

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL
Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas



**ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL EN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD.**

PROYECTO DE TITULACIÓN

Previa la obtención del Título de:

MAGÍSTER EN ECONOMÍA Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

**ING. GUIDO MESÍAS MANTILLA BUENAÑO
ING. JACKELINE ELIZABETH TUMBACO MARCILLO**

Guayaquil – Ecuador

2017

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la oportunidad de aprender y desarrollarme académica y profesionalmente. A mis padres por su respaldo incondicional que siempre me han brindado. A nuestra tutora por sus sólidas y concisas enseñanzas y a los profesores que impartieron con generosidad sus conocimientos durante el posgrado.

Ing. Guido Mantilla Buenaño

Agradezco a Dios por darme la vida, fortaleza y sabiduría para culminar mi carrera estudiantil. A mis padres, hermanos, esposo e hijo quienes me apoyaron incondicionalmente y me impulsaron a ser mejor persona. A nuestros estimados profesores que impartieron sus conocimientos y resolvieron nuestras inquietudes con paciencia y dedicación para formar profesionales de calidad con valores éticos y morales, y a nuestra tutora Msc. Ma. del Carmen por guiarnos durante la realización del trabajo.

Ing. Jackeline Elizabeth Tumbaco Marcillo

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mi familia, colegas, compañeros y a quienes quieran discutir sobre el tema Economía laboral.

Ing. Guido Mantilla Buenaño

Dedico todo el esfuerzo, sacrificio, dedicación a Dios por bendecirme e iluminarme, a mi familia, esposa e hijo por darme su apoyo incondicional para lograr una meta más y a mi tutora por ser la guía necesaria en la elaboración del presente trabajo.

Ing. Jackeline Elizabeth Tumbaco Marcillo

MIEMBROS DEL TRIBUNAL



M.Sc. Juan Carlos Campuzano
Presidente del Tribunal



M.Sc. Ma. del Carmen Almeida
Tutor



Ph.D. Leonardo Estrada Aguilar
Evaluador

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad por los hechos, ideas y doctrinas expuestas en este proyecto me corresponden exclusivamente, y el patrimonio intelectual de la misma a la ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL”

A handwritten signature in blue ink, reading "G. Mantilla", written over a horizontal line.

GUIDO MESÍAS MANTILLA BUENAÑO

A handwritten signature in blue ink, reading "Jackeline Tumbaco", written over a horizontal line.

JACKELINE ELIZABETH TUMBACO MARCILLO

Índice General

| | |
|---|----|
| AGRADECIMIENTO | 2 |
| DEDICATORIA | 3 |
| MIEMBROS DEL TRIBUNAL | 4 |
| DECLARACIÓN EXPRESA | 5 |
| CAPÍTULO I | 11 |
| INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1.1 ANTECEDENTES | 12 |
| 1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 13 |
| 1.3 OBJETIVOS DEL PROYECTO | 14 |
| Objetivo General | 14 |
| Objetivos Específicos | 14 |
| 1.4 JUSTIFICACIÓN | 14 |
| 1.5 ALCANCE DEL PROYECTO | 16 |
| CAPÍTULO II | 17 |
| MARCO TEÓRICO | 17 |
| 2.1 Definiciones relacionadas al tema de estudio | 17 |
| 2.1.1 ¿Qué es la discapacidad? | 18 |
| 2.1.2 ¿Quién es considerada una persona con discapacidad? | 18 |
| 2.1.3 Tipos de discapacidad | 19 |
| 2.1.4 Instituciones que fomentan la inclusión laboral de las personas con discapacidad | 20 |
| 2.1.5 Perspectiva de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador | 21 |
| 2.1.6 Discapacidad y empleo | 23 |
| 2.1.7 Productividad Laboral de las personas con discapacidad | 24 |
| 2.1.8 Beneficios de la inclusión laboral para la persona con discapacidad | 24 |
| 2.2 Normativa legal sobre la contratación de personas con discapacidad | 25 |
| 2.2.1 Políticas públicas impulsadas por la legislación ecuatoriana..... | 25 |
| 2.2.2 Códigos o Publicaciones que promulgan leyes sobre personas con discapacidad. Derechos que se les reconocen. | 26 |
| 2.2.3 De la remuneración..... | 32 |
| 2.2.4 El trabajador sustituto | 32 |
| 2.2.5 Multa a empresas por no incluir en su staff a personas con discapacidad | 33 |
| 2.2.6 Indemnización por despido a personas con discapacidad | 34 |
| 2.3 Investigaciones realizadas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador | 35 |

| | |
|---|----|
| CAPÍTULO III | 39 |
| INVESTIGACIÓN DE MERCADO | 39 |
| 3.1 Investigación exploratoria | 39 |
| 3.1.1 Objetivo | 39 |
| 3.1.2 Diseño de la investigación exploratoria | 39 |
| 3.1.3 Instrumentos de recolección de datos | 41 |
| zz3.1.4 Recolección de la información. Trabajo de campo | 42 |
| 3.1.5 Análisis de datos | 43 |
| 3.2 Investigación concluyente | 43 |
| 3.2.1 Objetivos de la Investigación Concluyente. | 43 |
| 3.2.1.1 Objetivo General | 43 |
| 3.2.1.2 Objetivos Específicos | 43 |
| 3.2.2 Diseño de la investigación concluyente | 44 |
| 3.2.3 Instrumento de recolección y prueba piloto | 44 |
| 3.2.4 Plan de Diseño Muestral | 46 |
| 3.2.5 Recolección de la información – Trabajo de Campo | 47 |
| 3.2.6 Análisis de datos | 48 |
| 3.3 Fuentes de información secundarias | 48 |
| 3.4 Resultados | 49 |
| 3.4.1 Caracterización de los encuestados | 49 |
| 3.4.2 Descripción de los aspectos positivos y negativos de la inclusión de personas con discapacidad en el sector empresarial. | 54 |
| COMPONENTE 1: Satisfacción laboral en el cargo. | 54 |
| COMPONENTE 2: Ambiente laboral: trabajo en equipo. | 64 |
| COMPONENTE 3: Oportunidades de desarrollo. | 68 |
| COMPONENTE 4: Políticas de contratación laboral. | 69 |
| CAPÍTULO IV | 72 |
| BUENAS PRÁCTICAS LABORALES | 72 |
| 4.1 Introducción | 72 |
| 4.2 Análisis desde el punto de vista empresarial | 74 |
| 4.3 Conclusiones sobre buenas prácticas laborales | 75 |
| CAPÍTULO V | 77 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 77 |
| 4.1 Conclusiones | 77 |
| 4.2 Recomendaciones | 79 |
| Bibliografía | 80 |

Índice de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Lineamientos del Marco Teórico | 17 |
| Figura 2. Tipos de discapacidad | 20 |
| Figura 3. Publicaciones que establecen derechos a las personas con discapacidad en el Ecuador | 26 |
| Figura 4. Distribución de encuestados por franjas etarias | 49 |
| Figura 5. Distribución de encuestados por franjas etarias (recodificado) | 50 |
| Figura 6. Distribución de encuestados por estado civil | 50 |
| Figura 7. Distribución de encuestados por nivel de educación | 51 |
| Figura 8. Distribución de encuestados por el tipo de discapacidad | 51 |
| Figura 9. Distribución de encuestados por porcentaje de discapacidad | 52 |
| Figura 10. Distribución de encuestados por nivel salarial | 53 |
| Figura 11. Distribución del tipo de empresa donde laboran los encuestados ¹ | 53 |
| Figura 12. Motivo emocional para pertenecer a una empresa: Llevarse bien con sus compañeros de trabajo | 55 |
| Figura 13. Motivo emocional para pertenecer a una empresa: Sentir que su trabajo es valorado o reconocido | 56 |
| Figura 14. Motivo emocional para pertenecer a una empresa: Sentirse útil o importante al pertenecer a esta empresa | 57 |
| Figura 15. Motivos emocionales por los que el encuestado quisiera permanecer en la empresa | 58 |
| Figura 16. Motivo racional para pertenecer a una empresa: Recibir un sueldo para poder vivir | 59 |
| Figura 17. Motivo racional para pertenecer a una empresa: Tener la oportunidad de tener un mejor cargo al igual que sus compañeros | 60 |
| Figura 18. Motivo racional para pertenecer a una empresa: Tener un seguro (social y/o de salud) | 61 |
| Figura 19. Motivos racionales por los que el encuestado quisiera permanecer en la empresa | 62 |
| Figura 20. Ambiente laboral, trabajo en equipo. He recibido apoyo de la empresa cuando he faltado por enfermedad | 64 |
| Figura 21. Ambiente laboral, trabajo en equipo. He recibido apoyo de mis compañeros de trabajo en mis responsabilidades cuando he faltado | 65 |
| Figura 22. Ambiente laboral, trabajo en equipo. Participo en capacitaciones junto con mis compañeros de trabajo | 66 |
| Figura 23. Ambiente laboral. Trabajo en equipo | 67 |
| Figura 24. Aspectos que el encuestado considera más importantes para su desarrollo personal o laboral | 68 |
| Figura 25. Distribución porcentual de las respuestas a políticas de contratación laboral | 70 |

Figura 26. Pirámide de necesidades humanas según Abraham Maslow.....74

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Derechos de las personas con discapacidad según la Constitución de la República del Ecuador, 2008 | 28 |
| Tabla 2. Derechos de las personas con discapacidad según el Código del Trabajo | 29 |
| Tabla 3. Otras Publicaciones que aportan con derechos para las personas con discapacidad | 31 |
| Tabla 4. Liquidación salarial: persona común VS persona con discapacidad..... | 35 |
| Tabla 5. Plan de Diseño Muestral..... | 46 |

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En los últimos años Ecuador ha incursionado en una importante transición con el afán de ser una sociedad más justa e inclusiva con las personas con discapacidad. Esta transición ha sido respaldada por el Plan Nacional del Buen Vivir (2013), cuyo objetivo dos es “auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad” (p. 111). Ésta inclusión también es apoyada por la ley en el artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo de la República del Ecuador que establece que tanto para la empresa pública como privada hay la obligatoriedad de la incorporación de al menos una persona con discapacidad cada veinticinco o por el cuatro por ciento del total de empleados (Comisión de Legislación y Codificación de H. Congreso Nacional del Ecuador, 2012).

A pesar de que el propósito de la ley es favorable ¿qué tan efectiva ha sido la política pública en torno a la inclusión y equidad de las personas con discapacidad en Ecuador? En el presente proyecto se analizará la inclusión laboral de las personas con discapacidad para determinar aspectos generales de la misma desde el punto de vista de las empresas así como desde el punto de vista de las personas con discapacidad.

El presente proyecto está compuesto por 5 capítulos. El primer capítulo, se presentan los antecedentes, definición, objetivos generales y específicos, justificación, así como el alcance del proyecto de investigación. En el segundo capítulo, se da un detalle de la revisión de la literatura desde una perspectiva legal, así como los beneficios tanto para las personas con discapacidad y la experiencia de las empresas con la inclusión. En el tercer capítulo, se realiza un estudio de mercado para identificar la problemática desde la perspectiva de las personas con discapacidad y de las empresas, utilizando una metodología con sus respectivos objetivos generales y específicos y el diseño muestral correspondiente. En el cuarto capítulo, se presenta un compendio de buenas prácticas de inclusión laboral basados en los resultados de los instrumentos de recolección de datos, las cuales facilitan un ambiente laboral propicio. En el capítulo cinco se detallan las conclusiones y recomendaciones de los autores.

1.1 ANTECEDENTES

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2017), existen 422.041 personas con discapacidad registradas a nivel nacional, de las cuales 87,030 están laboralmente activas, esto equivale a un 20,82% del total. El 55,46% de las personas con discapacidad que han sido contratadas por una empresa, tienen una discapacidad de tipo física.

Aunque la inclusión al mercado laboral del 20,82% del total de personas con discapacidad no es una cifra alta, no deja de ser un gran avance ante la inexistencia previa del término inclusión en el sector empresarial ecuatoriano. Es así que un año después que se aplicó el Código de Trabajo en las empresas privadas y públicas, la inclusión estadísticamente tuvo un impacto positivo pasando de 9,000 a 25,000 a escala nacional entre el 2009 y 2010; duplicándose este número en el 2012, alcanzado 70,000 en el 2013 y 87,030 al 2016 (Tello, 2014).

La inclusión laboral para personas con discapacidad permite integrarse con un empleo remunerado, mediante la prestación de servicios de acuerdo a su perfil o tipo de discapacidad, cumpliendo con derechos y políticas para la realización de diversas actividades.

El acceso al trabajo para las personas con discapacidad les permite tener una gran oportunidad laboral, basado en derechos, lo cual influye en el estilo de vida, en el nivel socio económico y sobre todo en la autoestima de este grupo.

Manta es una de las principales ciudades del país. En ella existe una gran cantidad de empresas nacionales y multinacionales, de diversas industrias, muchas de ellas del sector pesquero.

El 16 de abril de 2016 fue una de las ciudades afectadas por el terremoto, aumentando el número de personas con discapacidad. Esto dio lugar a que la inclusión laboral de este tipo de personas se incremente, dándoles la oportunidad de ejercer distintas funciones. Al existir una fuerza laboral relevante, esta ciudad se convierte en un buen escenario para abordar el tema.

1.2 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Algunos resultados han sido motivo de reconocimiento ante la gestión realizada por el gobierno ecuatoriano al considerar a las personas con discapacidad en el campo laboral. Uno de estos fue documentado por Diario El Comercio (2014). Se trata del caso de Luis Blanco quien trabaja desde 2013 como jefe de departamento de servicio técnico en una empresa de telefonía móvil gracias a la aplicación de la ley laboral inclusiva. Su edad a la fecha de la publicación era de 35 años y posee un 70% de discapacidad. En marzo de 2009 estaba desempleado, así como muchas otras personas con discapacidad. El ser tecnólogo electrónico, no le sirvió para conseguir un trabajo y a su vez en varias ocasiones se sintió discriminado debido a su paraplejía.

Junto con esta, existen algunas publicaciones e investigaciones que se han realizado respecto a la inclusión de las personas con discapacidad en el Ecuador, sin embargo han sido abordadas desde un marco general, sin percatarse de la situación de las personas con discapacidad desde una perspectiva de gestión interna en el trabajo, es decir, deberían valorarse los factores que pueden influir en su rendimiento laboral (Stone & Colella, 1996), y evaluarse también la justicia organizativa, haciendo referencia a la equidad que tienen las personas en las organizaciones (Colquit, 2001), donde la equidad es la percepción del empleado respecto a cómo cree que debe ser la relación entre lo que aporta a la empresa y lo que recibe de ésta (Adams, 1963).

