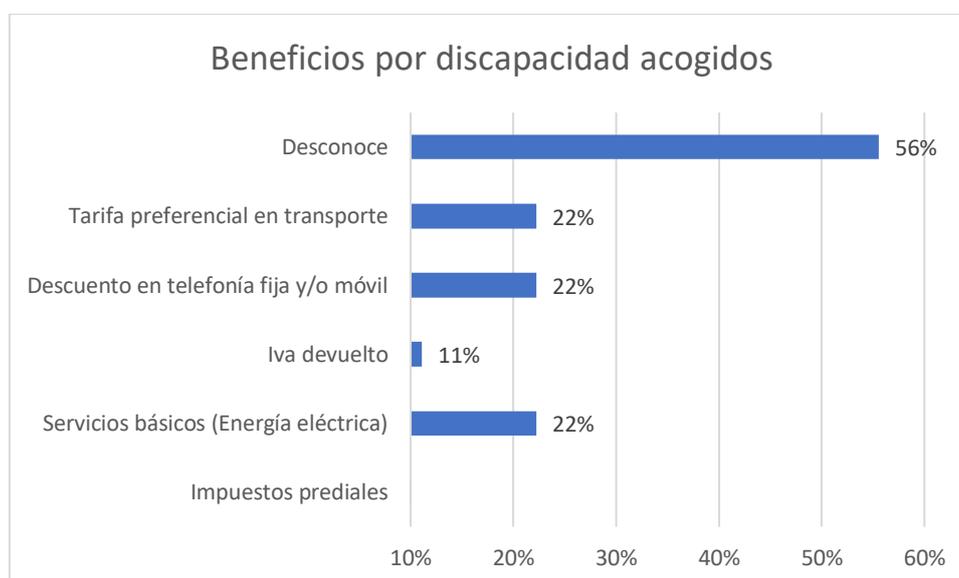


Figura 46. *Beneficios por Discapacidad a los cuales se acoge el colaborador con discapacidad.*

Fuente: Tabla 45

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

De acuerdo con la figura 46, los beneficio a los que se acogen son la tarifa preferencial en transporte, servicios básicos, descuento en telefonía fija/móvil y devolución de IVA. Como se puede apreciar, 6 colaboradores (56%) indicaron desconocer los beneficios. Por lo tanto, es necesario hacerlo de mayor conocimiento público.

### 3.5.2.5 Accesibilidad e inclusión laboral

**Tabla 46**

*¿Encuentra obstáculos de movilidad dentro de la organización que le impidan su correcto desplazamiento?*

Opciones	Frecuencia absoluta
SI	0
NO	2
No lo sé	0
<b>Total</b>	<b>2</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)



Figura 47. Respuestas sobre si encuentra obstáculos de movilidad dentro de la organización que impidan su desplazamiento.

Fuente: Tabla 46

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En la figura 47, se evidencia que, para los encuestados con movilidad reducida (2), no se encuentran obstáculos dentro de la organización que impidan su correcto desplazamiento. Por lo tanto, dentro de las tiendas no existe un impedimento para que los colaboradores realicen sus actividades laborales de manera adecuada.

**Tabla 47**

*¿Cómo se transporta cotidianamente al trabajo?*

Opciones	Frecuencia absoluta
Transporte público	7
Vehículo propio	1
Mediante un expreso	0
Transporte de un particular/familiar	1
<b>Total</b>	<b>9</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

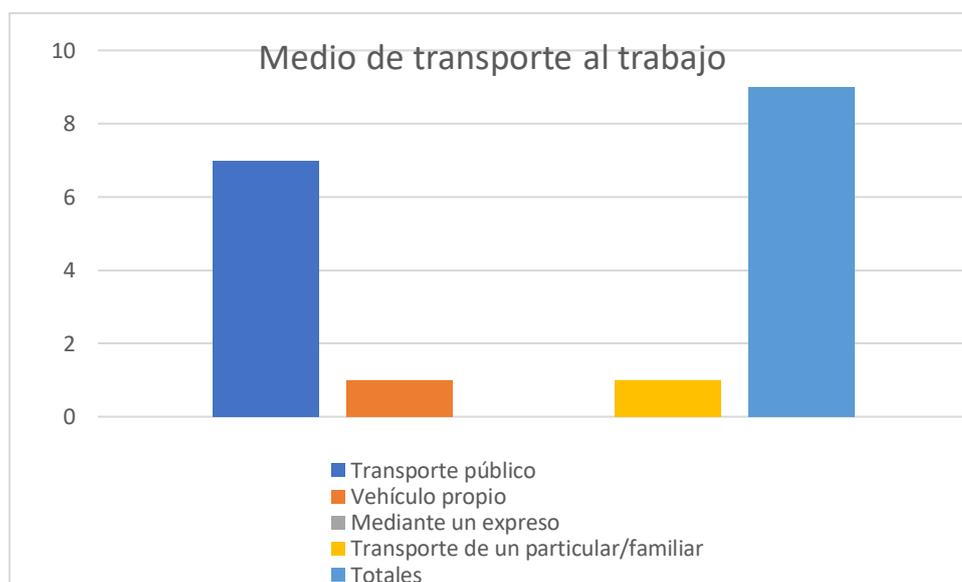


Figura 48. *Medio de transporte al trabajo.*

Fuente: Tabla 47

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En la figura 48, se evidencia que el medio de transporte para dirigirse al trabajo usado con mayor frecuencia es el transporte público, y en menor, el vehículo propio y transporte particular/familiar. De acuerdo con la investigación, la empresa, por lo general, contrata a personas con discapacidad para laborar en tiendas cercanas a su domicilio, el uso del transporte público es el más razonable, en caso de que no dispongan de poder conducir o adquirir un auto.

**Tabla 48**

*¿Considera que el espacio físico (mobiliario, las instalaciones) en su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas sin inconvenientes?*

Opciones	Frecuencia absoluta
De acuerdo	2
En desacuerdo	0
No lo suficiente	0
Falta mejora de ayudas técnicas, (equipos, programas informáticos, dispositivos)	0
No lo sé	0
<b>Total</b>	<b>2</b>

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores con discapacidad de tiendas TIA de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

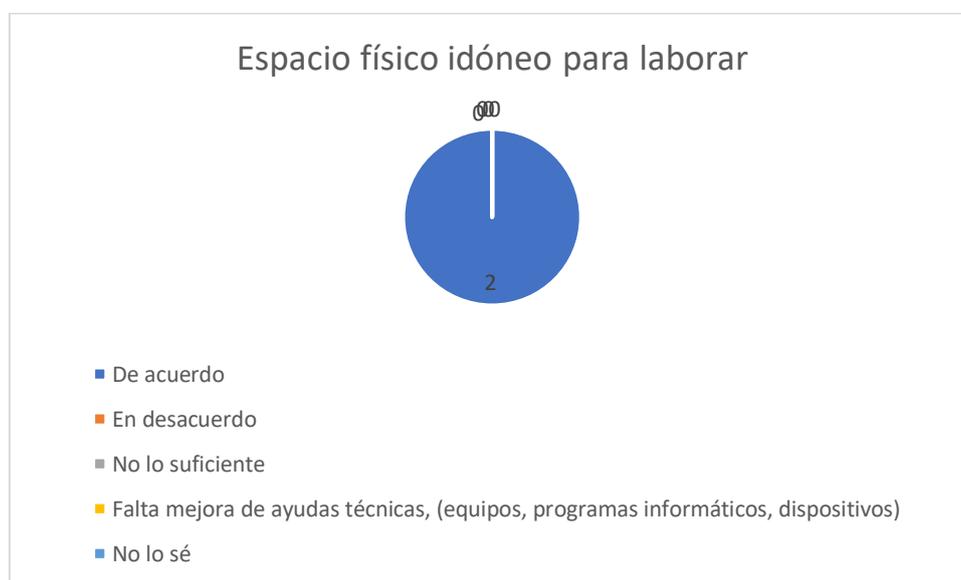


Figura 49. Respuesta sobre si el espacio físico en su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas sin inconvenientes.

Fuente: Tabla 48

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

En la figura 49, sobre si el espacio físico en el lugar de trabajo les permite realizar sus tareas sin inconvenientes, dirigida a los colaboradores con movilidad reducida, respondieron que no. Por ende, a pesar de su condición, y gracias a la conciencia de inclusión en las tiendas, no se presentan dificultades al realizar sus actividades laborales.

### **3.5.3 Resultados de las entrevistas**

A continuación, se presentan los resultados de las entrevistas. Además, se realizó 1 entrevista que se muestra en los anexos.

#### **Entrevista 1**

**Entrevistado:** Sr. Jimmy Coloma

**Institución:** CONADIS

**Función:** Fortalece la intervención institucional a nivel local

**Cargo:** Delegado Provincial del Guayas del CONADIS

**Fecha:** Guayaquil, jueves 19 de mayo del 2022

1. ¿Cuáles son las actividades que realiza el CONADIS que contribuyen al desarrollo de la inclusión laboral en guayas?

A nivel nacional, lo cual se replica en el resto de las provincias; se realizan las acciones o estrategias direccionadas desde Quito. Lo que cambia son las instancias y los actores; siendo el CONADIS el organismo que formula y fiscaliza las políticas públicas que deben ser acatadas por las instituciones públicas y privadas. De tal manera que la propuesta de inclusión laboral nace del CONADIS y se origina a través de la sociedad civil.