Se busca en la presente investigación, analizar a nivel descriptivo la realidad del mercado laboral de las personas con discapacidad para determinar generalidades sobre dicha inclusión luego de la promulgación de la ley sobre su contratación que se dio en el 2006 y si la misma se efectúa en un ambiente laboral favorable, con el fin de contribuir al conocimiento y a la sociedad con resultados que permitan discutir las acciones inclusivas que se toman en las organizaciones y dar sugerencias para mejorar las prácticas empresariales.

1.3 OBJETIVOS DEL PROYECTO

Objetivo General

Determinar los aspectos positivos y negativos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en empresas privadas en la ciudad de Manta mediante un análisis descriptivo del mercado laboral para conocer la perspectiva de las empresas y de las personas con discapacidad sobre dicha inclusión.

Objetivos Específicos

1. Identificar la manera en que se gestiona la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Manta.
2. Estudiar el desenvolvimiento de las personas con discapacidad en el mercado laboral determinando su nivel de participación activa.
3. Realizar un análisis cualitativo y cuantitativo de la inclusión de las personas con discapacidad para emitir conclusiones respecto al tema de estudio.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo se justifica desde varias perspectivas.

Desde un punto de vista académico, existen pocas investigaciones en el Ecuador que profundicen sobre la gestión de la inclusión laboral considerando a las personas con discapacidad, así como las condiciones en las que éstas se desenvuelven en las empresas. Al existir temas tratados en su totalidad, la presente investigación dará un aporte teórico relevante a la academia y a la sociedad.

Desde un punto de vista social, es un deber de todos comprender y respetar los derechos de las personas con discapacidad. También es deber del Estado garantizar el ejercicio de sus derechos a través de políticas públicas y medidas de acción afirmativas, así mismo velar por el cumplimiento de las políticas públicas establecidas. De igual

manera con el presente análisis se presentarán sugerencias que garanticen condiciones laborables favorables.

Desde el punto de vista económico, las personas con discapacidad representan una cantidad relevante en la población [422.041 personas registradas en el CONADIS hasta junio 2017]. Con su inclusión laboral pueden contribuir a la sociedad en el desarrollo de la matriz productiva. Al mejorar la calidad de vida de este grupo importante de la población se establecerá un sistema económico, social, solidario y sostenible respaldando así los objetivos 3 y 11 (actualizados) del Plan Nacional para el Buen Vivir.

Desde el punto de vista de los empresarios, la ley exige que del total de empleados un cierto porcentaje sean personas con discapacidad. Con la inclusión laboral de personas con discapacidad se cumple lo que pide la ley y se realiza un aporte social permitiendo que este sector de la población se desarrolle económica, laboral y socialmente, entre otros aspectos abordados en el presente proyecto.

Desde el punto de vista de las personas con discapacidad. Para cualquier persona, el hecho de laborar día a día es primordial. Más aún en el caso de personas con discapacidad que en ciertos años eran poco consideradas laboralmente. A partir de la expedición de la ley a su favor, su aceptación en el mercado laboral ha ido en aumento. Es pertinente y oportuno entonces realizar un análisis sobre los aspectos generales de la inclusión laboral de este grupo de personas.

Con el presente trabajo se identificarán beneficios y/o problemáticas de la inclusión de personas con discapacidad que aporten con sugerencias en torno al tema creando condiciones favorables en el ámbito laboral. Se realizará además un análisis descriptivo del mercado laboral considerando para ello la inclusión de personas con discapacidad.

1.5 ALCANCE DEL PROYECTO

El presente proyecto se llevó a cabo en la ciudad de Manta considerando empresas del sector privado, que cumplen con tener el 4% del total de sus empleados, tal como lo establece actualmente la ley.

Fuentes principales de información para este proyecto son personal administrativo que laboran junto con las personas con discapacidad y que pueden dar una opinión sobre su desempeño (dueños, gerentes, supervisores, jefes de área, personal de recursos humanos), así como personas con discapacidad a quienes se les realizó las encuestas.

El presente proyecto es de tipo descriptivo pues por medio de estadística descriptiva se detalla lo que ocurre en el mercado laboral de la ciudad en mención con respecto a la inclusión de personas con discapacidad.

En este proyecto no se propondrán nuevas políticas para el mercado laboral, específicamente se hará un análisis del mercado laboral en base a las variables: satisfacción laboral, ambiente laboral, oportunidades de desarrollo personal y profesional, políticas de contratación en el sector geográfico indicado, incluyendo en ella a personal administrativo (dueños, gerentes, supervisores, jefes de área, personal de recursos humanos) y personas con discapacidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Definiciones relacionadas al tema de estudio

El marco teórico se desarrolla en base a la Figura 1. Esto es, se inicia abordando la definición de persona con discapacidad, se continúa con el acceso brindado en el campo laboral a las personas con discapacidad, abordando facilidades y obstáculos que según la literatura enfrentan éstas personas, para después tener un enfoque específico sobre la perspectiva de la inclusión laboral de personas con discapacidad e Instituciones afines, Normativa legal de contratación a personas con discapacidad y políticas de remuneración en la contratación de personas con discapacidad.



Figura 1. Lineamientos del Marco Teórico

El presente marco teórico será elaborado a partir de investigaciones obtenidas de artículos e investigaciones previas. Después de abordar los diferentes términos y aspectos relevantes de la literatura académica científica, se abordarán los aspectos más relevantes e importantes de la ley ecuatoriana respecto a la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. De ésta forma argumentaremos académica y legalmente todos los aspectos tratados en el presente proyecto, cuya finalidad es aclarar aspectos no profundizados, dar a conocer variables no abordadas en otras investigaciones ecuatorianas, y aportar con sugerencias a través de un análisis que brinde alternativas que sean aplicables para las organizaciones, a más de colaborar con la academia mostrando resultados que

aportan un poco más al conocimiento de la realidad del mercado laboral ecuatoriano en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad.

2.1.1 ¿Qué es la discapacidad?

La discapacidad se entiende como todas aquellas diferencias en las funciones de las estructuras corporales del ser humano, las limitaciones en la realización de actividades consideradas normales en el día a día y las restricciones en la participación social, que presenta una persona que tiene una condición de salud que le impide una adecuada interacción con su entorno (Organización Mundial de la Salud, 2001).

La discapacidad se puede conceptualizar como una forma de funcionamiento de la persona en relación con las capacidades que tiene, haciendo referencia a la deficiencia del estado físico, mental, intelectual o sensorial de carácter temporal o permanente que disminuye la capacidad biológica, psicológica y asociativa de una persona en la facultad de tener una participación con el entorno (medioambiente humano, natural o artificial donde desarrollan su vida económica, política, cultural o social), afectando su inclusión activa y efectiva que le permita participar en igualdad de condiciones con los demás (Córdoba, Gómez, & Verdugo, 2008).

2.1.2 ¿Quién es considerada una persona con discapacidad?

El concepto de discapacidad está en constante evolución. La Convención de las Naciones Unidas [UN] sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) reconoce la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones. En términos generales se consideran tres variables: a) las deficiencias físicas, b) las deficiencias sensoriales, y c) las deficiencias mentales o intelectuales.

Para efectos del presente proyecto, y basándonos en el contexto en el que se desenvuelve la investigación de campo, se ha tomado de referencia a lo establecido en la

ley en cuanto a quién es considerada una persona con discapacidad. Según el Consejo Nacional para la Igualdad de discapacidades [CONADIS] (2015) se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, se ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria consideradas como normales.

2.1.3 Tipos de discapacidad

Según informes de la Organización Mundial de la Salud [MS] (2011), más de 1000 millones de personas, es decir el 15% de la población mundial sufre de algún tipo de discapacidad, requiriéndose diferente atención médica o psicológica dependiendo si es temporal o permanente. La discapacidad presenta diferentes niveles de severidad: a) una prácticamente es nula ya que luego de un tiempo transcurrido desaparece y la persona puede reintegrarse a sus actividades con normalidad, b) discapacidad leve, donde la persona se ve afectada en un 23% de su movilidad o realización de actividades, c) discapacidad moderada, es cuando la persona se ve afectada en un 39% su movilidad o desenvolvimiento, y d) discapacidad grave o muy grave (severa), donde más de un 39% afecta al desenvolvimiento de la persona en la realización de actividades cotidianas. De acuerdo al Manual de Atención en Derechos de personas con discapacidad en la Función Judicial, cuya autoría corresponde al Consejo Nacional de la Judicatura y al CONADIS (2015), se distinguen algunos tipos de discapacidades los cuales se muestran en la Figura 2.

| TIPOS DE DISCAPACIDAD | | | |
|--|--|---|--|
| Física | Sensorial | Cognitiva | Intelectual |
| Tiene una limitación del movimiento, ausencia o parálisis de una o varias extremidades | Personas con discapacidad visual (ceguera parcial o total) y auditiva (carencia, deficiencia o disminución de la capacidad auditiva) | Alteración bioquímica que afecta la forma de pensar, sentimientos, humor, habilidad de relacionarse con otros y comportamiento | Limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en el desarrollo de las habilidades para su edad y entorno social |
| Ejemplo | Ejemplo | Ejemplo | Ejemplo |
| <ul style="list-style-type: none"> * Amputaciones de miembros superiores o inferiores. * Paraplejía o hemiparesia (falta de movilidad de la mitad del cuerpo). * Parálisis cerebral, etc. | <ul style="list-style-type: none"> * Pérdida de Agudeza y de la visión central o periférica ya sea congénita, innata, adquirida o sobrevenida. * Problemas en el desarrollo lingüístico y comunicativo, * Personas con hipoacusia o sordomudos. | <ul style="list-style-type: none"> * Trastornos por déficit de atención y comportamiento perturbador. * Enfermedad mental | <ul style="list-style-type: none"> * Retraso mental, síndrome de Down, depresión, ansiedad, fobia, trastornos mentales como esquizofrenia, bipolar. * Trastornos Alimentarios como anorexia y bulimia. * Trastorno mental y riesgo de suicidio. |

Figura 2. Tipos de discapacidad

2.1.4 Instituciones que fomentan la inclusión laboral de las personas con discapacidad

La forma de percibir la discapacidad en el medio ecuatoriano ha evolucionado en el tiempo, al inicio se enfocó desde la caridad y la beneficencia, luego se le dio un enfoque de rehabilitación, posteriormente una visión de autonomía personal y por último el tema tomó un enfoque de inclusión y derechos humanos. Para esto el Estado ecuatoriano, juega un rol importante, pues debe prestar atención y respaldar a los grupos de atención prioritaria (niños y niñas, adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, adultos mayores); sin embargo la participación de la sociedad civil es también relevante a través de Organismos y/o Instituciones que trabajan en cuanto al tema. (CONADIS, 2013)

En el país son varias las Instituciones que se han formado en busca de la promoción de los derechos de las personas con discapacidad en el Ecuador. Con el paso del tiempo, su número ha ido en aumento. Entre estas figuran: Consejo Nacional de Discapacidades [CONADIS], Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad [FENEDIF],

Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad –[SIL], Ministerio de Relaciones Laborales [MRL] y alguna vez la Secretaría Técnica de Discapacidades [SETEDIS], entre otros. Actualmente el carnet para las personas con discapacidad es emitido por el Ministerio de Salud Pública.

El Consejo Nacional de Discapacidades [CONADIS] es el Organismo que formula, observa, realiza el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas en discapacidades, en todo el país; con el fin de asegurar los derechos de las personas con discapacidad y sus familias (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2017). La Federación de Ecuatorianos con Discapacidad [FENEDIF] es una institución sin fines de lucro, que agrupa a asociaciones de personas con discapacidad, con el fin de fortalecer el trabajo de sus filiales mediante capacitación, intercambio de experiencias, recursos e información. (FENEDIF, 2017)

El Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad [SIL] es una institución que bajo el respaldo de FENEDIF presenta a empresas interesadas en contratar personal y personas con discapacidad. Para esto, orienta a las mismas, les da inducción capacitación y el respaldo necesario hasta que encuentren trabajo. Lastimosamente por falta de recursos luego de la contratación no les hace un seguimiento adecuado.

2.1.5 Perspectiva de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador

Según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad [CONADIS] (2013) se habla de inclusión cuando “las leyes, políticas, planes, servicios, la comunidad, deben adaptarse, planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo” (p.112). Una sociedad incluyente debe promover la integración social en el marco del respeto de los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación de todos los miembros de la sociedad. (CONADIS, 2013)

En cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades, la Constitución de la República del Ecuador reformada en el año 2008, en su artículo 330 asegura la participación igualitaria de las personas con discapacidad en cuanto al trabajo remunerado y prohíbe la reducción del salario de un trabajador en función de su discapacidad. Además, el artículo 333 reconoce la remuneración de cualquier tipo de trabajo productivo que realicen las personas con discapacidad incluyendo las labores domésticas, haciendo más factible el trabajo de dichas personas con la factibilidad de horarios de trabajo adecuados (Constitución del Ecuador, 2008).

Otra de las reformas primordiales que ha tenido el Ecuador es a nivel de su Código de Trabajo, puesto que para el año 2006 en el país las empresas ya sean públicas o privadas debían contar con un mínimo de 25 trabajadores que posean algún tipo de discapacidad, estos valores se fueron incrementando a través del tiempo, siendo así que para el año 2007 este número se incrementó al 1% del total de trabajadores que posea la empresa y para el 2008 ya era obligatorio un 2% (Ministerio de Trabajo, 2012). En la actualidad el Código de trabajo ha sufrido reformas, una de estas se lleva a cabo en el artículo 42 numeral 33, que indica que a partir del 2009, toda empresa ya sea pública o privada debe contratar un número de personas con discapacidad igual al 4% del total de empleados de la misma (Código de Trabajo, 2015).

Según lo estipulado por la Asamblea Nacional en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en el año 2012, en cuanto a la inserción de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral Ecuatoriano, el Estado se encarga de garantizar la participación laboral de las personas con discapacidad en todas las modalidades tanto en el sector público como privado, a nivel urbano y rural. Además, en el artículo 47 de la misma ley se fomenta la inclusión de las personas con discapacidad en los ámbitos sociales, culturales, políticos y laborales. (Asamblea Nacional , 2012)

Desde hace aproximadamente 10 años las leyes en Ecuador consideraron el hecho de incluir laboralmente a las personas con discapacidad. Como seres humanos que forman parte de una sociedad y que pueden dar su aporte es una consideración justa. Por otra parte, es pertinente tener presente que debido a un prejuicio social, que ha ido evolucionando y

que poco a poco va disminuyendo, no se explotan debidamente las capacidades y facultades de estas personas.

El Ecuador es uno de los países que se ha sumado a la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, esto se ve evidenciado en las reformas que ha tenido sus leyes, como la Constitución de la República, El Código de Trabajo y la Ley de Discapacidades.