Así también se encarga de evaluar las políticas públicas (en este caso del año 2017-2021) planificadas en la Agenda de discapacidades, cuyo documento sirve de instrumento recogiendo los diferentes ejes temáticos que refiere a la discapacidad como el trabajo, la educación, la salud, el turismo, la accesibilidad, el acceso a la información, el deporte y demás. Esta agenda es la que orienta las políticas públicas que deben ser tomadas por todas las instituciones públicas y privadas.

2. En materia laboral, ¿cuáles son las actividades a las que los empleadores se acogen para trabajar con personas con discapacidad?

Además de la existencia de la normativa legal, lo que el CONADIS realiza es el seguimiento y la observancia a que se respete esa política pública. Para ello se hace lo siguiente

- Los compañeros del SIL, el Ministerio de Trabajo y CONADIS, visitamos a las diferentes empresas sin previo aviso para verificar datos de inclusión laboral regularmente cada 3 o 6 meses;
- Se realiza la constatación a través de la Nómina de trabajadores que consta en la empresa a través de los anexos para verificar que tienen discapacidad.
- Finalmente escogemos al azar a uno de los empleados para confirmar (a través de una corta entrevista) y ver el trato que se está dando en la empresa y cómo se presenta la accesibilidad del entorno y el clima laboral.

3. Según su experiencia, ¿qué factores considera usted inciden mayormente para que las empresas realicen una contratación incluyente?

Honestamente, incide más el hecho de cumplir la normativa legal, porque si incumplen la empresa recae en multas y sanciones; luego se presenta la iniciativa de parte de la empresa y hacen un procedimiento de convivencia, de trabajo, de clima laboral, porque al fin de cuentas, las empresas saben que tener trabajadores que se sientan bien en sus trabajos, les permite ir creciendo y los trabajadores se entregan más a su trabajo.

4. De acuerdo con su observancia en las empresas, ¿Qué tipo de discapacidad es la que más prevalece a la hora de la contratación?

La física, ya que es el tipo de discapacidad que existe en mayor porcentaje sobre el resto e implica la movilidad reducida lo cual les permite realizar diversas actividades en las empresas, luego le sigue la visual y la intelectual. La psicosocial está más relegada y es en la que hay por trabajar de parte de todos; empresas, así como nosotros (entidades asociadas) en hacer conciencia de que esas personas también pueden trabajar, pero esta discapacidad es la que menos se conoce.

5. ¿Las personas con discapacidad activas laboralmente están siendo contratadas acorde a su nivel educativo o profesión?

Está afinado a los estudios, porque no hay muchos profesionales con discapacidad, hay un porcentaje mínimo, llegando más a las secundarias con las justas, pero también hay muchos en primaria; por lo tanto, van más a trabajar en áreas como: servicio, limpieza, y aseo.

Los pocos que hay a nivel profesional, menciona, son fiscales, jueces, funcionarios de alto cargo haciendo un buen desempeño.

6. ¿Existe una distinción en la celebración de contrato, que estipule una jornada más flexible en caso de que la personas con discapacidad deban ausentarse o trabajar una menor jornada debido a asuntos médicos?

No, para nada. Es por eso que se brinda la asesoría a través del SIL, ya que hay usuarios que consideran que tener la discapacidad les da ciertos privilegios, y la discapacidad no crea privilegios, lo que hace es la inclusión, esto implica que las personas aspirantes a un trabajo sepan que, lo que se busca es que trabaje en iguales condiciones que los demás y demuestre su capacidad y aptitud en el trabajo, porque eso le abre la puerta al resto de los que vienen posteriormente en búsqueda de un trabajo.

Refiere que, como todos, deben informar con anticipación en caso de permiso o ausencia laboral en el día y que la ley es prioritaria para ellos, por ejemplo:

- Si la empresa va a hacer una reducción de personal, (hablando en el caso de las instituciones públicas) que tiene nombramiento, se debe reducir más al que no tiene discapacidad que a ellos, pues si a ellos se los despide justificadamente, se les dará un sueldo de hasta 18 meses sumado a todos los beneficios de ley, a diferencia del resto que no tiene discapacidad.

7. ¿Entonces los empleadores, no deberían temer a la contratación de personas con discapacidad?

Refiere que no. Ese es un tema que ellos (como institución) sensibilizan a los empleadores puesto que no hay contrato distinto para estas personas. En la norma todos tenemos los mismos derechos, lo otro es la acción afirmativa que es el caso de lo arriba mencionado

8. ¿Qué es lo que las empresas más requieren para generar la inclusión laboral?

La accesibilidad, es un problema desde la concepción del entorno, los espacios están configurados pensando que solo van a transitar personas que caminan, que ven y escuchan. Desde la arquitectura y el marketing de las inmobiliarias e infraestructuras, por lo que implica posteriores adaptaciones o modificaciones que no se prevé lo que en algún momento puede suceder.

9. Respecto a los beneficios tributarios, ¿qué tan favorable les resulta este incentivo a las empresas? ¿tienen ya conocimiento previo de esto?

No considera un factor de mayor incidencia a la hora de contratar, sino más bien el hecho de evitar la multa y sanción a criterio personal.

10. ¿Cuáles son las proyecciones que se plantea el CONADIS para continuar con el desarrollo de la cultura de la inclusión laboral?

Continuar trabajando con la sensibilización a las personas; tanto al empresario como a los trabajadores con discapacidad, la accesibilidad, el acceso a la información es vital, y para poder subir los roles de las personas con discapacidad hay que hacer un esfuerzo con las universidades, el acceso a la educación; continuar con los seguimientos de la inclusión laboral.

Considera que es bueno la diversidad en el campo laboral, educativo puesto que así se logra mucho mejor la convivencia, y relacionamiento. Lo mismo aplica para las personas con discapacidad ya que algún día uno llegará también a tener una discapacidad por cualquier circunstancia eventual, de enfermedad o por vejez.

Considera que donde hay mayor contratación es a nivel público, porque son los primeros evaluados, envían constantemente informes al Ministerio de Trabajo, y debe constar la nómina de incluidos laboralmente y es más controlado. En tanto, las empresas privadas se dan a través de visitas periódicas.

## Entrevista 2

**Entrevistado:** Srta. Mishel Álvarez

**Institución:** CONADIS

**Cargo:** Analista Observancia, Seguimiento y Evaluación 2.

**Función:** Analista en el Eje de Trabajo y Empleo. Responsable del seguimiento a la inclusión laboral de las personas con discapacidad desde el 2018.

**Contacto:** mishel.alvarez@consejodiscapacidades.gob.ec

**Fecha:** Guayaquil, martes 15 de marzo del 2022

**Objetivo:** Adquirir una valoración general acerca del problema investigado. Entender sobre su rol.

La persona entrevistada nos realiza una interpretación de los datos recogidos en la plataforma gubernamental sobre la empleabilidad, así como la normativa y las acciones de seguimiento que realizan con el fin de generar una apreciación detallada sobre los insumos aquí expuestos.

### 1. El CONADIS y sus atribuciones

El CONADIS tenía una función ejecutora (otorgaba los carnés de discapacidad), pero a partir del 2013 esta función pasa al MSP. Desde entonces se convirtió en un Consejo que se encarga de la formulación, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en tema de discapacidad.

Nos realiza un Diagnóstico sobre la Inclusión Laboral que se detalla a continuación:

Según información disponible hasta el 2018 mediante la página web del CONADIS (área de Estadística).

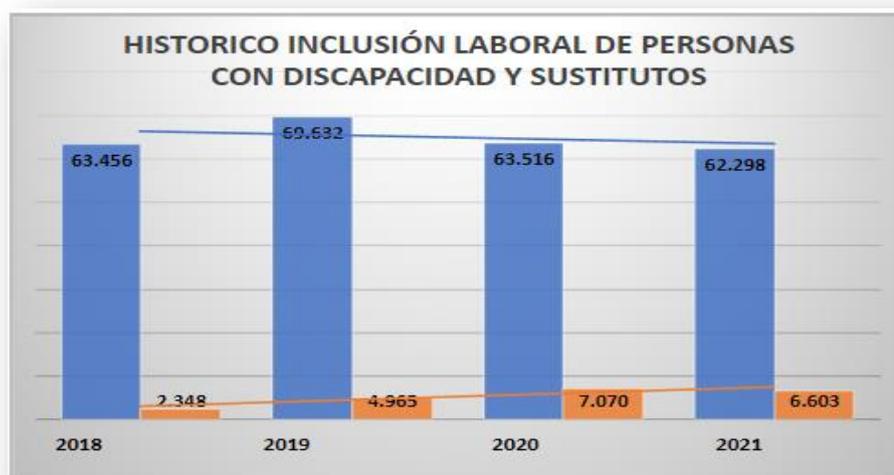


Figura 50. *Histórico Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y Sustitutos*  
Fuente: IESS, MDT, Registro Nacional de Personas con Discapacidad (agosto 2021)

Al 2018, se registran 63456 personas con discapacidad activas laboralmente; al 2019 sube significativamente a 69632 ya que el CONADIS con el SIL realizaron inspecciones laborales para verificar el cumplimiento de la cuota del 4%; al 2020 disminuye a 63516 por situación de pandemia y al 2021 son 62298 personas con discapacidad incluidas laboralmente

Explica la situación de los sustitutos, quienes pueden formar parte de esta cuota de inclusión en el mercado laboral que al 2018 registra 2348 sustitutos, en el 2019, 4965 sustitutos y al 2020, se certificaron 7070 sustitutos, éste subió en relación con las personas con discapacidad que disminuyó, por la certificación directa y empezaron a formar parte de la cuota de inclusión teniendo derecho a la estabilidad laboral. Finalmente, al 2021 se registra 6603. Siendo entonces un Total de personas con discapacidad y sustitutos hasta agosto 2021 de 68901.

## 2. Situación de las empresas y la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad

Empresas e Instituciones Públicas (con más de 25 empleados):

- Al 2019 se registran 11 775 empresas; cumplían 6251 y no lo hacían 5524
- A las 2020 ciertas empresas cerraron e instituciones públicas se liquidaron y otras se fusionaron. Quedaron 9831, de éstas 5412 cumplían y 4419 no cumplían
- En el 2021 se estabiliza un poco la situación de las empresas, siendo que 9863 empresas con más de 25 empleados que deben cumplir la cuota de inclusión laboral

### 3. Para verificar el cumplimiento de la cuota de inclusión laboral

Se verifican los nombramientos definitivos en el sector público y los contratos indefinidos en el sector privado. Menciona que existe falencia de información, ya que no hay un sistema en el que se pueda determinar mediante contratos indefinidos o mediante nombramientos definitivos para hacer el cálculo del 4%, la información que se utiliza es la base de afiliados del IESS que tienen las empresas.

El Ministerio de Trabajo tiene el Sistema Único de Trabajadores (SUT), siendo una obligación del empleador subir la información al Sistema, estos no lo suben al sistema; por eso se basan en la información de afiliados al IESS. El incumplimiento del Sector público radica en que los concursos de mérito y oposición están suspendidos por la pandemia y no se han podido generar nuevos puestos de trabajo y, otra es la situación de escolaridad tardía que afecta en la instrucción educativa ya que mínimo debe contar con un título de 3er nivel para ingresar en el sector público. 85% están empleados en el sector privado.

Dado el número de empresas que existen se constató mediante llamadas telefónicas a las personas con discapacidad activas laboralmente hasta enero 2020, para verificar los motivos por los cuales dejó de laborar entre ellas se presentó: renuncias voluntarias (por la situación del COVID debido al pánico de contraer el virus); también hubo despidos intempestivos; jubilación durante la pandemia y fallecidos 369 a causa del COVID 2019.

### Situación de las personas con discapacidad en el país

**Tabla 49**

*Número de personas con discapacidad en Ecuador octubre 2021*

Tipo de discapacidad	Número de personas	%
Física	215.156	46%
Intelectual	108.957	23%
Auditiva	66.538	14%
Visual	54.397	12%
Psicosocial	26.157	6%
<b>Total</b>	<b>471.205</b>	<b>100%</b>

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística y Censo 2021)

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Registradas 471.205 personas; de las cuales 56% son de género masculino; el 44% femenino y 28 se identifican dentro de los grupos LGBTI (mediante cédula señalan esta

información). La discapacidad más prominente es la discapacidad física. La prevalencia de la discapacidad está en 2,67% en relación con la población total 17'829.942 habitantes

#### 4. Normativa Legal

A partir de empresas o instituciones con más de 25 empleados, 4% de personas con discapacidad, pero para el cálculo en el sector privado se lo realiza mediante contratos indefinidos y sector público mediante los nombramientos definitivos.

Como sustitutos se pueden certificar los padres y madres de personas con discapacidad con cualquier grado y porcentaje y cuando cumplen 18 años solo se certificará a aquellos que son responsables de una persona con discapacidad severa del 75%.

**Tabla 50**  
*Deducción por Inclusión Laboral*

TAMAÑO	NO. SOCIEDADES	VALOR DEDUCCIÓN
GRANDE	313	\$ 5.426.991,30
MEDIANA	239	\$ 1.278.127,30
PEQUEÑA	90	\$ 328.611,62
MICRO	35	\$ 61.545,06
<b>TOTAL DE EMPRESAS</b>	<b>677</b>	<b>\$ 7.095.275,28</b>

Nota: Número de empresas que han obtenido deducción del 150% adicional en impuesto a la renta por inclusión laboral de Personas con Discapacidad o sus sustitutos en el período fiscal 2019

Fuente: (Servicio de Rentas Internas, 2019)  
Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

Basado en el artículo 49 de la LOD dice que aquellos empleadores (sector privado) que sobrepasen el cumplimiento de la cuota del 4% pueden deducir el 150% adicional por Impuesto a la Renta. El SRI reporta que 677 sociedades (grandes, medianas y pequeñas) hicieron una deducción de casi 7 millones de dólares por este concepto. (sobrepasar la cuota). Se aprecia un valor representativo que han solicitado las empresas del sector privado.

#### 5. Sanciones por incumplimiento a la cuota de inclusión laboral

Según artículo 116 de la LOD, las empresas privadas que incumplen con la cuota de inclusión laboral, 10 a 15 Remuneraciones básicas, pudiendo llegar hasta los \$6000. Valores recaudados por multa desde el 2018 al 2020 fue de \$108.000.

Las personas con discapacidad también se pueden jubilar anticipadamente (discapacidad física, auditiva, psicosocial o visual) con 300 aportaciones o 25 años de trabajo. Y una persona con discapacidad intelectual con 240 aportaciones o 20 años de trabajo.

Pensión por invalidez. - por alguna situación que nos impida trabajar, existe esta pensión. Al momento que sufre un riesgo laboral, (Acude a Riesgos Laborales del IESS) donde se realizarán exámenes, proceso de rehabilitación y si pese a ello, la condición definitivamente no se puede mejorar, existe una norma que a través de una resolución se le permite la jubilación por invalidez.

Cuenta que el año anterior (2021) se lanzó una guía de derechos humanos, inclusión laboral y buenas prácticas. Se han recopilado las experiencias de las instituciones públicas y privadas para un adecuado acompañamiento laboral de las personas con discapacidad. puesto que como CONADIS tenemos un convenio tripartito con el Ministerio de Trabajo, y el proyecto SIL de personas con discapacidad, que es una bolsa de empleo inclusiva donde las personas con discapacidad van con su hoja de vida, les levantan un perfil laboral y se trata de identificar una vacante disponible para que se pueda incluir laboralmente

Desde el 2017 al 2021 se han realizado 2900 inspecciones laborales (promotor laboral del SIL, el CONADIS como ente observador y 1 Inspector laboral del Ministerio de Trabajo), y se ha logrado integrar laboralmente a 794. Durante este proceso, se levanta Ficha de Satisfacción laboral para las personas con discapacidad, y se ha identificado que:

- La estabilidad laboral promedio de una persona con discapacidad son 7 años.
- Su remuneración se encuentra acorde a las actividades que realiza.
- Existen buenas prácticas por parte de las empresas.

## 6. Conformación de las REDES

Entonces, parte de aquí, la creación de las Red de Empresas Solidarias (REDES) conformada por la asesoría del CONADIS, la FENEDIF y el Ministerio de Trabajo. 36 empresas a nivel nacional pertenecen a las REDES. El listado de las que se muestran en el Guayas. Se encuentra en proceso de conformación ante el MDT, empresas de diferentes sectores (comercio, educativas, bancos). Los beneficios a los que se acogen las empresas son:

- Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral
- Acceso a la bolsa de empleo inclusiva del SIL de personas con discapacidad

- Intercambio intersectorial, es decir, la experiencia de inclusión laboral entre empresas de distintos sectores, cómo han realizado su proceso de inclusión laboral
- Asesoría en temas de prevención de riesgos
- Asesoría en normativa laboral, (derecho a la estabilidad); pues según el artículo 51 de la LOD estipula que Despido intempestivo de una persona con discapacidad, debe pagar las 18 remuneraciones, lo cual es objeto de negocio en ciertas ocasiones
- Intercambio de prácticas en seguridad y salud ocupacional

Se van a adherir a la Red Iberoamericana de empresas inclusivas, mediante la OIT, les permitirá adherirse a otros beneficios como el intercambio de experiencias y conocimiento entre redes nacionales de países miembros de la red iberoamericana, acceder a la información de las entidades internacionales y el reconocimiento de aquellas iniciativas empresariales innovadoras que también participan en iniciativa social y proyección de futuro y la posibilidad de aportar su experiencia al desarrollo de políticas públicas.

#### 7. Programas de sensibilización en discapacidades con responsabilidad social

El Ministerio de Trabajo mediante una Dirección que ellos tienen de grupo de atención prioritaria, generan programas de sensibilización, al igual que el CONADIS (plataforma virtual) y el SIL, lo realiza de manera presencial.

En las empresas se toparon con procesos de alfabetización, de salud, de trabajos con empleado y familia, procesos de reciclaje.