2.1.6 Discapacidad y empleo

Para las personas con discapacidad es mucho más complicado conseguir un empleo (Navarro-España, Guerrero-Rincón, & Viana-Barceló, 2015). En el mercado laboral existen creencias o prejuicios que afectan al momento de decidir incorporar a una persona con discapacidad a la empresa, donde a estas les atribuyen intrínsecamente menores aptitudes (Navarro-España, Guerrero-Rincón, & Viana-Barceló, 2015). Existen modelos teóricos que contemplan los efectos negativos de éste tipo de discriminación por prejuicios (Becker, 1971). Por otro lado, éste comportamiento discriminatorio se lo ha atribuido a la creencia de al contratar personas con discapacidad, las ganancias de la empresas se van a ver afectadas o tendrán un decremento (Arrow & K., 1972).

El panorama mundial es similar en cuanto a las condiciones o barreras que enfrentan las personas con discapacidad al momento de ser entrevistadas para un puesto laboral, donde indica que los pobres, los que poseen menor educación y los desempleados, son los que mayor probabilidad tienen de ser discapacitados. Con lo antedicho, las personas que tienen algún grado de discapacidad tienden a ser pobres y desempleados, haciendo un círculo vicioso enraizado en un contexto de falta de oportunidades (OMS, 2011).

2.1.7 Productividad Laboral de las personas con discapacidad

La discapacidad tiende a disminuir la productividad laboral dependiendo el grado de discapacidad y la actividad que le sea asignada a la persona que lo posee (Navarro-España, Guerrero-Rincón, & Viana-Barceló, 2015), de lo contrario, si existiere una correcta asignación del cargo de acuerdo a las necesidades de la empresa y la contratación sea en base a habilidades y requerimientos específicos necesarios, no habría razón para suponer que la discapacidad en sí hace incompetente completamente a una persona.

Las observaciones dadas por la Organización Mundial de Salud [OMS] (2011) expone que el mundo tiene un prejuicio sobre las personas con discapacidad y su productividad dentro de las organizaciones, por lo que, éstos hacen que las personas con discapacidad sean relegados dentro de las empresas, ya sea en labores u ocupaciones, que por prejuicios ni siquiera cuentan con la oportunidad de hacer carrera empresarial, puesto que, se cree que no serán capaces de hacer otra labor y de mejor manera. Esto causa que se contrate a las personas con discapacidad en áreas poco productivas, se las relegue, no se les dé oportunidad de carrera, que en conclusión termina en círculo vicioso de creer que ésta persona llega a ser un gasto más no una inversión.

2.1.8 Beneficios de la inclusión laboral para la persona con discapacidad

Respecto a los beneficios en la contratación de personas con discapacidad, no se ha encontrado estudios que evidencia éstos en la realidad ecuatoriana, por lo que en la presente investigación aportará con información significativa a considerar respecto a la percepción de los empleadores en cuanto a los beneficios percibidos dentro de las organizaciones al haber contratado personal que posea algún tipo de discapacidad.

2.2 Normativa legal sobre la contratación de personas con discapacidad

A través de los años, la forma en que la sociedad considera a las personas con discapacidad ha evolucionado. Esta evolución se manifiesta a través de las leyes que en códigos, tratados, reglamentos y acuerdos los gobiernos de distintos países han promulgado. Este proyecto analiza el mercado laboral en la inclusión de personas con discapacidad. Por tanto se considera pertinente mencionar y examinar algunas de las leyes en relacionadas al tema.

2.2.1 Políticas públicas impulsadas por la legislación ecuatoriana

Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades [CONADIS] (2013), a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral, el mismo que guarda relaciones con el Ministerio de Salud Pública. Dentro de las políticas mencionadas se puede citar: a) priorizar las acciones de prevención de las deficiencias, discapacidades y minusvalías como una responsabilidad de toda la sociedad y el estado, b) impulsar programas de detección, diagnóstico y tratamiento de las deficiencias, c) la educación de las personas con discapacidad debe desarrollarse preferentemente en el medio escolar regular, contando con los apoyos y recursos necesarios para su atención, d) fortalecer la existencia de servicios de rehabilitación funcional y entrenamiento para la autonomía personal, e) fortalecer los programas de rehabilitación profesional, incluyendo la orientación y capacitación profesional y el empleo como fin último del proceso de rehabilitación integral, f) impulsar medidas tendientes a la integración social apoyo para el desenvolvimiento en la vida diaria de las personas con discapacidad, g) impulsar medidas tendientes a la protección social, económica y jurídica de las personas con discapacidad, h) implementar servicios sociales como información, ayuda a domicilio y centros de recursos para favorecer la integración de las personas con discapacidad, i) proceder a la formación, capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos involucrados en la rehabilitación integral de las personas con discapacidad, j) desarrollar acciones de información y difusión en el

ámbito de las discapacidades tendientes a la sensibilización de la sociedad, k) impulsar la ejecución de investigaciones tendientes a conocer la situación y las necesidades de la población discapacitada.

2.2.2 Códigos o Publicaciones que promulgan leyes sobre personas con discapacidad. Derechos que se les reconocen.

El presente capítulo busca conocer los avances en la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral de la ciudad de Manta, por lo que se ha procedido a consultar leyes, reglamentos e información oficial que sea pública otorgado por organismos reguladores del país, cuya relevancia es alta y aplicación son de carácter obligatorio a nivel nacional.

Algunas de las Leyes, Códigos y Reglamentos que dictan derechos o consideraciones a las personas con discapacidad, en cuanto a su inclusión laboral y social se muestran en la Figura 3. De éstos, se han considerado mencionar y discutir algunos aspectos de aquellos que que son afines al tema de estudio.



Figura 3. Publicaciones que establecen derechos a las personas con discapacidad en el Ecuador

La *Ley Orgánica de Discapacidades* es por su parte el tratado que expide la mayor parte de las leyes sobre discapacidad fue:

Publicada en el Registro Oficial N° 796 del 25 de septiembre de 2012, ampara a las personas con discapacidad; establece un sistema de prevención de discapacidades, atención e integración de personas con discapacidad que garantice su desarrollo y evite que sufran toda clase de discriminación, incluida la de género. (CONADIS, 2013, p. 30)

Otro de los mayores tratados al cual se sujetan todas las leyes es la *Constitución de la República del Ecuador*. En la tabla 1, se muestra algunos derechos y consideraciones para las personas con discapacidad que se mencionan en la *Constitución* en los artículos respectivos.

Tabla 1. Derechos de las personas con discapacidad según la Constitución de la República del Ecuador, 2008

| Artículo(s) | Aporte en relación a personas con discapacidad |
|-------------|---|
| Art 47 | ... (4) exenciones en el Régimen Tributario. (5) el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas, etc. |
| Art 48 | “El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: (1) 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica. (2) La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de proyecto en todos los niveles de educación. ... (7) La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad... |
| Art. 49 | “Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de atención”. (Asamblea Nacional, 2008, p. 24) |
| Art. 326 | Establece los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo en nuestra legislación. Evidentemente todos son aplicables para los casos en los que intervienen personas con discapacidad: (a) los derechos laborales son irrenunciables e intangibles..., (b) a trabajo de igual valor corresponderá remuneración de igual valor. (c) toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, etc. |

Fuente: Constitución de la República del Ecuador

Elaborado: Autores

Por su parte el *Código del Trabajo* (2017) también establece en ciertos artículos derechos y consideraciones a personas con discapacidad en la actividad laboral (inclusión, contratación, liquidación, etc). Dichos artículos se muestran en la Tabla 2.

Tabla 2. Derechos de las personas con discapacidad según el Código del Trabajo

| Artículo(s) | Aporte en relación a personas con discapacidad |
|----------------|---|
| Art. 42, 79 | <p>... se dispone la obligación del Estado de garantizar la inclusión al empleo de las personas con discapacidad, con las debidas adaptaciones a los puestos de trabajo, en todas las modalidades: empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo; en el sector público así como en empresas nacionales o extranjeras del sector privado, y en otras modalidades de producción de las zonas urbana y rural. También puntualiza obligaciones del empleador así como de los trabajadores con discapacidad. (CONADIS, 2013, p. 32)</p> |
| Art. 42 Num 33 | <p>El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.</p> <p>Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.</p> <p>La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). (p. 22)</p> |

| | |
|----------|--|
| Art. 346 | El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural (Asamblea Nacional, 2017) |
|----------|--|

Fuente: Código del Trabajo

Elaborado por: Autores

Otras garantías expedidas para la inclusión social de las personas con discapacidad se muestran en la Tabla 3.

Tabla 3. Otras Publicaciones que aportan con derechos para las personas con discapacidad

| Publicación | Artículo(s) / Ley | Aporte en relación a personas con discapacidad |
|----------------------------------|---|---|
| Ley de Seguridad Social | Art. 3 literal b; Art. 10 literal c; Art. 17 y Art. 134 literales a, b; Art. 285 literal b; | Se garantiza el acceso de las personas con discapacidad a la seguridad social a través del Seguro General Obligatorio, que protegerá a sus afiliados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y, en caso de discapacidad, la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual ... (Asamblea Nacional, 2011) |
| Ley Orgánica de Servicio Público | Art. 63 y 64 | “... garantizan la inclusión de personas con discapacidad así como su estabilidad laboral, con la debida equiparación de oportunidades y adaptaciones del puesto de trabajo para el ejercicio de las actividades correspondientes” (CONADIS, 2013, p. 37) “Las instituciones del sector público están obligadas a implementar dentro de sus instalaciones, la infraestructura física necesaria que permita el fácil acceso y movilidad de las personas con discapacidades, así como a priorizar su atención.”. (Asamblea Nacional, 2016) |
| Plan Nacional del Buen Vivir | Objetivos 2, 3, 4 y 9 | (2) Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad. (3) Mejorar la calidad de vida de la población. (4) Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía. (9) Garantizar el trabajo digno en todas sus formas. |

Fuente: Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Servicio Público, Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y seguridad vial, Plan Nacional del Buen Vivir.

Elaborado por: Autores.

2.2.3 De la remuneración

En el *Código del Trabajo* (2017), artículo 79 se acuerda sobre la Igualdad de remuneración: A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, *discapacidad* [cursivas añadidas], o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

2.2.4 El trabajador sustituto

Existen casos de personas con discapacidad que tienen padecimientos catastróficos los cuales les impide categóricamente trabajar. En tal caso la ley muestra la figura del *trabajador sustituto* que no es sino un familiar o representante de la persona con discapacidad que la tiene bajo su cuidado, a quien se le permite trabajar y se le da el trato remunerativo como si se tratase de una persona con discapacidad, previo certificación del caso por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). Esto se evidencia en: (1) la Ley Orgánica de Servicio Público (2016) en los artículos 63 y 64, (2) el Código del Trabajo (2017) en el artículo 42 numeral 33, (3) la Constitución de la República (2008) artículo 49 y (4) la Ley Orgánica de Discapacidades en el artículo 48. Este último se detalla a continuación.

La *Ley Orgánica de Discapacidades* (2012) acuerda en su artículo 48 sobre los Sustitutos, en los siguientes términos:

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

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

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

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

2.2.5 Multa a empresas por no incluir en su staff a personas con discapacidad

Con respecto a la multa por no cumplir lo señalado en el *Código de Trabajo (2017)*, Artículo 42 numeral 33 con respecto a la inclusión o contratación de personas con discapacidad de una cantidad igual al 4% del total de trabajadores de la empresa en este mismo numeral se dispone lo que sigue:

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades. (Asamblea Nacional, 2017).

Por su parte la *Ley Orgánica de Discapacidades (2012)* en su artículo 47 de la Inclusión Laboral precisa:

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 (...).

2.2.6 Indemnización por despido a personas con discapacidad

En cuanto a la estabilidad laboral, la *Ley Orgánica de Discapacidades* en su Artículo 51 señala que las personas con discapacidad gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

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

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley ... (Asamblea Nacional, 2012)

Cabe recordar que a un trabajador común y corriente cuando es despedido le corresponde un mínimo de 3 meses de remuneración como indemnización y a partir del cuarto año le corresponde un mes por año.

La diferencia entre la forma de liquidar a un trabajador común y a una persona con discapacidad en un cargo de nivel operativo se muestra en la Tabla 4 en la cual se observa que con las personas con discapacidad la ley guarda las consideraciones del caso.

Tabla 4. Liquidación salarial: persona común VS persona con discapacidad

| Liquidación salarial | | |
|--------------------------|---------------------|-------------------------------|
| | Trabajador común | Persona con discapacidad |
| Sueldo mensual | \$500 | \$500 |
| Número de años laborando | 5 años | 5 años |
| Liquidación | \$ 2500 (5 * \$500) | \$ 11500 (5*\$500 + 18*\$500) |

Fuente: Ley Orgánica de Discapacidades, Código de Trabajo

Elaborado por: Autores

2.3 Investigaciones realizadas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador

Según el informe de la Organización Mundial de Salud [OMS] (2011) y el Banco Mundial [BM] (2011) respecto a las personas con discapacidad, se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial [según estimaciones de la población mundial del año 2010] y que en Ecuador el número de personas con discapacidad registradas en el CONADIS hasta junio de 2017 son 422.041 personas (CONADIS, 2017). Pese a lo anteriormente expuesto, son pocas las investigaciones realizadas en el Ecuador en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, aun así las reformas de ley han venido evolucionando desde el 2006 a la fecha, y han buscado otorgar oportunidades a este sector de la población en cuanto a su inserción al trabajo formal.

Un estudio realizado por Izquierdo en el 2011 para optar por el título de Máster en desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, indagó sobre inserción laboral de personas con discapacidad y su impacto en la medición del clima organizacional en un Banco de la ciudad de Quito, por medio de una encuesta de satisfacción laboral, conformada por 87 preguntas, cuyo objetivo fue el evaluar cómo sienten las personas con discapacidad en su puesto de trabajo, luego de ser contratadas. Así mismo analizó el punto de vista institucional sobre la contratación realizada por medio de una evaluación de desempeño.

Los resultados de la investigación señalan que: a) los instrumentos de evaluación de desempeño en general no consideran la participación de personas con discapacidad, por ende no contemplan el esfuerzo que estas personas deben hacer para laborar igual que otro tipo de personas, concluyendo que no sólo se debe medir un resultado numérico sino que hay que tener en cuenta otros factores relacionados, b) se requiere además capacitación en cuanto a inserción laboral tanto para las personas con discapacidad como para el personal que laborará junto con ellas [incluyendo cargos de jefatura y dirección].

Con lo expuesto, podemos evaluar que las empresas no cuentan realmente con instrumentos de medición de su desempeño, por lo que habría que indagar si los planes de carrera, asignación de cargos y posibilidades de ascenso son los mismos o diferenciados para las personas con discapacidad, puesto que el rendimiento y productividad no sean la misma que una persona que no posea discapacidad. Por otro lado, lo referente a satisfacción laboral e inclusión, no sólo significa dar la oportunidad a integrar la empresa como empleado, sino que el individuo se sienta parte de aquella, y esto tiene que ver mucho con el clima laboral y los compañeros de trabajo, por lo que capacitar al personal en lo que respecta a inclusión es un hallazgo realmente importante, para que los miembros de la organización sepan realmente como hacer sentir bien o trabajar en equipo con personas que tengan alguna discapacidad.

Un estudio realizado por Montaña en el 2013 que optó por el título de Licenciada en Administración de Empresas de la Universidad San Francisco de Quito, realizó un análisis de la efectividad de la política pública, en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. Metodológicamente su investigación tuvo un enfoque cualitativo, empleó la técnica de la entrevista con un diseño semiestructurado, misma que se realizó a ocho personas sin discapacidad y ocho entrevistas a personas con discapacidad. La muestra escogida fue aplicada a empleados de una Institución Financiera ecuatoriana en la ciudad de Quito-Ecuador, con el objetivo de evaluar sus percepciones y opiniones.

Los resultados dieron a conocer que: a) las personas con discapacidad se esfuerzan y son en general autosuficientes, b) las personas con discapacidad manifestaron no tener las mismas oportunidades laborales y tampoco una remuneración salarial competitiva, c)

que es necesario e importante se apliquen procesos de capacitación para mejorar la dinámica entre las personas con y sin discapacidad dentro de la organización.

Un estudio realizado por Pérez en el 2013 al optar por la Maestría en Gestión y Desarrollo Social en la Universidad Católica de Loja, destaca que la política pública no se cumple a cabalidad en el Ecuador por parte del sector empresarial, ya sea esto por desconocimiento, falta de exigibilidad o sensibilización de la sociedad respecto al tema y esto afecta de forma directa a que la inclusión social de las personas con discapacidad se dé plenamente.

El autor entre sus principales conclusiones destaca que: a) las personas con discapacidad tienen poco acceso a la educación, muchos no llegan a concluir la primaria, b) los trabajos que tienen las personas con discapacidad en su mayoría son ocasionales, casi no consiguen estabilidad laboral, a pesar de existir normativas al respecto, c) deben emprenderse acciones de inclusión en cuanto a educación, salud, vivienda y trabajo que son los mínimos requeridos para vivir dignamente.

Un estudio realizado por Vinuesa en el 2014 para optar por el título de abogada en la Universidad Central del Ecuador, expuso que si bien es cierto la normativa legal contempla leyes en contra de la discriminación, en el país no existe un control adecuado para contrarrestar la aplicación de la misma en las empresas. La ley requiere de un organismo supervisor y regulador de las organizaciones.

Según Orlando & Cifuentes (2015) otro aspecto que no ha sido abordado en investigaciones ecuatorianas, son los cargos que ocupan las personas con discapacidad al laborar en empresas, donde expone que las personas con discapacidad son contratadas en su gran mayoría únicamente para cargos operativos de limpieza y mantenimiento, cumpliendo con el mínimo del 4% de contratación de personas con discapacidad estipulado por la ley, dejando de lado el interés por el desarrollo profesional de estos colaboradores.

Con éste preámbulo realizado acerca de la inclusión de las personas con discapacidad en las organizaciones, es suficiente argumento para inferir que la inclusión aún tiene mucho campo por avanzar, por investigar y por dar a conocer a la sociedad sobre

aquellos aspectos que no se están cumpliendo y aquellos que se están dejando de lado al momento de incluir a las personas que por su discapacidad no han tenido la oportunidad de ser tratados por igual en el Ecuador. La presente investigación busca aportar al conocimiento ya existente, reforzando y abriendo campo al indagar puntos no abordados a profundidad en las investigaciones ecuatorianas, como lo es conocer un poco más sobre el aporte de las personas con discapacidad al sector empresarial, su productividad, investigar sobre la discriminación en la asignación de cargos y salarios, tratando de identificar las razones de su existencia, así como también conocer qué percepción tienen los gerentes del talento humano de las organizaciones respecto a los beneficios percibidos al incluir éstas personas a la empresa. Se indagará también la opinión de expertos en selección de personal, para que nos brinden una perspectiva general en base a su experiencia respecto hacia dónde va y que dificultades se encuentra en el mercado laboral ecuatoriano sobre la inclusión de personas con discapacidad.

CAPÍTULO III

INVESTIGACIÓN DE MERCADO

En el presente proyecto busca investigar los aspectos positivos o negativos que trae la inclusión laboral de las personas con discapacidad tanto para las empresas como para los trabajadores.

3.1 Investigación exploratoria

3.1.1 Objetivo

El *objetivo del estudio cualitativo* fue tener un acercamiento con la realidad del comportamiento del mercado laboral en la inclusión de personas con discapacidad. Se buscó la opinión de personas expertas en la contratación de talento humano así como la experiencia de personal de recursos humanos y supervisores de personas con discapacidad.

3.1.2 Diseño de la investigación exploratoria

El diseño de investigación exploratoria es un proceso de investigación flexible y no estructurado donde se encuentran los elementos para comprender el tema que abordará en la investigación y así poder tener más conocimientos de forma personal para descubrir de forma más profunda la situación de estudio.

Para la *entrevista a expertos en la contratación de recursos humanos* se contactó a ocho empresas consultoras cuya actividad principal es la selección de personal o talento humano, que cuentan con varias décadas en dicha actividad y tienen sucursales a nivel nacional.

En dichas empresas se entabló conversación con los directores o jefes de talento humano para conocer su opinión como expertos en contratación de recursos humanos sobre el mercado laboral en la inclusión de personas con discapacidad y en algunos casos con Asistentes en la contratación de Talento Humano, con una experiencia promedio de 10 años en dichas funciones.

A partir de la 7ma empresa contactada, comenzaron a repetirse las mismas respuestas en los expertos en la contratación de recursos humanos entrevistados, es decir se suscitaba ya un patrón de comportamiento del mercado laboral.

La lista de las empresas se las consiguió de un directorio telefónico.

Los entrevistados nos pidieron guardar la confidencialidad del caso y que el nombre de las empresas a la que pertenecen permanezca en el anonimato. Las respuestas ofrecidas fue prácticamente extraídas de su experiencia laboral.

De hecho a los entrevistados agradecemos nuevamente por su gentil colaboración y les garantizamos que la información brindada sería utilizada con fines netamente académicos como es el caso.

Para la *entrevista a jefes de área o representantes de recursos humanos* se contactó doce empresas privadas de diverso tipo, que tienen contratadas a personas con discapacidad como parte de su recurso humano.

En dichas empresas se entabló conversación con los jefes de área o representantes de recursos humanos que tienen bajo su cargo a personas con discapacidad que para conocer su opinión sobre (1) la experiencia de la empresa en su interacción laboral con personas con discapacidad y (2) experiencia(s) específica(s) de la empresa en su relación con personas con discapacidad.

A partir de la décima empresa contactada, comenzaron a repetirse las mismas respuestas en los jefes de área o representantes de recursos humanos entrevistados, es decir se suscitaba ya un patrón de comportamiento del mercado laboral.

3.1.3 Instrumentos de recolección de datos

Para este estudio se diseñaron 2 guías de entrevistas. Una dirigida a expertos en la contratación de recursos humanos y otra dirigida a jefes de área o representantes de recursos humanos que han tenido la responsabilidad de supervisar o coordinar las tareas de personas con discapacidad.

Entrevista dirigida a expertos en la contratación de recursos humanos. Esta entrevista en su primera parte tiene unas preguntas de filtro para conocer si el entrevistado será la persona idónea para responder a las preguntas.

Una vez seleccionado el entrevistado, se tiene una sección de bienvenida donde se le afirma al entrevistado que no existen respuestas buenas o malas, sino que lo que verdaderamente importa es la sincera opinión sobre el tema. Adicionalmente se le asegura que las respuestas serán estrictamente confidenciales y sólo serán utilizadas con fines académicos.

Esta entrevista consta de 7 preguntas que tiene como objetivo conocer la opinión del entrevistado sobre mercado laboral en la inclusión de personas con discapacidad. Se indagó con ellas preguntas afines al tema de estudio como por ejemplo: que tanta aceptación ha tenido la contratación de personas con discapacidad en los últimos años, cómo se desempeñan, si el nivel salarial es acorde a la función desempeñada por la persona con discapacidad, entre otras.

Se persigue encontrar si las respuestas dadas a las entrevistas refuerzan los resultados que se encuentren con la técnica de la encuesta.

Entrevista dirigida a jefes de área o representantes de recursos humanos que han tenido como responsabilidad la supervisión o coordinación del trabajo que realizan personas con discapacidad. En la primera parte de la entrevista se tiene unas preguntas de filtro para conocer si el entrevistado será la persona idónea para responder a las preguntas. Luego de seleccionar al entrevistado, se tiene una sección de bienvenida donde se le afirma al entrevistado que no existen respuestas buenas o malas, sino que lo que verdaderamente

importa es la sincera opinión sobre el tema. Adicionalmente se le asegura que las respuestas serán estrictamente confidenciales y sólo serán utilizadas con fines académicos.

Esta entrevista consta de 2 grupos de preguntas. En el primer grupo de preguntas se indaga sobre la experiencia de la empresa para la cual labora el entrevistado en su interacción laboral con personas con discapacidad. Para tal efecto se realizan 8 preguntas. El segundo grupo de preguntas tiene como objetivo conocer sobre experiencia(s) específica(s) de la empresa donde labora el entrevistado en su relación con personas con discapacidad. Para esto se realizan 5 preguntas. Como última parte de la entrevista se incluye el agradecimiento y la despedida.

En los Anexos A y B se pueden encontrar las guías de las entrevistas anteriormente descritas.

zz3.1.4 Recolección de la información. Trabajo de campo

Las entrevistas se realizaron del 30 de octubre al 29 de noviembre de 2017 y fueron realizadas por los autores del presente Proyecto de Titulación en las ciudades de Guayaquil y Manta, en la mayoría de los casos en las primeras horas de la mañana.

Las entrevistas a expertos en la contratación de Talento Humano tomaron 15 minutos en promedio y las entrevistas a jefes de área o representantes de Recursos Humanos que supervisan el trabajo de personas con discapacidad tomaron 25 minutos en promedio.

En ambos tipos de entrevistas, los entrevistados recalcaron que no se dé a conocer el nombre de la empresa donde laboran y por ende se ha mantenido la confidencialidad del caso.

3.1.5 Análisis de datos

Las entrevistas fueron analizadas con el uso del Software ATLAS TI y para así conocer de la primera entrevista, la opinión de los expertos en contratación de recursos humanos sobre el mercado laboral en la inclusión de personas con discapacidad y de la segunda entrevista (realizada a jefes de área o representantes de recursos humanos) la experiencia de su empresa en la inclusión de personas con discapacidad y experiencia(s) específica(s) de la empresa en su relación con personas con discapacidad.

3.2 Investigación concluyente

3.2.1 Objetivos de la Investigación Concluyente.

3.2.1.1 Objetivo General

Describir, desde la perspectiva de las personas con discapacidad, los aspectos positivos y negativos de su inclusión en el sector empresarial para conocer su nivel de satisfacción con el cumplimiento de la política de parte de las empresas.

3.2.1.2 Objetivos Específicos

1. Medir el nivel de satisfacción laboral que tienen las personas con discapacidad identificando los principales motivos por los que les interesaría permanecer en las empresas.
2. Indagar el nivel de integración de las personas con discapacidad al trabajo en equipo para determinar el grado de participación al que tiene acceso este talento humano.
3. Identificar las oportunidades de desarrollo que se les da a las personas con discapacidad en las empresas privadas para conocer su estándar de vida.
4. Conocer las políticas de contratación laboral aplicadas por las empresas a las personas con discapacidad para determinar cómo se gestionan las mismas en el mercado laboral.

3.2.2 Diseño de la investigación concluyente

La investigación concluyente se basa en un proceso formal y estructurado y utiliza un análisis de datos cuantitativo. Mediante la encuesta se logra recoger información relevante para lograr obtener resultados.

Tomando como referencia la investigación concluyente descriptiva de tipo transversal simple se obtiene una muestra considerando las personas con discapacidad quienes mediante una técnica de muestreo no probabilística denominado bola de nieve nos facilitarán referencias con el mismo perfil para el respectivo análisis.

Se utiliza una Investigación Concluyente de tipo descriptiva pues se tiene como prioridad la descripción de las funciones y características del mercado laboral que incluye a personas con discapacidad en la ciudad de Manta.

Se considera la técnica de la encuesta y se utiliza como herramienta el cuestionario para lograr obtener información específica de los participantes (personas con discapacidad con un mínimo de un año de experiencia laboral en relación de dependencia). Esto permite la recolección estructurada de datos, el uso de preguntas de alternativa fija (dicotómicas, opción múltiple, etc). Se consideró además como técnica a la encuesta pues provee información que puede ser generalizada a un grupo de estudio y es de fácil aplicación por su naturaleza estructurada.

3.2.3 Instrumento de recolección y prueba piloto

Se diseñó un cuestionario dirigido a personas con discapacidad. El cuestionario contó con una sección de bienvenida en la cual se le explicó al encuestado el objetivo del estudio y se solicitó su participación. Se le indicó la importancia de su sinceridad en las respuestas y que las mismas serían tratadas sólo con carácter académico.

A continuación se desarrollaron 4 secciones (componentes) que contenían preguntas para cumplir los objetivos de la investigación de mercados y una sección

complementaria con datos personales de los encuestados. Las 4 secciones son: (1) satisfacción laboral en el cargo, (2) ambiente laboral: equipo de trabajo, (3) oportunidades de desarrollo y (4) políticas de contratación laboral. Cada sección consta de preguntas racionales e emocionales.

En su parte final, el cuestionario contaba con una despedida y agradecimiento.

Una vez que se realizó un primer diseño del cuestionario, se procedió a realizar una prueba piloto con el mismo con el propósito de ajustar su diseño y corregir problemas que pudieran surgir durante su aplicación. Con esta prueba piloto se buscaba esencialmente que el cuestionario cuente con un lenguaje sencillo y claro para todos los encuestados. Desde el punto de vista técnico, la prueba piloto es un mecanismo de control indispensable en una investigación de mercados que contribuye a que el cuestionario sea claro, preciso, no redundante y sencillo de aplicar, para asegurar su máxima comprensión por parte de los encuestados.

La prueba piloto se aplicó telefónicamente a 5 personas con discapacidad, target de estudio, y se hicieron correcciones en cuanto a: léxico utilizado, lógica del diseño, escalas de medición, variables de estudio, secuencia lógica de las preguntas, cantidad de preguntas y tiempo de aplicación.

Por ejemplo luego de la prueba piloto se cambió (1) la frase “Tengo la oportunidad de ascender al igual que mis compañeros” por “Tengo la oportunidad de tener un mejor cargo al igual que mis compañeros”, (2) la frase “Recibir capacitación en la empresa al igual que sus compañeros” por “Recibir cursos, seminarios en la empresa al igual que sus compañeros”.

La versión final del cuestionario se encuentra en los anexos del presente Proyecto.