### Entrevista 3

**Entrevistado:** Srta. Raquel Mármol

**Institución:** SIL

**Cargo:** Asesora técnica

**Función:** Servicio al cliente, registro y asesoría de usuarios y empresas.

**Fecha:** Guayaquil, viernes 13 de mayo del 2022

**Objetivo:** Adquirir una valoración general acerca del problema investigado. Entender sobre su rol.

Introducción sobre el SIL

Es un proyecto que inició sus actividades en el 2006, como un pliego de peticiones de las asociaciones (ciegos, intelectuales, psicológicos y físicos) de personas con discapacidad en las cuales se visibilizaba necesidades y derechos que no se estaban satisfaciendo ni supliendo en la práctica.

Si bien, había el ente, la CONADIS, que se encargaba de calificar, recalificar con su equipo médico, de psicólogos, coordinadores, procurador legal para dar asistencia legal a las personas con discapacidad; más estaban enfocados en ayudas técnicas. En el tema laboral, las empresas podían ir y ver hojas de vida para contratar a personas con discapacidad. Siendo esto, la función que cumplía la CONADIS.

Por el contrario, el SIL nace debido a que las ofertas laborales estaban muy dispersas. En ese tiempo no había una ley que promulgará la inclusión. Las empresas no contrataban formalmente, si no, por ejemplo: afiliaban al seguro, pero no le pagaban un sueldo; contrataban a la persona no para realizar un trabajo, si no, para cumplir con la ley, nada más, no había una responsabilidad social respecto a la inclusión. Y así se mantuvo por muchos años.

Por ende, se lleva al congreso nacional estas peticiones y un asambleísta, en su momento, lo acoge y sustenta la petición al frente del congreso.

Es un proyecto, que se mantiene hasta la fecha por dar unos muy buenos resultados. Incluso mejores que la Red (REDES), Ministerio de Trabajo, porque es parte del gobierno, por

lo tanto, no tiene esa perspectiva, visión, por parte de las empresas, de que van a multar, debido a que no presentan función jurídica para multar.

Se considera que, para poder tener un carné, un mínimo que se debe tener es una discapacidad del 30%. La discapacidad no es otra cosa que una limitación funcional o sensorial con mi entorno inmediato en un mínimo de un 30%. Con ese mínimo del 30%, se adquiriría un documento, un carné, ahora el documento habilitante es la cédula de identidad, donde viene qué discapacidad tiene y el porcentaje, y los demás datos de la persona.

Desde el 2013, adquirió la competencia el Ministerio de Salud para la calificación y recalificación, el CONADIS solo quedó como una veeduría de las empresas, instituciones públicas, privadas, mixtas, cumplan con los derechos a las personas con discapacidad. Eso es básicamente lo que hace el CONADIS.

En temas laborales, al SIL se le solicita los currículums de las personas con discapacidad dispuestas a laborar. Analizan las características competentes que tienen para conseguir empleo, se les hace una entrevista y se determina que aptitudes tiene en función a los trabajos disponibles.

La información de la FENEDIF es independiente a otra institución pública o privada. Logra cruzar información con el seguro social, por el tema de los despidos, de los ingresos; cruzan información de manera personal. No es un tema de veeduría, es cuestión de proactividad para tener la información correcta y precisa. En materia laboral, para la persona con discapacidad, este es el organismo al que puede asistir para conseguir empleo.

1. ¿Cómo valora usted la situación laboral de las personas con discapacidad en lo que ha transcurrido el año 2022?

La Srta. Mármol manifiesta que ha mejorado, porque hay inclusión e inserción laboral. El efecto post pandemia dejó secuelas como: la Ley Humanitaria, en la cual se podía despedir a los colaboradores, por lo que salieron varias personas con discapacidad sin su liquidación respectiva. También, las empresas por cuidarse, empezaron a contratar personal por trimestre, es decir, se contrata a personal por 90 días. Según la ley, si trabajo 90 días, no se le paga al colaborador.

La ley estipula que una persona con discapacidad debe trabajar en tareas que sean acordes a su discapacidad, aptitudes, y función académica. En nada que pueda aumentar su discapacidad y poner en riesgo su salud. El contrato debe ser indefinido y realizar tareas permanentes. Los colaboradores con discapacidad deben estar dentro de la nómina fija, sin embargo, eso no se cumple, y se la contrata dentro de la nómina por temporada. Esto no es responsabilidad por parte de las empresas, y se lo considera injusto. Debido a que sí existen personas con discapacidad que pueden tener un puesto de trabajo permanente.

Mientras el Ministerio de Trabajo, ente ejecutar de que estás leyes laborales se cumplan, no esté detrás, las empresas no cumplen con la ley. Por lo tanto, no existen entes ejecutores, si no veedurías como la CONADIS.

El SIL tiene como medida de evaluación cuantas personas ingresan a trabajar, no por cuanto tiempo. Pero si un número grande de personas ingresan a laborar y no es de manera permanente, no es una mejora dentro de la inclusión laboral.

## 2. ¿Difícilmente se vuelven a insertar?

Refiere que depende, se pueden insertar rápidamente las personas más jóvenes, con menos discapacidad, las que no tengan una discapacidad psicosocial, visual, intelectual y auditiva. Las personas desconocen sobre discapacidad, cuando es un tema familiar, porque en ella es en la que se genera la responsabilidad de mejorar la condición.

Para solución a las discapacidades más complejas como son la intelectual y la psicosocial, están los ajustes razonables, los cuales son acuerdos entre la persona con discapacidad, la empresa y el prestador de seguro.

## 3. ¿Puede venir el empleador como el empleado?

Indica que sí. Ella tiene contacto con la empresa a la cual le realiza los tipos de negociaciones mencionadas (ajustes) y a los usuarios ayuda también en gestionarlos. Realiza mediaciones entre las empresas y los colaboradores, charlas, y talleres.

Se trata de que se contraten a personas con discapacidad por una responsabilidad social inclusiva. Incluso, si se cumplen con la cuota, existen beneficios tributarios que se mantienen vigentes en el caso de que se contraten excedentes de personas con discapacidad. Se trata de una deducción al impuesto a la renta del 150% por persona contratada.

4. En respecto a los beneficios tributarios ¿es aprovechable, beneficiosos para las empresas?

Considera que sí es aprovechable, sin embargo, existe el detalle de, al poner en una balanza: el clima laboral desfavorable la conducta de alguien con discapacidad, y el beneficio económico con la ley de equidad tributaria.

5. ¿Hay empresas que desconocen este beneficio tributario?

Indica que sí. Hasta las pequeñas y medianas empresas (pymes) pueden acceder al beneficio tributario. Es cuestión de tener a los profesionales en contabilidad conocedores del tema.

6. ¿Cuáles son las dificultades más frecuentes que enfrenta el mercado laboral en relación con las personas con discapacidad?

La poca capacitación. El enfoque de las empresas no es el adecuado, no saben como direccionar a la contratación de personas con discapacidad. Manifiesta que las personas con discapacidad son subestimadas, no se toma en cuenta sus capacidades.

De las trabas que se pueden presentar para las personas con discapacidad son de índole académica, capacitación, medio físico y transporte. Con respecto a este último, existen en transporte terrestre, fluviales, aéreos, una tarifa preferencial, sin embargo, en ocasiones, los que conductores se resisten a cumplir la ley y ayudar.

Se vive en una sociedad, la cual no se percata que en cualquier momento una persona puede pasar a tener discapacidad, ya sea por un accidente doméstico, de tránsito, laboral, entre otros. Por esta razón, se debe ser consciente de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

7. ¿También tiene relación con el sector educativo?

Refiere que sí, como medio para sensibilizar sobre la inclusión. Trabajamos con la Universidad Estatal desde el año 2010 sobre el tema de capacitación, con el departamento de bienestar estudiantil con talleres de lenguaje de señas. Sin embargo, es un tema político, en el que, si el decano no le interesa el tema, no se realiza de manera eficaz, procurando que la enseñanza continua. En adición a esto, hemos trabajado con universidades como la ESPOL,

Laica, con todas, y, hay maestros y hay profesores. Hay gente mayor que está más cerrada al momento de enseñar a personas con discapacidad. Es cuestión de aprender y reaprender para poder enseñar de acuerdo con las capacidades de las personas.

8. ¿Y en cuestión con la arquitectónica de las compañías?

Considera que hay que mentalizarse que es una inversión social y no un gasto. En cuanto a las personas con discapacidad física, una estructura arquitectónica que le permita desplazarse con facilidad, le da autonomía e independencia. No porque hay una normativa vigente que lo promulga, en la cual menciona el ángulo, inclinación, todo, para poder hacer una rampa, apertura de las puertas, mesones, llaves de agua etc. Incluso, nomenclatura para baños, cuartos, etc. Con ayuda del sistema braille. Son en cosas pequeñas pero que hacen la diferencia dentro de la sociedad.

En el caso de los hoteles, existe una mentalidad hotelera, en la cual, sí se cumple.

9. ¿Es cuestión de perspectiva?