3.2.4 Plan de Diseño Muestral

Como resultado del diseño de la investigación concluyente de tipo transversal simple, la Tabla 5 muestra el Plan de diseño muestral.

Tabla 5. Plan de Diseño Muestral

| |
|--|
| Muestra |
| Elemento: Personas con discapacidad con mínimo un año de experiencia laboral en relación de dependencia. |
| Unidad de Muestreo: Personas con discapacidad |
| Alcance Geográfico Manta |
| Marco Muestral No se cuenta con un listado de personas con discapacidad pero se definen como características principales: personas discapacitadas, laboran 1 año o más en empresas bajo una relación de dependencia. |
| Técnica de Muestreo No probabilístico: Bola de Nieve ya que pediremos referencia a personas con discapacidad para ir hacia otras personas con su mismo perfil. |
| Tamaño Muestral Se asume una población infinita con un margen de error del 8%; p y q del 50% y nivel de confianza del 95% n=147 |

Elaborado por: Autores

Cabe destacar que el investigador está interesado en las empresas con más de 100 empleados (pues de acuerdo al Código de Trabajo artículo 42, numeral 33 si una empresa pública o privada cuenta con un mínimo de 25 trabajadores, está obligada a contratar al menos a una persona con discapacidad. A partir del 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad es del 4% del total de trabajadores de cada empresa) hay mayor probabilidad de encontrar personas con discapacidad que son una referencia en nuestro proyecto.

Se ha tomado como población a las personas con discapacidad registradas en el CONDIS a la fecha, éstas son 7090 personas.

Utilizando la fórmula para calcular el tamaño de la muestra cuando se tiene un tamaño de población conocido, se tiene:

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

Donde y en nuestro caso:

- N Tamaño de la población
N = 7090 personas con discapacidad registradas en el CONADIS a la fecha en la ciudad de Manta
- NC Nivel de confianza
NC = 95%, valor estándar
- z Estadístico de la curva normal (depende del nivel de confianza)
z = 1.96
- p Probabilidad de éxito (Proporción esperada)
p = 0.5
- q Probabilidad de fracaso e igual a: 1 – p
q = 0.5
- e Error máximo admisible
e = 8%

Remplazando dichos datos en la fórmula 1, se obtiene un tamaño de la muestra igual a 147 personas con discapacidad. (Aumentando el tamaño de la muestra, disminuye el error).

3.2.5 Recolección de la información – Trabajo de Campo

Para alcanzar los objetivos del presente trabajo se ha utilizado un tipo de investigación concluyente.

El diseño de investigación concluyente incluye la aplicación de la técnica de la encuesta a una muestra representativa de 147 personas con discapacidad que laboran en

empresas privadas de distinto tipo (bancos, hoteles, pesqueras, restaurantes, etc) en la ciudad de Manta.

De tal modo que se tiene datos cuantitativos para conocer la perspectiva de las personas con discapacidad.

Los cuestionarios fueron aplicados del 30 de octubre al 29 de noviembre de 2017 en la ciudad de Manta. La aplicación de los mismos tomó en promedio 20 minutos por persona y una vez realizado se pedía que el encuestado nos recomiende otra persona con discapacidad para ser encuestada.

3.2.6 Análisis de datos

Los cuestionarios fueron tabulados y procesados mediante el Software SPSS para conocer los posibles factores que influyen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas, así como cumplir los objetivos específicos de la investigación de mercados.

3.3 Fuentes de información secundarias

Se ha utilizado fuentes de información secundarias para identificar las variables relevantes para medir el fenómeno de proyecto: libros, códigos, papers, artículos científicos, etc.

1. Incluye la revisión de la política relativa a la inclusión laboral de personas con discapacidad: en qué consiste, quienes deben de cumplirla, sanciones por incumplimiento, etc.
2. Incluye revisión de variables para definir la forma en la que se hará la medición de conceptos como percepción, discriminación y beneficios.

3.4 Resultados

Esta sección presenta los resultados para cada objetivo de la investigación de mercados siguiendo los requerimientos específicos de información. Se inicia la presentación de los resultados con una caracterización del target encuestado para brindar al lector una idea del perfil de los participantes de este estudio.

3.4.1 Caracterización de los encuestados

A continuación se presentan algunas características de los encuestados:

- Con respecto al **género**, el 36% de los encuestados son mujeres, el 64% son hombres.
- En cuanto a la **edad** de las personas con discapacidad encuestadas para esta muestra y de acuerdo a los rangos etarios definidos, se encontró que hay un poco más de un tercio de personas jóvenes (18-29 años), también de personas maduras (30 y 41 años) y mayores (mayor o igual a 42 años). La Figura 4 muestra la distribución porcentual por edades con un rango de 5 años.

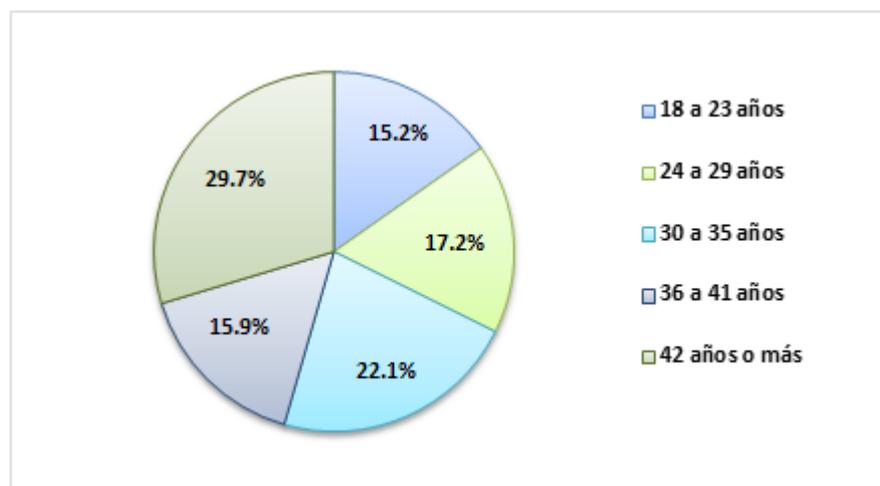


Figura 4. Distribución de encuestados por franjas etarias

Considerando el patrón encontrado, para posteriores análisis se recodificó el rango de edad en 3 grupos etarios como muestra la Figura 5.

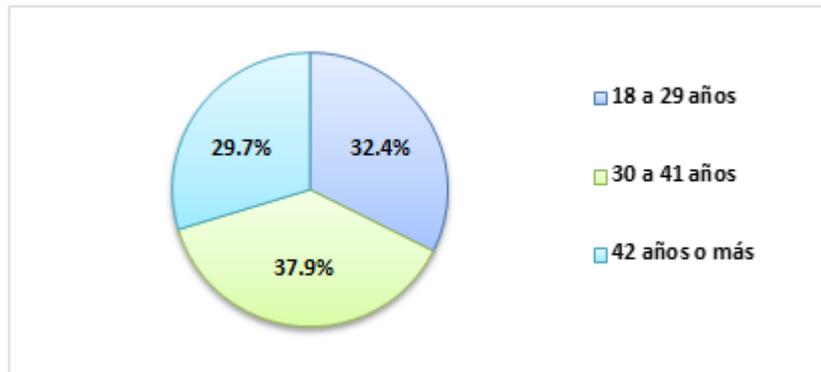


Figura 5. Distribución de encuestados por franjas etarias (recodificado)

- En cuanto al **estado civil**, predominan los solteros que conforman el 51%, los casados con un 32.4%, los unidos con un 13.1% y la diferencia se distribuye entre aquellos que son divorciados o viudos. La Figura 6 muestra la distribución porcentual por estado civil.

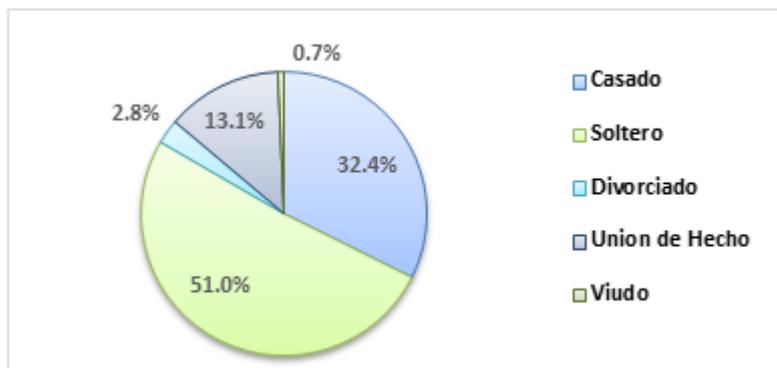


Figura 6. Distribución de encuestados por estado civil

Con respecto a otras variables que caracterizan a los encuestados se encontró que:

- En un gran número de encuestados predomina el **nivel de educación** primaria con un 46.9% y el nivel secundario con un 41.4%. En el caso de estudios secundarios, se encontró que hay un grupo que tiene algún entrenamiento técnico.

La distribución de encuestados por nivel de educación se ilustra en la Figura 7.

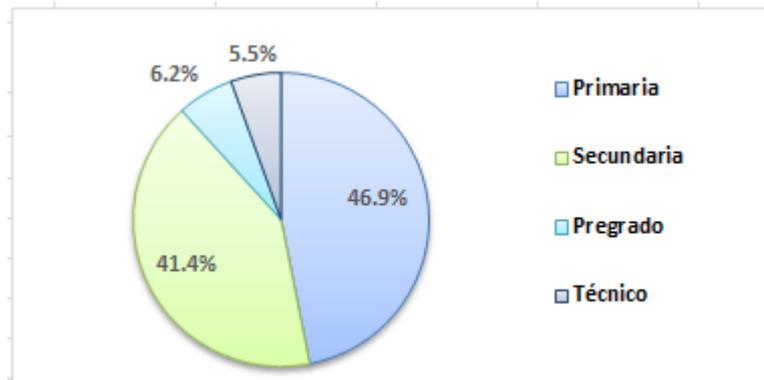


Figura 7. Distribución de encuestados por nivel de educación

Este resultado se alinea con lo hallado en las entrevistas realizadas a expertos en la contratación de talento humano quienes afirman que durante la contratación de personas con discapacidad se encuentra que un porcentaje relevante tienen un nivel académico equivalente a primaria o secundaria. Esto incide en que la mayoría de personas con discapacidad ocupen cargos operativos por ejemplo: asistente de bodega, archivador, obrero, ayudante de cocina, limpieza, vendedor, servicios varios, entre otros.

- En cuanto al **tipo de discapacidad**, más de la mitad de los encuestados declaró tener una discapacidad física. Entre el 13% y 15% declararon tener otras discapacidades como la intelectual, auditiva y visual. Los porcentajes se presentan en la Figura 8.

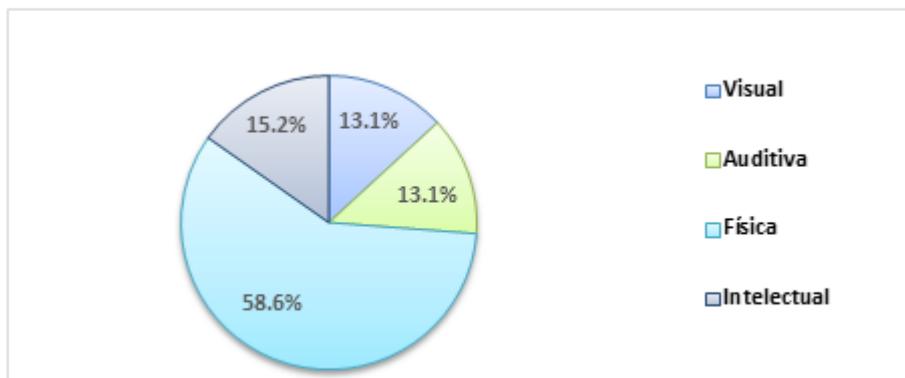


Figura 8. Distribución de encuestados por el tipo de discapacidad

En cuanto a las discapacidades físicas las más comunes encontradas en los encuestados están: la hemiplejía (una alteración en el sistema nervioso que produce la parálisis de la parte opuesta a la afectada), la paraplejía (impide el movimiento de la mitad inferior del

cuerpo) y en general discapacidad motriz de las extremidades. Algunas fueron congénitas, otras adquiridas por accidentes.

La contratación de personas con discapacidad intelectual es la más difícil de llevar a cabo de acuerdo expertos en la contratación de talento humano debido a que realizan las tareas más lentamente que el resto de personas y es algo crítico de acuerdo a la actividad de la empresa.

- En cuanto al **porcentaje de discapacidad**, la mayor parte de los encuestados tienen una discapacidad en un rango del 26 al 50%, lo cual constituye un 64.83% de los encuestados, según lo ilustra la Figura 9.

La evaluación de la discapacidad la realiza un grupo de expertos en medicina, psicología y trabajo social, actualmente en el Ministerio de Salud, quienes usando tablas de evaluación médica, psicológica y social, determinan el porcentaje de la discapacidad que dependerá, fundamentalmente, de que tanta dificultad tiene la persona para desempeñarse en las actividades de la vida diaria y en su cuidado personal.

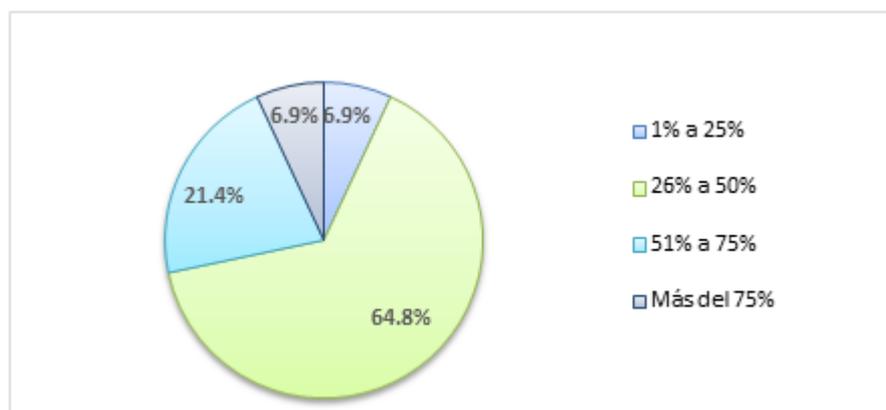


Figura 9. Distribución de encuestados por porcentaje de discapacidad

- Con respecto al **sueldo** que perciben las personas con discapacidad encuestadas: el 75.2% de ellas recibe un sueldo entre \$375 y \$600, un 19.3% perciben menos de \$375 y una minoría de los encuestados tiene un sueldo mayor a \$600 o incluso a \$800. Lo descrito anteriormente se aprecia en la Figura 10.

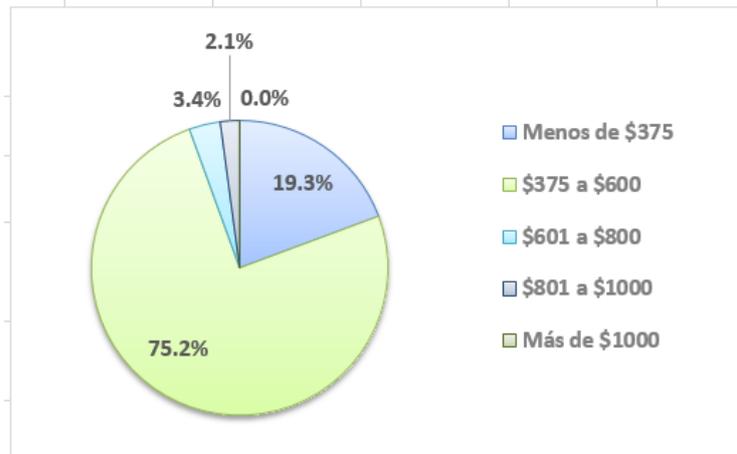


Figura 10. Distribución de encuestados por nivel salarial

- Del total de encuestados el 85.5% están afiliadas al IESS y el 13.1% no lo está. La no afiliación obedece muchas veces a la poca apertura del empleador por: prejuicios, cultura organizacional o por evitar pagar una suma considerablemente mayor de la que se paga a una persona sin discapacidad si se tiene que liquidarla.
- La mayor parte de los entrevistados, 71.3% declaró laborar en **empresas** grandes (200 personas o más) esto es debido a que en Manta existe gran cantidad de ¹empresas nacionales y multinacionales, algunas de ellas dedicadas a la industria pesquera y por el contrario el segundo porcentaje más alto 15% declararon laborar en micro empresas que se las consideró para diversificar el estudio. Lo anteriormente descrito se ilustra en la Figura 11.

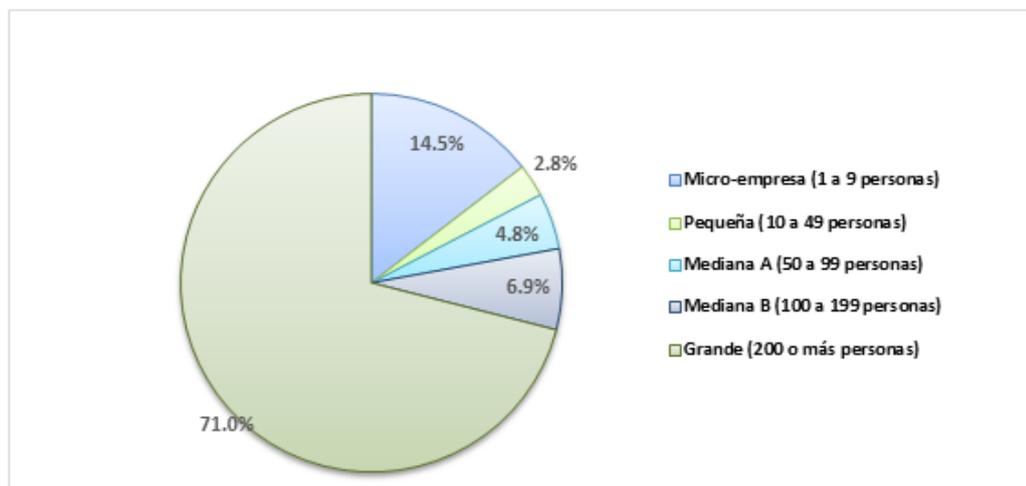


Figura 11. Distribución del tipo de empresa donde laboran los encuestados ¹

¹ Se consideró la clasificación de las empresas según la CAN (Comunidad Andina de Naciones)

3.4.2 Descripción de los aspectos positivos y negativos de la inclusión de personas con discapacidad en el sector empresarial.

Para describir, desde la perspectiva de las personas con discapacidad, los aspectos positivos y negativos de su inclusión en el sector empresarial se presentan los resultados para cada uno de las 4 áreas de información levantadas: satisfacción laboral en el cargo, ambiente laboral – trabajo en equipo, oportunidades de desarrollo y políticas de contratación laboral.

COMPONENTE 1: Satisfacción laboral en el cargo.

Para abordar este componente se preguntó a los encuestados sobre (1) motivos por los que quisiera pertenecer a la empresa donde labora, (2) factores que contribuyen a que se sienta a gusto en la empresa, (3) instrucciones recibidas para sus labores han sido claras y (4) oportunidad de participar con sugerencias, comentarios con sus compañeros y jefes.

Para indagar sobre el componente satisfacción laboral en el cargo se separaron los motivos emocionales de los racionales.

Entre los motivos emocionales por los que quisiera pertenecer a la empresa donde labora:

1. El 90.4% de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en **llevarse bien con sus compañeros de trabajo**, como uno de los motivos por los que quisiera permanecer en la empresa en la cual labora. La Figura 12 presenta la distribución porcentual de la respuesta a esta pregunta.

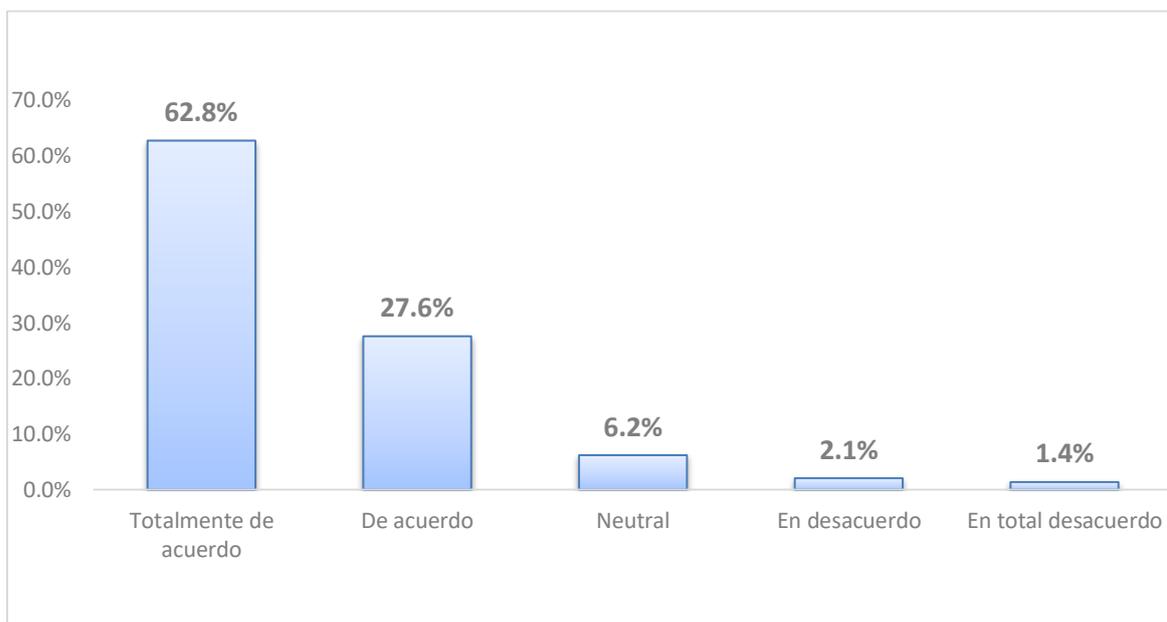


Figura 12. Motivo emocional para pertenecer a una empresa: Llevarse bien con sus compañeros de trabajo

Se analizó esta respuesta por rangos de edad y se tiene que quienes están totalmente de acuerdo o de acuerdo en llevarse bien con sus compañeros de trabajo son en su mayoría personas discapacitadas mayores a 29 años y representan un 63.4% de todos los encuestados. Los más neutrales o negativos a la pregunta son personas discapacitadas de 18 a 29 años.

Se analizó también esta respuesta por nivel de educación y se tiene que quienes están totalmente de acuerdo o de acuerdo en llevarse bien con sus compañeros de trabajo son en su mayoría personas discapacitadas con un nivel de educación primaria que son un 44.8% de los encuestados. Para respaldar la independencia o dependencia entre estas variables se realizó una prueba Chi Cuadrado con la cual se comprobó la dependencia con una significancia del 0.034.

2. El 84.9% de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en **sentir que su trabajo es valorado o reconocido**, como uno de los motivos por los que quisiera permanecer en la empresa en la cual labora. La Figura 13 presenta la distribución porcentual de la respuesta a esta pregunta.

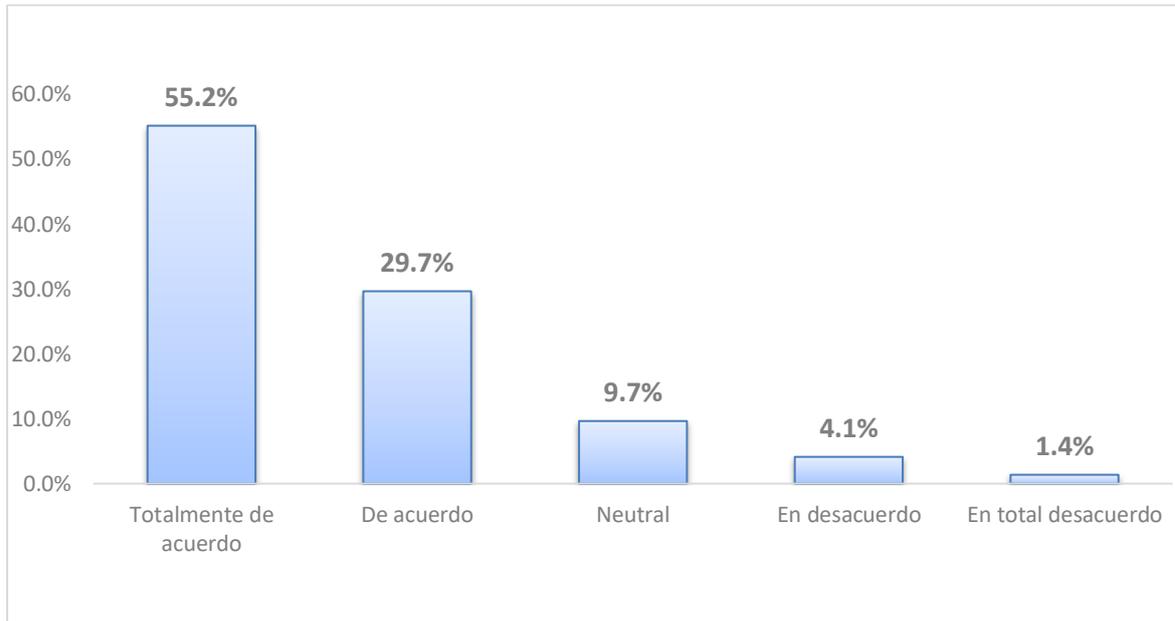


Figura 13. Motivo emocional para pertenecer a una empresa: Sentir que su trabajo es valorado o reconocido

Se analizó también esta respuesta por nivel de educación y se tiene que quienes están totalmente de acuerdo o de acuerdo en sentir que su trabajo es valorado o reconocido son en su mayoría personas discapacitadas con un nivel de educación primaria que son un 42.7% de los encuestados. Para respaldar la independencia o dependencia entre estas variables se realizó una prueba Chi Cuadrado con la cual se comprobó la dependencia con una significancia del 0.015.

- El 93.11% de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en **sentirse útil o importante al pertenecer a esta empresa**, como uno de los motivos por los que quisiera permanecer en la empresa en la cual labora. La Figura 14 presenta la distribución porcentual de la respuesta a esta pregunta.

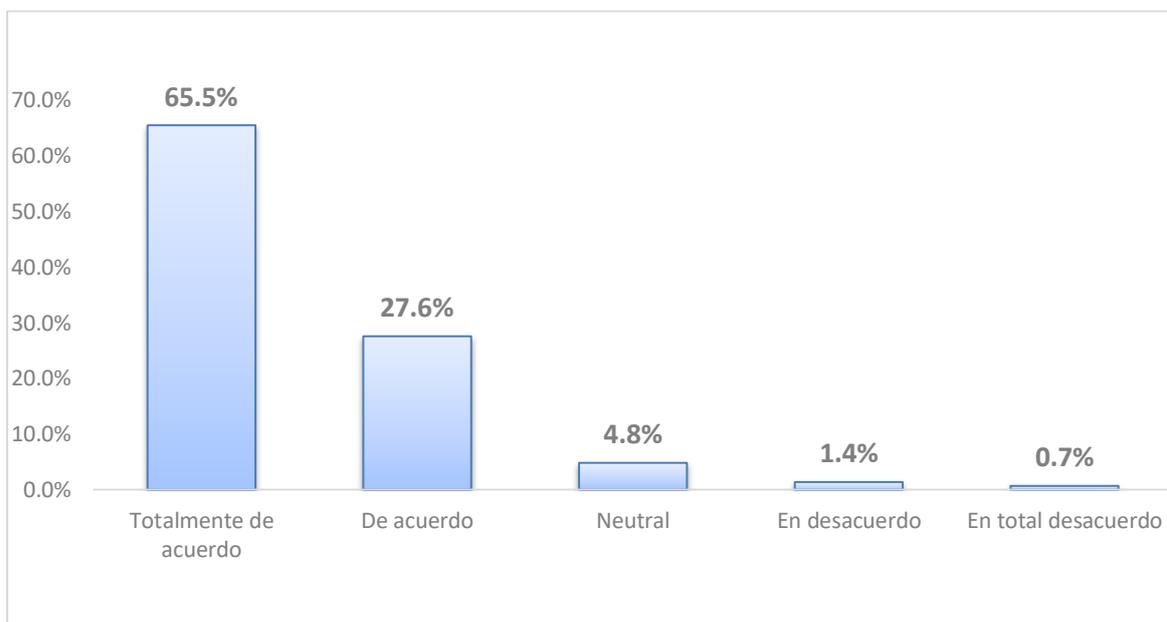


Figura 14. Motivo emocional para pertenecer a una empresa: Sentirse útil o importante al pertenecer a esta empresa

Se analizó también esta respuesta por nivel de educación y se tiene que quienes están totalmente de acuerdo o de acuerdo en sentirse útiles o importantes al pertenecer a esta empresa son en su mayoría personas discapacitadas con un nivel de educación primaria o secundaria representan un 88.3% de todos los encuestados.

En cada una de las premisas anteriores se analizó una relación de cada uno de los motivos emocionales para pertenecer a una empresa con la variable género mediante la prueba Chi Cuadrado y en todas las pruebas se encontró que no existe relación.

Se buscó conocer los **motivos emocionales** por los que el encuestado quisiera permanecer en la empresa en la que labora. Las respuestas de los encuestados recalcaron que: (1) llevarse bien con sus compañeros de trabajo, (2) sentir que su trabajo es valorado o reconocido, (3) sentirse importante o útil al pertenecer a la empresa. Más de 80% de los encuestados estuvieron de acuerdo o totalmente de acuerdo en estas afirmaciones, como se ilustra en la Figura 15.