Considera que sí, cuestión de aprender. Por ejemplo, almacenes TIA cada año hay un día dentro de la semana de la discapacidad. También cuentan con un programa de radio en el que llegan a todos los TIAs, por ese medio se les charla a las personas con discapacidad. Se les enseña que hay un día a la semana en el que las madres de chicos dentro del trastorno del espectro autista (TEA), catalogada como enfermedad psiquiátrica que no tiene cura, solo se pueden hacer terapias. Con estas personas, con discapacidad intelectual y psicosocial, se trabaja con pictogramas. En el día de la semana de discapacidad se realizan las adecuaciones ambientales y de inmobiliario como manera de sensibilizar sobre la discapacidad. Estos proyectos hay replicarlos en otras empresas.

La discapacidad no guarda relación con la clase social, religión, raza, condición académica, por el contrario, cualquier persona, en cualquier momento puede adquirir la condición. Comenta que ella tiene discapacidad por un accidente de tránsito.

10. ¿A las personas que más le cuesta, es a quien estuvo bien, pero de pronto le ocurrió algo?

De acuerdo su experiencia personal, menciona que sí. Una persona que nace con la discapacidad, la sobrelleva toda su vida, por otro lado, la persona que la adquiere, se le puede dificultar acostumbrarse a vivir con ella.

11. ¿Los factores económicos que tanto inciden en la persona con discapacidad?

Indica que sí, que lamentablemente la discapacidad va de la mano con la pobreza. Porque hay ignorancia y falta de cultura. Por ejemplo: una persona con escasos recursos no va al médico, se tiende a automedicar. Suele pedir ayuda de individuos que no son profesionales y la medicación suele empeorar su salud.

También se dan los casos de niños de 8 a 12 años con problemas psicosociales porque padecen el síndrome de abstinencia a las drogas, dado que sus padres fueron adictos. Por ende, son drogadictos y delincuentes en potencia.

12. ¿Considera que existe una apertura por parte de las empresas para recibir capacitaciones en materia de inclusión laboral?

Indica que no siempre.

13. ¿Ellos la buscan o usted los busca?

Refiere que ellos la buscan, y ella les avisa sobre las charlas que realiza. Da charlas de todo tipo, ya que lleva varios años trabajando con la junta de beneficencia en donde es contactada por trabajadores sociales para otorgar charlas sobre violencia doméstica, enfermedades de transmisión sexual, y abuso a la mujer.

14. ¿Cuáles serían las proyecciones para continuar con el desarrollo de la cultura de inclusión laboral para las personas con discapacidad?

Considera que, a nivel empresa, capacitar. Hay que visibilizar, tratando de hacerlo por el lado de la responsabilidad social inclusiva. Manejando el tema de ampliación de la cultura, de adquirir mayores conocimientos. Aprender para tener más empatía, visibilizar y entender.

## INFORME FINAL

La presente investigación se basó en la determinación de factores sociales y económicos que engloban la realidad de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en TIA de la ciudad de Guayaquil, cantón Guayas. Dicha empresa forma parte de REDES, la cual, tiene el objetivo de promover en el país una cultura empresarial que valora la diversidad en la fuerza laboral.

Como teoría base de la investigación se encuentra la Teoría del Bienestar de Amartya Sen. La cual basa la medición del bienestar en la facultad del individuo para satisfacer sus necesidades, siendo capaz de tomar decisiones libres y genuinas. Se toman en cuenta las habilidades que las personas están dispuestas a emplear para alcanzar aquello que más valoran; se considera al ingreso un medio para alcanzarlo más no el fin. De esta manera, la suma de los funcionamientos del individuo como: tener salud, alimentarse, participar de la vida comunitaria; permiten su realización.

En materia de discapacidad dentro del ámbito legal, se destacan diversas instituciones que respaldan la normativa suscrita en LOD a partir del año 2012. Destacando los puntos importantes de dicha normativa se encuentran: el cumplimiento de la cuota del 4% en las empresas, la contratación de acuerdo con sus habilidades y aptitudes, la adecuación del ambiente laboral para el cumplimiento de sus funciones, y los diferentes beneficios a los cuales se pueden acoger empresas y personas con discapacidad. La ejecución de estos puntos son parte de la competencia de entidades públicas tales como: el Ministerio de Trabajo, CONADIS, FENEDIF y SIL.

De manera subsecuente, se realizaron encuestas a supervisores y colaboradores con discapacidad de TIA, las cuales pretendían conocer, en la práctica, el criterio corporativo relacionado con la inserción laboral, además, de las condiciones y circunstancias en las que se desenvuelve el colaborador de la organización. A continuación, se detallan las dimensiones y hallazgos provenientes de la técnica empleada.

En la encuesta realizada a los 12 supervisores, se evidenció que, dentro de la empresa TIA, existe una cultura inclusiva basado en el respeto y consideración por las personas con discapacidad, posee los recursos (arquitectónicos, inmobiliario) necesarios para la inclusión,

los puestos de trabajo son asignados de acuerdo a las capacidades, se realizan capacitaciones en materia de inclusión, la interacción social en el área laboral depende mucho del tipo de discapacidad, sin embargo, para la mayoría de los colaboradores no supone dificultad.

Por otro lado, la encuesta aplicada a los 9 colaboradores evidenció que, la edad promedio oscila entre una edad madura de 42 años, en su mayoría son solteros, se da una tendencia a estudiar solo nivel básico a bachillerato, y viven en Guayaquil. Dentro de la dimensión del entorno social, en su mayoría poseen discapacidad intelectual, no presentan familiares con discapacidad, no suplen la carga económica total dentro del hogar, ya que comparten los gastos con otros miembros; no practican deportes, sin embargo, realizan actividades recreativas y de entretenimiento como paseos y ver televisión.

En adición a esto, en la dimensión de relación laboral y autonomía, se evidenció que los colaboradores llevan trabajando en la empresa más de 5 años mediante la celebración de contrato fijo cuya jornada laboral tiende a ser de 8 horas; las funciones que desempeñan son polifuncionales, y administran sus finanzas personales por cuenta propia. En cuanto a la cobertura de necesidades básicas se demostró que todos los encuestados tienen acceso a los servicios básicos elementales como son: el agua potable, energía eléctrica, acceso a internet, y telefonía casa/móvil, además de contar con vivienda propia, de cemento. Sin embargo, manifiestan que el ingreso percibido no satisface sus necesidades.

Así mismo, acuden a los centros de salud pública, y no requieren ausentarse de manera regular. En materia laboral, todos se encuentran afiliados al IESS. Entre los beneficios por discapacidad a los que se acogen, se encuentran descuento en servicios básicos, IVA devuelto, y en la tarifa preferencial de transporte. No obstante, en su mayoría desconocen estos beneficios. En relación con la accesibilidad e inclusión laboral, se determina que, en su mayoría utilizan el transporte público para ir al trabajo, y solo las personas con movilidad reducida manifestaron estar de acuerdo con el espacio físico (inmobiliario, instalaciones) en su lugar de trabajo, ya que les permite realizar sus actividades sin inconvenientes.

A través de las entrevistas realizadas a 2 funcionarios del CONADIS y a 1 dirigente del proyecto SIL, se pudo destacar lo siguiente: el CONADIS, se encarga de ejecutar y realizar seguimiento de las políticas públicas en materia de discapacidad, junto con las inspectorías realizadas por el Ministerio de Trabajo y el SIL para verificar el cumplimiento de la cuota de

inclusión laboral, siendo un factor de mayor incidencia a la hora de contratar el hecho de evitar la sanción económica, además del incentivo tributario a las empresas que se genera por concepto de impuesto a la renta por inserción laboral.

Además, se indicó, por parte del CONADIS, que existe una falencia en la información con respecto al registro de los datos del trabajador y su contrato, que debe elevarse al SUT, plataforma a cargo del Ministerio de Trabajo, lo que afecta el equilibrio de la data, considerándose solo como referencia para el cumplimiento de la cuota en el mercado laboral, la base del IESS.

También, se encontró que existe un criterio de privilegio al momento de contratar personas con discapacidad. Es decir, que éstas gozan de una flexibilidad laboral, cuando, por el contrario, perciben los mismos deberes laborales que cualquier otro trabajador. Como solución a esto, se puedan dar negociaciones entre el empleador y el empleado que beneficie a las dos partes. Esto depende también del tipo de discapacidad, y si el caso lo amerita.

## CONCLUSIONES

La investigación Diagnóstico socioeconómico de las personas con discapacidad incluidas laboralmente en TIA de la ciudad de Guayaquil – Ecuador, presenta las siguientes conclusiones en función a los objetivos de investigación:

- Se realizó la revisión de algunas teorías, pero se seleccionó la Teoría del Bienestar de Amartya Sen como base de la investigación, debido a que destaca los funcionamientos y capacidades de las personas para la medición de su calidad de vida. Añade que, no sólo se debe tomar en cuenta el ingreso, si no, las habilidades del individuo y de lo que es capaz de realizar. Destacando su autonomía, dependencia y libertad.
- En virtud de la revisión de las diferentes normativas legales relacionadas, se puede inferir que la LOD promulgada en el 2012, sienta precedentes de mayor relevancia y que a través de sus reglamentos ha posibilitado la ejecución de políticas de inclusión laboral conforme los principios y derechos asentados en la constitución política del país, cuya norma jurídica ampara y consolida las garantías en aspectos elementales de las personas dentro de la sociedad.
- Al conocer la perspectiva empresarial de TIA en relación con la inclusión laboral mediante encuesta a los supervisores, se presenta una actitud favorable y comprometida en cuanto al desarrollo de ésta. Se puede destacar, que se realizan capacitaciones y se sensibiliza al personal contribuyendo a la formación de los colaboradores en el tema de inclusión laboral. Así mismo, cuenta con el inmobiliario e infraestructura que facilitan el desenvolvimiento de los trabajadores con discapacidad.
- Sobre la realidad socioeconómica de los colaboradores con discapacidad se evidencia que la tendencia dentro del nivel de educación es de un nivel básico a bachillerato, presentan seguridad y estabilidad laboral, circunstancias de vivienda favorables y capaces de realizar tareas polifuncionales. Sin embargo, se determina que el ingreso percibido no satisface sus necesidades.