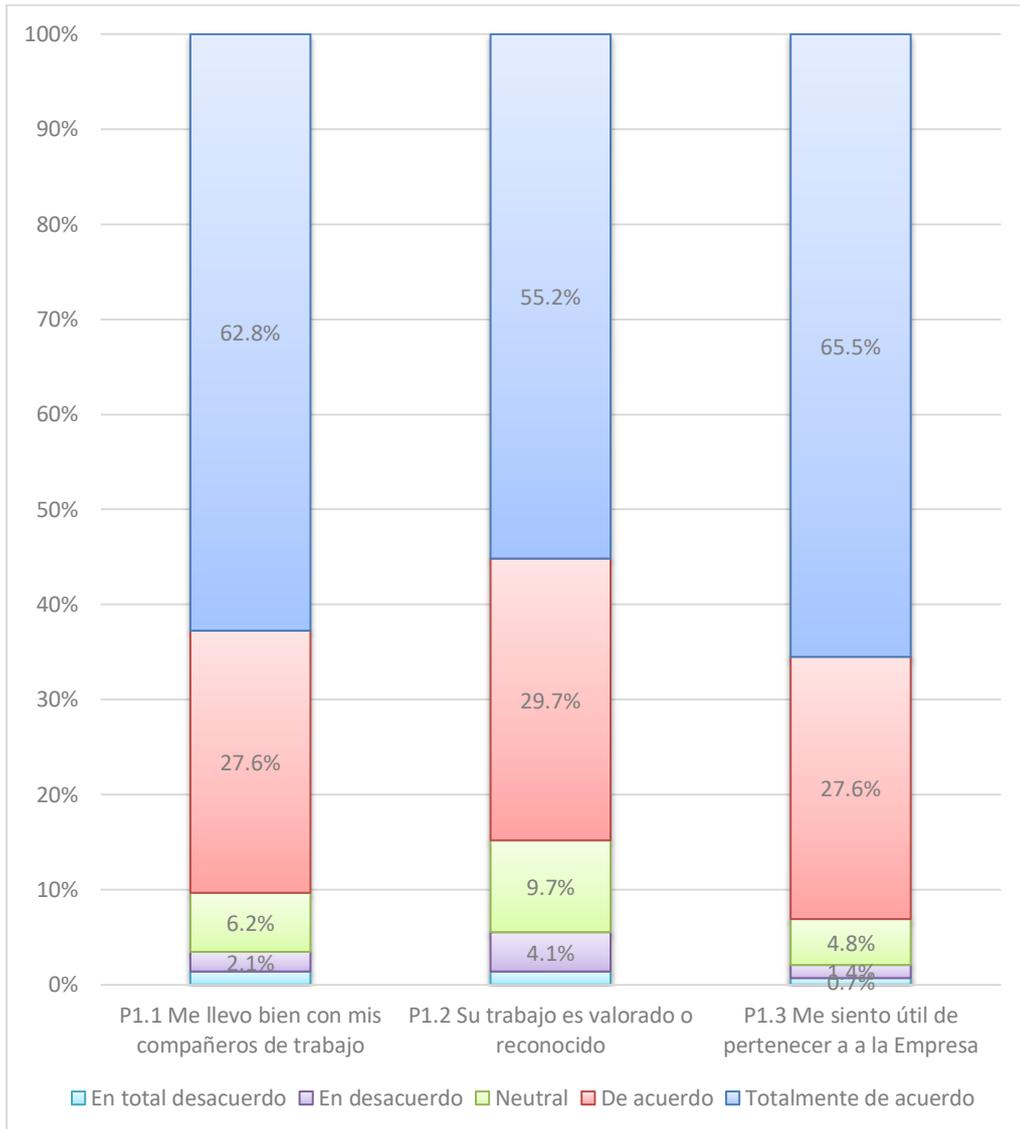


Figura 15. Motivos emocionales por los que el encuestado quisiera permanecer en la empresa

Entre los motivos racionales por los que quisiera pertenecer a la empresa donde labora:

4. El 93.01% de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en **recibir un sueldo para poder vivir**, como uno de los motivos por los que quisiera permanecer en la empresa en la cual labora. La Figura 16 presenta la distribución porcentual de la respuesta a esta pregunta.

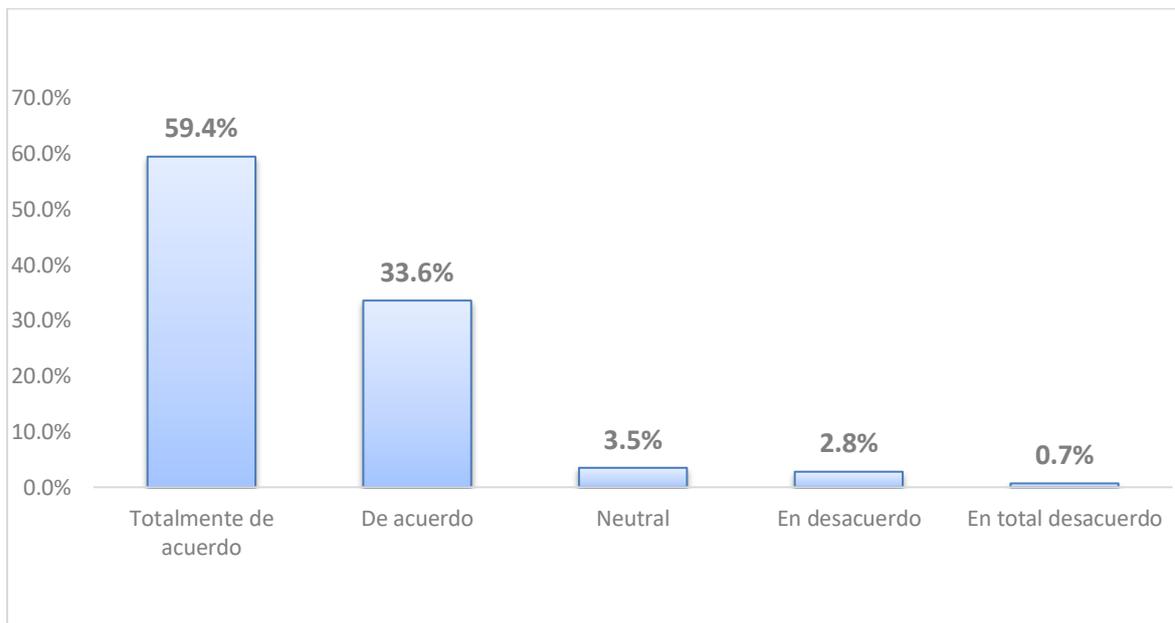


Figura 16. Motivo racional para pertenecer a una empresa: Recibir un sueldo para poder vivir

Se analizó esta respuesta por rangos de edad y se tiene que quienes están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que un motivo para pertenecer a una empresa es recibir un sueldo para poder vivir son personas discapacitadas de todas las edades.

Se analizó también esta respuesta por nivel de educación y se tiene que quienes están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que un motivo para pertenecer a una empresa es recibir un sueldo para poder vivir son personas discapacitadas con un nivel de educación primaria o secundaria representan un 88.3% de todos los encuestados.

5. El 79.86% de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en **tener la oportunidad de tener un mejor cargo al igual que sus compañeros**, como uno de los motivos por los que quisiera permanecer en la empresa en la cual labora. La Figura 17 presenta la distribución porcentual de la respuesta a esta pregunta.

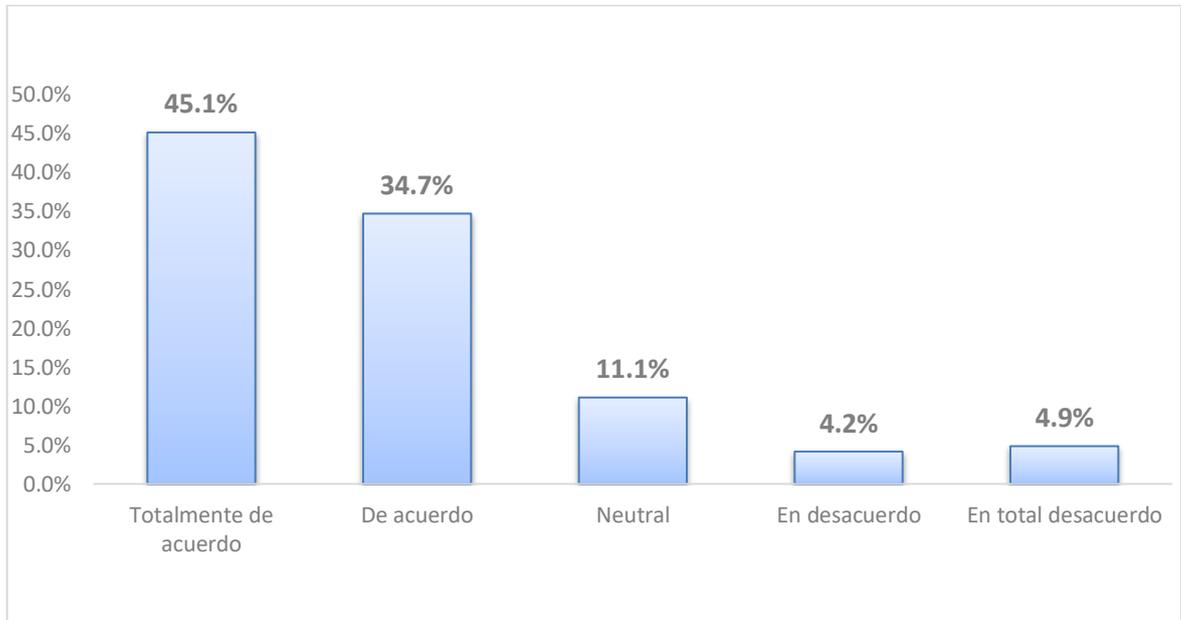


Figura 17. Motivo racional para pertenecer a una empresa: Tener la oportunidad de tener un mejor cargo al igual que sus compañeros

Se analizó esta respuesta por rangos de edad y se tiene que quienes están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que un motivo para pertenecer a una empresa es tener un mejor cargo al igual que sus compañeros son personas discapacitadas de 30 a 41 años que representan un 37.9% de los encuestados.

Se analizó también esta respuesta por nivel de educación y se tiene que quienes están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que tener un mejor cargo al igual que sus compañeros es un motivo para pertenecer a la empresa son en su mayoría personas discapacitadas con un nivel de educación primaria.

6. El 87.59% de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en **tener un seguro (social y/o de salud)**, como uno de los motivos por los que quisiera permanecer en la empresa en la cual labora. La Figura 18 presenta la distribución porcentual de la respuesta a esta pregunta.

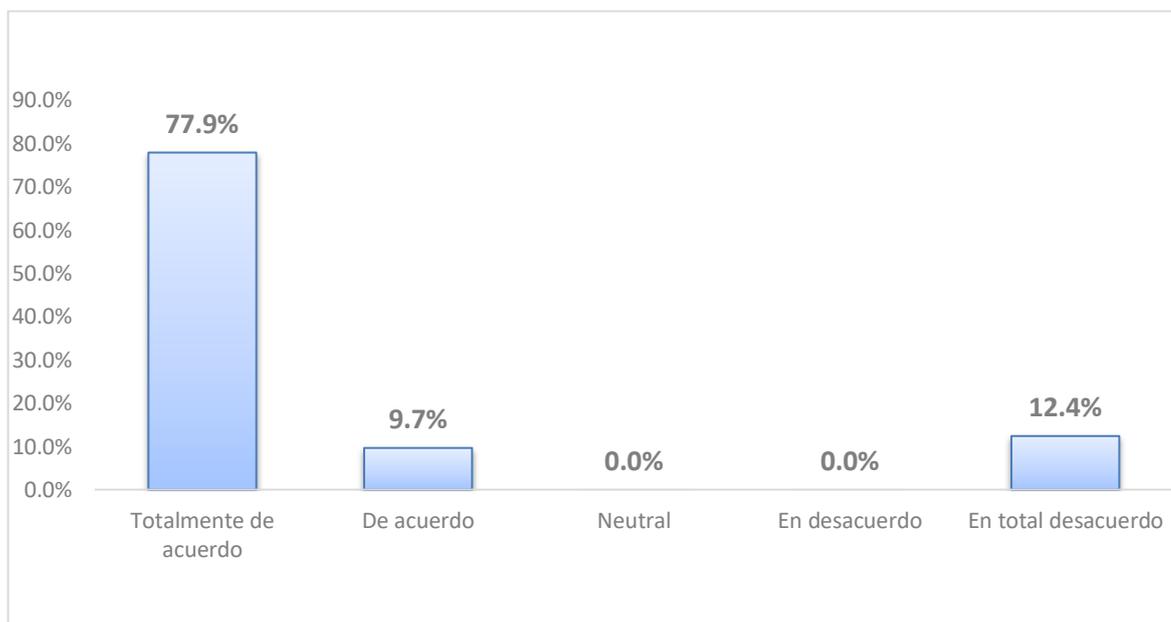


Figura 18. Motivo racional para pertenecer a una empresa: Tener un seguro (social y/o de salud)

Se analizó esta respuesta por rangos de edad y se tiene que quienes están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que un motivo para pertenecer a una empresa es tener un seguro social son prácticamente todos los encuestados.

Se analizó también esta respuesta por nivel de educación y se tiene que quienes están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que tener un seguro es un motivo para pertenecer a la empresa son en su mayoría personas discapacitadas con un nivel de educación secundaria representan un 40.2% de todos los encuestados. Para respaldar la independencia o dependencia entre estas variables se realizó una prueba Chi Cuadrado y con la cual se comprobó la dependencia con una significancia del 0.005.

En cada una de las premisas anteriores se analizó una relación de cada uno de los motivos racionales para pertenecer a una empresa con la variable género mediante la prueba Chi Cuadrado y en todas las pruebas se encontró que no existe relación.

Se buscó conocer los **motivos racionales** por los que el encuestado quisiera permanecer en la empresa en la que labora. Las respuestas de los encuestados recalcaron que: (4) recibir un sueldo para poder vivir, (5) tener oportunidad de ocupar un mejor cargo al igual que los compañeros de trabajo, (6) estar asegurado (seguro social y/o de salud). Más de 80% de los

encuestados estuvieron de acuerdo o totalmente de acuerdo en estas afirmaciones, como se ilustra en la Figura 19.