- En relación con los aportes al tema de inclusión laboral de los organismos como el CONADIS y SIL, se descubre que se realizan inspectorías a empresas para verificar el cumplimiento de la cuota de inclusión laboral, ayudas técnicas, talleres a personas con discapacidad, así como también, mediaciones entre empleador y trabajador para una contratación beneficiosa para ambas partes.

## RECOMENDACIONES

- Con el objetivo de tener un mayor alcance en la investigación, se recomienda, disponer de un intérprete de lenguaje de señas al momento de realizar la aplicación de encuestas a los colaboradores con discapacidad.
- Se recomienda que los resultados del presente trabajo sirvan de base para el desarrollo de futuras investigaciones.
- Se sugiere que las entidades públicas y privadas tales como CONADIS, Ministerio de trabajo y FENEDIF hagan de mayor conocimiento público los beneficios tributarios, establecidos en la LOD a los que las empresas pueden acogerse al cumplir y exceder la cuota de colaboradores con discapacidad. Así como también, a los beneficios sociales a los cuales se pueden acoger las personas con discapacidad en: impuestos prediales, servicios básicos, IVA, y tarifa preferencial en transporte.
- Mayor participación del sector educativo en relación con la sensibilización y concientización sobre la discapacidad en escuelas, colegios y universidades.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arenas, A. & Melo-Trujillo, D. (2021, 17 de marzo). Una mirada a la discapacidad psicosocial desde las ciencias humanas, sociales y de la salud. *Scielo*. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-75772021000100069](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772021000100069)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial No. 796, 25 de septiembre de 2012. Recuperado de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/Ley-Organica-de-Discapacidades.pdf>
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2012). Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial No. 109, 27 de octubre de 2017. Recuperado de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/Reglamento-Ley-Org%C3%A1nica-de-Discapacidades.pdf>
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2012). Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/declaracion\\_universal\\_derechos.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/declaracion_universal_derechos.pdf)
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2012). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion\\_derechos\\_discapacidad.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_derechos_discapacidad.pdf)
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2008). Constitución del Ecuador, 2008. Recuperado de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/constitucion\\_del\\_Ecuador.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/constitucion_del_Ecuador.pdf)
- Banco Mundial. (2021). *Discapacidad*. Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#1>
- Choque, A. (2018). La teoría del capital humano, fundamento del programa Beca 18. *investigaciones sociales*, 22(40), pp.319-332. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/16020/13767>
- Calderón, V., Jesús, A., Mousalli, K. & Gloria, M. (2012). *Capital humano: Elemento de diferenciación entre las organizaciones*. Actualidad contable FACES, 15(24), 5-18. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/257/25722697002.pdf>

- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Registro Oficial No. 283, 2 de marzo de 2004. Recuperado de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion\\_interamericana.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_interamericana.pdf)
- CONADIS. (2020). Acciones en el ámbito de la discapacidad durante la emergencia sanitaria debido a la pandemia por covid-19. Recuperado de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/04/INFORME-INTERVENCION-CONADIS-PANDEMIA-COVID-19-AGOSTO-2020.pdf>
- CONADIS. (2014). Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017. Recuperado de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/agenda\\_nacional\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/agenda_nacional_discapacidades.pdf)
- CONADIS. (s.f). *La década de las Discapacidades*. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0Bx14LLo2QyyJS2g1VXdoQ0hiaVk/view?resourcekey=0-LtsIFqoKI36zcv-YFTx4pw>
- CONADIS. (2020). Ecuador cuenta con la primera Red de Empresas Solidarias. Recuperado de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/ecuador-cuenta-con-la-primera-red-de-empresas-solidarias/>
- CONADIS. (2014). Guía de Atención a Personas con Discapacidad en Caso de Emergencias y Desastres. Recuperado de [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/guia\\_atencion\\_personas\\_discapacidad-1.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/guia_atencion_personas_discapacidad-1.pdf)
- CONADIS. (2021). Guía de buenas prácticas en el ámbito de la discapacidad para la educación superior. Recuperado de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/GUIA-DE-BUENAS-PRACTICAS-EN-EL-AMBITO-DE-LA-DISCAPACIDADPARA-LA-EDUCACION-SUPERIOR.pdf>
- CONADIS. (2021). Estadísticas de Discapacidad. Recuperado de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- CONADIS. (2017). Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. 27 de octubre de 2017. Recuperado de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/Reglamento-Ley-Org%C3%A1nica-de-Discapacidades.pdf>
- CONADIS. (s.f). Valores / Misión / Visión. Recuperado de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/valores-mision-vision/>

- CONADIS. (s.f). Observancia de las Políticas Públicas en Discapacidades. Recuperado de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/observancia-de-politicas-publicas-en-discapacidades/>
- Chérrez, P., y Molina, I. (2018). Análisis de la incorporación laboral de las personas discapacitadas en la zona de planificación 8 de Ecuador (tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3205/1/T-ULVR-2808.pdf>
- Cárdenas, G. y Michel, R. (2018, 18 de octubre). Descripción de las teorías del desarrollo económico y desigualdad. *Tiempo Económico*. Recuperado de <http://tiempoeconomico.azc.uam.mx/wp-content/uploads/2020/01/40te3.pdf>
- Duarte, T. y Elías, R. (2007, diciembre). Aproximación a la Teoría del Bienestar. *Scientia et Technica*. Recuperado de <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/4107/2199>
- Declaración Universal de los Derechos humanos. (s.f). Recuperado de <https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/DECLARACION%20DE%20LOS%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>
- Espinoza & Gallegos. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, 39 (51), 1-12. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Fundación ONCE y Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT. (16 de abril del 2021). *Una economía digital inclusiva para las personas con discapacidad*. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_780957/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_780957/lang--es/index.htm)
- Garrido, C. (2007). La educación desde la teoría del capital humano y el otro. *Educere*, 11 (36), pp. 73-80. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/356/35617701010.pdf>
- Gallegos, F.& Mantilla, G. (2017). Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Yachana, Revista Científica*, 6(2), 48-60. Recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3599/1/Hacia%20la%20igualdad%20e%20inclusi%3b%20laboral%20de%20las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20Ecuador.pdf>
- Global ratings. (2021). Calificación novena emisión de obligaciones Tiendas Industriales Asociadas TIA S.A. Recuperado de <http://www.globalratings.com.ec/site1/Adjuntos/378-INFORMEFINAL-TIA-9EO-DIC-2021.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M., Méndez, S., y Mendoza, C. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Lema, V. y Parra, C. (2020). *Análisis de las variables socioeconómicas que influyen en la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador, período 2001-2010*. Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Economista. Carrera de Economía. Quito: UCE. 83 p. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/21479/1/T-UCE-0005-CEC-333.pdf>
- Márquez, M. (2018). Incidencia socioeconómica de la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público de Guayaquil. Tesis de Grado de la Carrera de Administración de Empresas. Repositorio de la Universidad Politécnica Salesiana Ecuador Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/15576/1/UPS-GT002136.pdf>
- Mantilla, G. & Tumbaco, J. (2018) Análisis del mercado laboral en la inclusión de personas con discapacidad. Tesis de Posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. Repositorio de tesis de la Escuela Superior Politécnica del Litoral. Recuperado de: <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/44455/D-CD280.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación. (2019). Guía de Trabajo Adaptaciones Curriculares para la Educación Especial e Inclusiva. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/05/Guia-de-adaptaciones-curriculares-para-educacion-inclusiva.pdf>
- Nogueira, M. A. G., & Sousa, C. M. A. de O. A. de. (2021). Assessing the Importance of Work for People with Disabilities at Auchan, Portugal. *European Scientific Journal, ESJ*, 17(26), 44. <https://doi.org/10.19044/esj.2021.v17n26p44>
- ONU. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*, Santiago. Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)
- ONU. (s.f.) La Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- OMS & Banco Mundial. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/7030/Informe\\_Mundial\\_sobre\\_la\\_Discapacidad\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/7030/Informe_Mundial_sobre_la_Discapacidad_.pdf)

- OMS. (2020). *Discapacidad y Salud*. Notas Descriptivas. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/disabilities>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f). Ecuador. Recuperado de <https://www2.ohchr.org/english/issues/disability/docs/EcuadorDefensoriadelPueblo.doc>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Scielo*. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pérez, M. E. y Chhabra, G. (2019): “Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas”. *Revista Española de Discapacidad*. Recuperado de [file:///C:/Users/samja/Downloads/429-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2122-2-10-20190607%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/samja/Downloads/429-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2122-2-10-20190607%20(1).pdf)
- Peña Hernández PA, Calvo Soto AP, Gómez Ramírez E. Modelos teóricos en discapacidad. En: Calvo Soto AP, Gómez Ramírez E, Daza Arana J, editores científicos. Modelos teóricos para fisioterapia. Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2020. p. 149-177. Recuperado de <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/145/185/2628?inline=1>
- Riascos, J., Acosta, L., y Erazo, I. (2020, 30 de marzo). Bienestar económico: una aproximación analítica y crítica. *Tendencias*. Recuperado de <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/5604/6317>
- Reyes, G. (2021). Principales teorías sobre el desarrollo económico y social. *Redalyc*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18100408.pdf>
- Reyes, O., y Oslund, F. (2014, 26 de abril). Teoría del bienestar y el óptimo de Pareto como problemas microeconómicos. *Abriendo Camino al Conocimiento*. Recuperado de <https://www.camjol.info/index.php/REICE/article/view/1457>
- Romero, M. (2019). *Los límites normativos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Trabajo de titulación para el título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República. Quito: UDLA. 13 p. Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/jspui/bitstream/33000/11796/1/UDLA-EC-TAB-2019-18.pdf>
- Secretaría Técnica del Plan “Toda una Vida”. (2018). *Intervención emblemática Misión Las Manueles*. Recuperado de <https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/MisionLasManueles-L7-2.pdf>

- Secretaría Nacional de Planificación (2021). Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025. Recuperado de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>
- TÍA. (2021). Nuestra empresa. Recuperado de <https://corporativo.tia.com.ec/nuestra-empresa>
- TÍA. (2021). Colaboradores de TÍA aprendieron lenguaje de señas. Recuperado de <https://corporativo.tia.com.ec/nuestra-empresa/sostenibilidad/institucional/detalle/colaboradores-de-tia-aprendieron-lenguaje-de-senas->
- Tovar, B. (2017). La teoría del capital humano llevada a la práctica en las ciudades de aprendizaje. *Noésis Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26(51), pp. 45-56. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/859/85945861003.pdf>
- Urquijo, M. (2014, 27 de junio). La teoría de las capacidades en Amartya Sen. *Dialnet*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5010857>
- Vargas, J. (2008). Análisis crítico de las teorías del desarrollo económico. Universidad de Santa Cruz Do Sul. Recuperado de <https://www.unisc.br/site/sidr/2008/textos/63.pdf>
- Vergara, J. (2016, 9 de septiembre). La obra de Amartya Sen. *Iberian Journal of the History of Economic Thought*. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/IJHE/article/view/54626/49867>
- Vásquez, S. & Moncayo, J. (2019). *Análisis de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Playas de la provincia del Guayas*. (tesis de grado). Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3357/1/T-ULVR-2939.pdf>
- Vanegas, E. (2020). *Análisis de la contratación de personas con discapacidad como beneficio tributario para el impuesto a la renta, Guayaquil 2018* (tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/52559/1/Evelyn%20Vanegas%20Zambra%20Tesis%20Completa.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Cuestionario de encuesta a supervisor/jefe inmediato de tiendas TIA

#### ENCUESTA



Sucursal / Agencia

---

**Dirigida a:** Jefe Inmediato / Administrador de la Agencia TIA Guayaquil

**Objetivo:** Evaluar la percepción de la persona encargada del manejo del personal con discapacidad en el entorno organizacional.

Marque en el que casillero que corresponda acorde a su criterio según la escala de respuestas.

ACCESIBILIDAD AL ENTORNO LABORAL – CLIMA LABORAL	Escala de Likert				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
¿La Agencia posee los recursos (mobiliario, arquitectónica, dispositivos electrónicos) necesarios para la inclusión laboral de las personas con discapacidad?					
¿Los puestos de trabajo se adaptan a las habilidades de los empleados con discapacidad?					
¿Los trabajadores de la organización reciben capacitación y sensibilización relacionadas a la inclusión laboral?					
¿La Organización realiza eventos que faciliten la inclusión? (como eventos deportivos, sociales, culturales, reuniones de diversa índole)					
El entorno laboral manejado por los compañeros de trabajo, proyecta una cultura inclusiva, ¿basado en el marco de respeto y consideración hacia las personas con discapacidad?					

¿El personal laboral con discapacidad muestra una actitud favorable que permite la interacción social con el resto?					
¿Considera un reto dentro de su función, el manejo de la inclusión?					
¿Le resulta satisfactorio trabajar con un segmento vulnerable de la población?					

<b>NIVEL DE PRODUCTIVIDAD</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
¿Existe un ambiente de trabajo adecuado y oportuno para las personas con discapacidad, que le permitan realizar sus actividades laborales?					
¿Los colaboradores con discapacidad comparten ideas, pensamientos y opiniones que aportan a conseguir los objetivos de la empresa?					
¿Considera usted que las labores desempeñadas por las personas con discapacidad son realizadas con sentido de responsabilidad y eficiencia?					
¿Los colaboradores de esta Agencia se muestran prestos a trabajar con las personas con discapacidad?					
¿El rendimiento de las personas con discapacidad en función a sus actividades cumple con las expectativas requeridas para el trabajo asignado?					
¿Es frecuente el ausentismo justificado (permisos médicos o de otra índole) de parte de los colaboradores con discapacidad?					

## Anexo 2

### Cuestionario de encuesta a colaboradores con discapacidad de tiendas TIA

#### ENCUESTA



**Sucursal / Agencia:**

**Dirigida a:** Las personas con discapacidad que laboran en la empresa retail TIA

**Fecha de aplicación:**

**Nombre del aplicador:** Karen Insuasti y Samantha Jaramillo

**Objetivo de la encuesta:** Conocer los elementos sociales y económicos que inciden en la condición de vida del colaborador de la organización. Esto se da través de la experiencia personal y el medio en el que se desenvuelve habitualmente.

<b>INFORMACIÓN GENERAL. (No se solicitará su nombre)</b>		
<b>Rango de edad en la que se encuentra:</b> <input type="checkbox"/> 25 - 32 años <input type="checkbox"/> 33 – 40 años <input type="checkbox"/> 41 – 48 años <input type="checkbox"/> 49 – 56 años	<b>Sexo:</b> <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	<b>Lugar donde reside:</b> <input type="checkbox"/> Guayaquil <input type="checkbox"/> Durán <input type="checkbox"/> Samborondón <input type="checkbox"/> Otro cantón
<b>Estado Civil:</b> <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Unión libre	<b>Nivel de educación:</b> <input type="checkbox"/> Básica <input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Técnico / Tecnológico <input type="checkbox"/> Universitario	<b>Estudia actualmente:</b> <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO  Comentario:

## ENTORNO SOCIAL DE LA PERSONA ENCUESTADA

<p><b>Tipo de discapacidad:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Física</p> <p><input type="checkbox"/> Auditiva</p> <p><input type="checkbox"/> Intelectual</p> <p><input type="checkbox"/> Visual</p> <p><input type="checkbox"/> Lenguaje</p> <p><input type="checkbox"/> Psicosocial</p>	<p><b>Conoce la causa de su discapacidad:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Genético-hereditario</p> <p><input type="checkbox"/> Propio de una enfermedad</p> <p><input type="checkbox"/> Accidente laboral / tránsito</p> <p><input type="checkbox"/> Embarazo</p> <p><input type="checkbox"/> Vejez</p> <p><input type="checkbox"/> Desconozco</p>	<p><b>Indique el número de miembros de su familia que viven con usted:</b></p> <p><input type="checkbox"/> 1-3</p> <p><input type="checkbox"/> 4-6</p> <p><input type="checkbox"/> 7-9</p> <p><input type="checkbox"/> más de 9</p>
<p><b>¿Usted es jefe de hogar en su familia?</b></p> <p><input type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p>	<p><b>Tiene obligaciones familiares. (Es decir: hijos menores de edad, hijos con discapacidad y/o cónyuge)</b></p> <p><input type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><b>Su familiar (hijo o cónyuge) posee alguna discapacidad:</b></p> <p><input type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p>	<p><b>Además de usted, ¿existen otros miembros de su familia que se encuentren laborando?</b></p> <p><input type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p>
<p><b>¿Trabajaba anteriormente?</b></p> <p><input type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> De manera independiente</p> <p>Comentario:</p>	<p><b>¿Practica algún deporte?</b></p> <p><input type="checkbox"/> SI                      <input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> No es posible</p>	<p><b>¿Emplea su tiempo libre en actividades recreativas?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Cine/Teatro</p> <p><input type="checkbox"/> Lectura</p> <p><input type="checkbox"/> Paseo</p> <p><input type="checkbox"/> Deporte</p> <p><input type="checkbox"/> Viajes</p>

## RELACIÓN LABORAL Y AUTONOMÍA

<p><b>Tiempo que labora en la empresa</b></p> <p><input type="checkbox"/> Menos de 1 año</p> <p><input type="checkbox"/> 1 a 3 años</p> <p><input type="checkbox"/> De 3 a 5 años</p> <p><input type="checkbox"/> Más de 5 años</p>	<p><b>Área de trabajo en la que se desempeña</b></p> <p><input type="checkbox"/> Atención al cliente</p> <p><input type="checkbox"/> Operario (Producción)</p> <p><input type="checkbox"/> Administrativo / Oficina</p> <p><input type="checkbox"/> Polifuncional (diversas tareas encargadas)</p> <p><input type="checkbox"/> Auxiliar de limpieza</p>
<p><b>Su contratación laboral en la empresa es</b></p> <p><input type="checkbox"/> A prueba</p> <p><input type="checkbox"/> A plazo fijo / Indefinido</p> <p><input type="checkbox"/> Por temporada</p> <p><input type="checkbox"/> Por obra</p>	<p><b>¿Tiempo de su jornada laboral?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Medio tiempo</p> <p><input type="checkbox"/> Jornada completa (8 horas)</p> <p><b>¿Administra sus finanzas personales por cuenta propia?</b></p> <p><input type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p>

### COBERTURA DE LAS NECESIDADES BÁSICAS

<p><b>Señale los servicios básicos con los que cuenta en su vivienda:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Agua potable</p> <p><input type="checkbox"/> Luz eléctrica</p> <p><input type="checkbox"/> Acceso a internet domiciliaria</p> <p><input type="checkbox"/> Telefonía (casa/ móvil)</p>	<p><b>La Vivienda que posee la adquiere a través de:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Vivienda Social y Pública (MIDUVI)</p> <p><input type="checkbox"/> Hipoteca</p> <p><input type="checkbox"/> Alquiler</p> <p><input type="checkbox"/> Es propia</p> <p><b>Características de la vivienda</b></p> <p><input type="checkbox"/> Madera                      <input type="checkbox"/> Cemento</p> <p><input type="checkbox"/> Caña                            <input type="checkbox"/> Mixta</p>	<p><b>Si requiere de tratamiento continuo o por gestiones médicas ¿qué tan a menudo necesita permiso para ausentarse en la empresa?</b></p> <p><input type="checkbox"/> 1 a 2 veces a la semana</p> <p><input type="checkbox"/> 2 a 4 veces a la semana</p> <p><input type="checkbox"/> No requiere de manera regular</p> <p><input type="checkbox"/> Cambia la jornada con otro colaborador y no solicita permiso frecuente</p>
<p><b>¿El ingreso que percibe por su trabajo, le alcanza para cubrir sus necesidades básicas de vida?</b></p> <p><input type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> No lo sé</p> <p><input type="checkbox"/> Comparto mis gastos con otros miembros de la familia</p>	<p><b>¿Se encuentra afiliado al IESS?</b></p> <p><input type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><b>¿Qué servicio médico utiliza regularmente?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Centro de Salud pública</p> <p><input type="checkbox"/> Dispensario público</p> <p><input type="checkbox"/> Atención médica particular</p> <p><input type="checkbox"/> Red pública y particular</p>	<p><b>Beneficios por Discapacidad a los cuales se ha acogido:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Impuestos prediales</p> <p><input type="checkbox"/> Servicios básicos (Energía eléctrica)</p> <p><input type="checkbox"/> Iva devuelto</p> <p><input type="checkbox"/> Descuento en Telefonía fija y/o móvil</p> <p><input type="checkbox"/> Tarifa preferencial en transporte</p> <p><input type="checkbox"/> Desconoce</p>

### ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN LABORAL

<p><b>¿Encuentra obstáculos de movilidad dentro de la organización que le impidan su correcto desplazamiento?</b></p> <p><input type="checkbox"/> SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> No lo sé</p> <p><b>¿Cómo se transporta cotidianamente al trabajo?</b></p> <p><input type="checkbox"/> Transporte público</p> <p><input type="checkbox"/> Vehículo propio</p> <p><input type="checkbox"/> Mediante un expreso</p> <p><input type="checkbox"/> Transporte de un particular / familiar</p>	<p><b>¿Considera que el espacio físico (mobiliario, las instalaciones) en su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas sin inconvenientes?</b></p> <p><input type="checkbox"/> De acuerdo</p> <p><input type="checkbox"/> En desacuerdo</p> <p><input type="checkbox"/> No lo suficiente</p> <p><input type="checkbox"/> Falta mejora de ayudas técnicas (equipos, programas informáticos, dispositivos)</p> <p><input type="checkbox"/> No lo sé</p>
---	---

### **Anexo 3**

#### **Cuestionario de Entrevista 1**

1. ¿Qué actividades realiza CONADIS para contribuir con el desarrollo de la inclusión laboral en Guayaquil?
2. ¿Cómo valora usted la situación laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil en el período transcurrido en el año 2022?
3. ¿Qué dificultades más frecuentes enfrentan las personas con discapacidad para ingresar al mercado laboral?
4. ¿Qué medidas se tomaron durante la emergencia sanitaria con el fin de la conservación del empleo de las personas con discapacidad?
5. ¿Cuáles son los factores desde su punto de vista que considera, inciden en la contratación de las personas con discapacidad en las empresas?
6. Respecto a los beneficios tributarios que se otorgan a las empresas por la contratación de personas con discapacidad ¿qué tan favorable les resulta este incentivo a las empresas su aplicación?
7. ¿Cuáles serían las proyecciones para continuar con el desarrollo de la cultura de la inclusión laboral para las personas con discapacidad?

## **Anexo 4**

### **Cuestionario de Entrevista 2**

1. ¿Qué es la Red Ecuatoriana de Empresas Solidarias (REDES) y cuáles son sus funciones?
2. ¿Cuántas empresas constan en la Red?
3. ¿Tiene datos sobre esas empresas?
4. ¿Cuáles son los beneficios o ventajas de ser parte de la Red?

## **Anexo 5**

### **Cuestionario de Entrevista 3**

1. ¿Cómo valora usted la situación laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil en el período transcurrido en el año 2022?
2. ¿Qué dificultades más frecuentes enfrentan las personas con discapacidad para ingresar al mercado laboral?
3. Respecto a los beneficios tributarios que se otorgan a las empresas por la contratación de personas con discapacidad ¿qué tan favorable les resulta este incentivo a las empresas su aplicación?

## Anexo 6

### Evidencias de entrevista con la Srta. Mishel Álvarez



Figura 51. *Entrevista a la Srta. Mishel Álvarez, funcionaria del CONADIS.*

Fuente: Entrevista

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

## Anexo 7

### Evidencia de entrevista al Sr. Jimmy Coloma, coordinador provincial de CONADIS



Figura 52. Entrevista al Sr. Jimmy Coloma, coordinador provincial del CONADIS.

Fuente: Entrevista

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

## Anexo 8

### Evidencia de entrevista a la Srta. Raquel Mármol de la FENEDIF



Figura 53. Entrevista a la Srta. Raquel Mármol de la FENEDIF.

Fuente: Entrevista

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

## Anexo 9

### Evidencia de encuesta a los supervisores de TIA



Figura 54. Encuesta a supervisor de TIA.  
Fuente: Encuesta  
Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)

## Anexo 10

### Evidencia de encuesta a los colaboradores con discapacidad de TIA

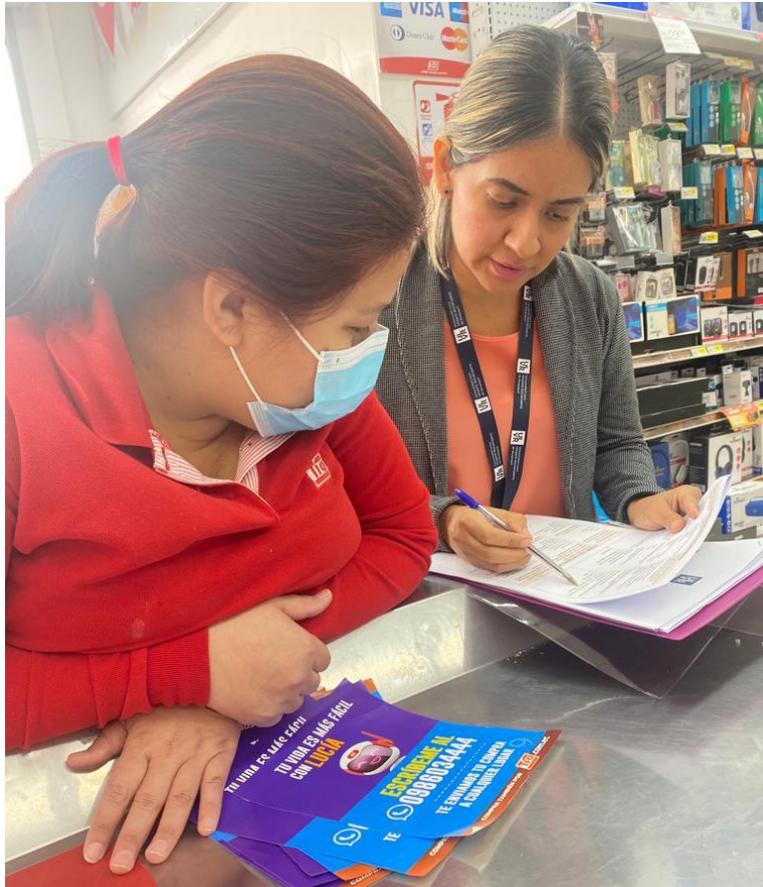


Figura 55. Encuesta a colaboradora con discapacidad de TIA.

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Insuasti y Jaramillo, (2022)