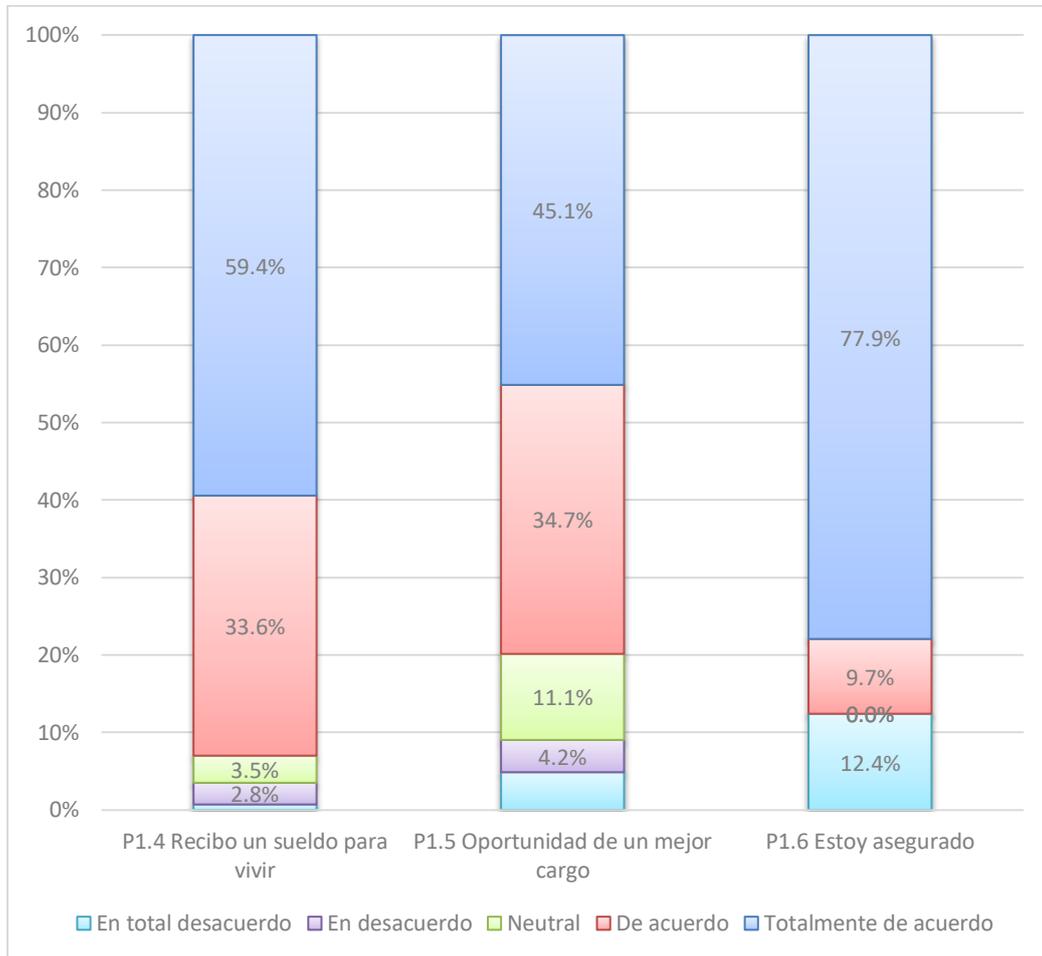


Figura 19. Motivos racionales por los que el encuestado quisiera permanecer en la empresa

Considerando los **factores que contribuyen a que la persona con discapacidad encuestada se sienta a gusto en la empresa** se obtuvo:

19% de los encuestados dicen que la oportunidad de ocupar un mejor cargo es lo que les hace sentir más a gusto en la empresa y de estos encuestados, 29% indicó que la oportunidad de ocupar un mejor cargo no es tan prioritario para hacerles sentir a gusto en la empresa. Considerando la variable nivel de instrucción y aplicando una prueba de chi cuadrado se obtuvo un nivel de significancia del 1.8%, lo cual significa que la oportunidad de ocupar un mejor cargo depende del nivel de instrucción.

30% de los encuestados dicen que el reconocimiento por hacer un buen trabajo es lo que les hace sentir más a gusto en la empresa y de estos encuestados, 9% indicaron que el reconocimiento por hacer un buen trabajo como que no es tan prioritario para hacerles sentir a gusto en la empresa.

33% de los encuestados dicen que la satisfacción de recibir un sueldo es lo que les hace sentir más a gusto en la empresa y de estos encuestados, un 12% indicó que la satisfacción del recibir un sueldo no es tan prioritaria para hacerles sentir a gusto en la empresa.

26% de los encuestados dicen que el hecho de tener buenos compañeros es lo que les hace sentir más a gusto en la empresa y de estos encuestados, un 32% manifestaron que el tener buenos compañeros no es tan prioritario para hacerles sentir a gusto en la empresa.

Por ende para la mayoría la satisfacción de recibir un sueldo es general lo que más hace sentir a gusto en la empresa.

Otro de los aspectos consultados en cuanto al componente satisfacción laboral en el cargo fue **si las instrucciones que ha recibido el encuestado para realizar sus labores han sido claras**, un 98.6% sostuvo que SI y una minoría que NO.

Por último analizando **si el encuestado ha tenido la oportunidad de participar con preguntas, sugerencias o comentarios respecto a cualquier tema de trabajo con sus compañeros y jefes**, un 90.3% afirmó que SI, un 9.7% dijo que NO.

COMPONENTE 2: Ambiente laboral: trabajo en equipo.

Para indagar sobre el componente ambiente laboral en el cargo se evaluaron los aspectos que influyen en el ambiente laboral. Estos son: (1) He recibido apoyo de la empresa cuando he faltado por enfermedad, (2) He recibido apoyo de mis compañeros de trabajo cuando he faltado (3) Participo activamente de capacitaciones (seminarios, charlas, cursos, etc) junto con mis compañeros de trabajo

1. El 79.86% de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en **haber recibido el apoyo de la empresa cuando han faltado por enfermedad**, siendo este uno de los motivos que los hacen sentir satisfechos en su puesto de trabajo. La Figura 20 presenta la distribución porcentual de la respuesta a esta pregunta.

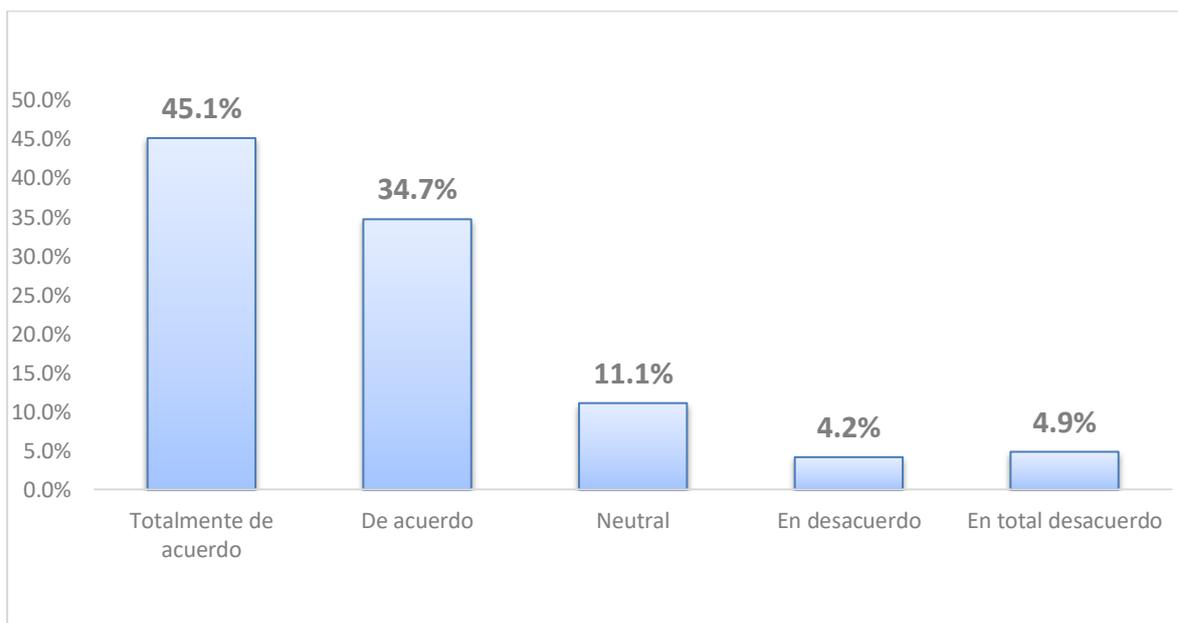


Figura 20. Ambiente laboral, trabajo en equipo. He recibido apoyo de la empresa cuando he faltado por enfermedad

2. El 82.39% de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en **haber recibido el apoyo de sus compañeros de trabajo cuando han faltado**, siendo este otro de los motivos que los hacen sentir satisfechos en su puesto de trabajo. La Figura 21 presenta la distribución porcentual de la respuesta a esta pregunta.

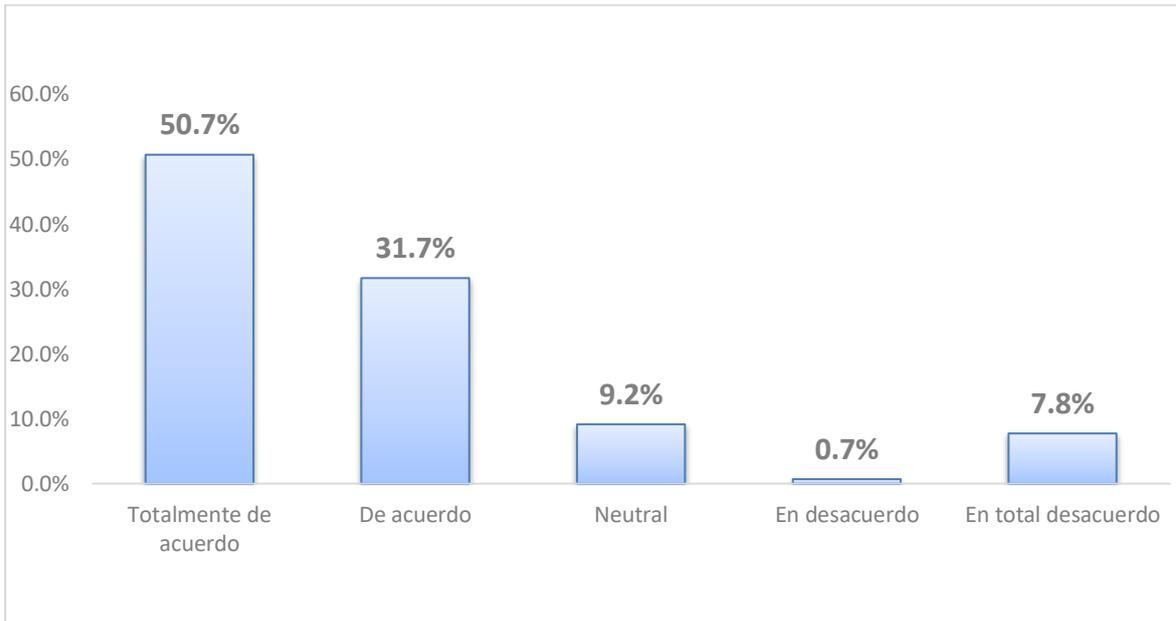


Figura 21. Ambiente laboral, trabajo en equipo. He recibido apoyo de mis compañeros de trabajo en mis responsabilidades cuando he faltado

Según entrevista realizada a expertos en contratación de talento humano, el hecho de trabajar con personas con discapacidad crea en ciertos casos más compañerismo. Se nos participó el caso de una señora de unos 45 años pero mentalmente mostraba una actitud de una joven de 12 o 14 años. Ella percibía mucho el estado emocional de cada empleado. Si alguien estaba triste, ella también se ponía triste. Si alguien estaba enojado, eso le afectaba. En dicha empresa, esto les ayudaba a manejar su rango de emociones y “obligaba” a todos los miembros de la empresa a ser emocionalmente mejores.

3. El 82.51% de los encuestados afirma estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en **participar activamente en capacitaciones junto con sus compañeros de trabajo**, siendo este otro de los motivos que los hacen sentir satisfechos en su puesto de trabajo. La Figura 22 presenta la distribución porcentual de la respuesta a esta pregunta.

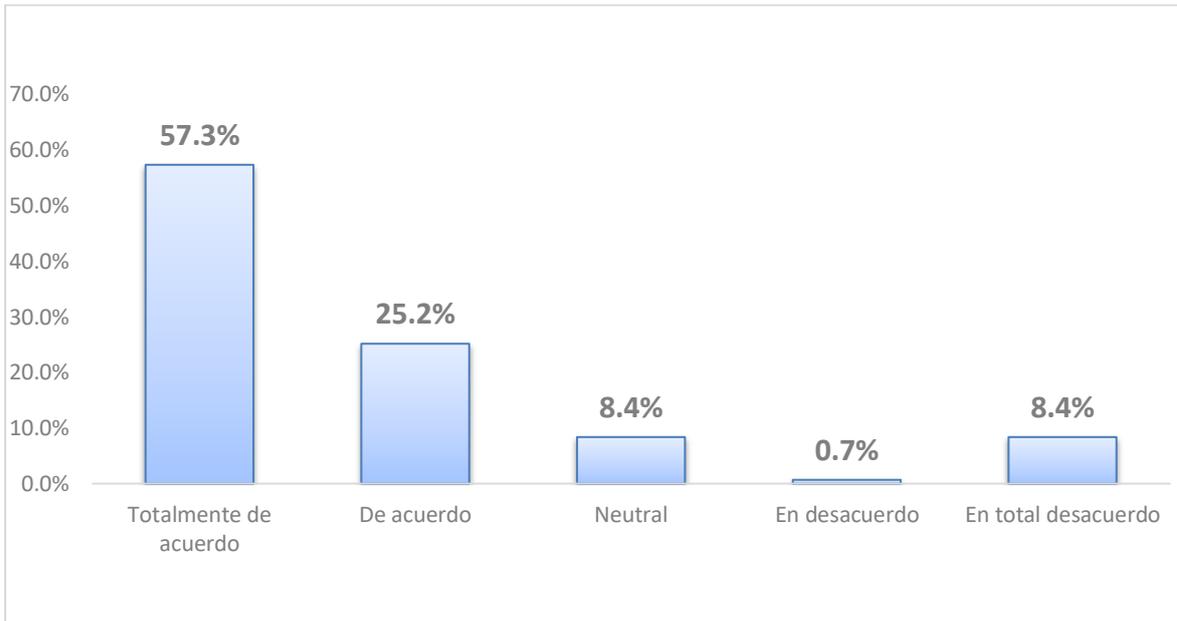


Figura 22. Ambiente laboral, trabajo en equipo. Participo en capacitaciones junto con mis compañeros de trabajo

Se buscó conocer los aspectos que influyen en el ambiente laboral, entre estos se consideraron: **(1)** Ha recibido apoyo de la empresa cuando ha faltado por enfermedad, **(2)** ha recibido apoyo de mis compañeros de trabajo cuando ha faltado, **(3)** participo activamente de capacitaciones junto con mis compañeros de trabajo. Más de 80% de los encuestados estuvieron de acuerdo o totalmente de acuerdo en estas afirmaciones, como se ilustra en la Figura 23.

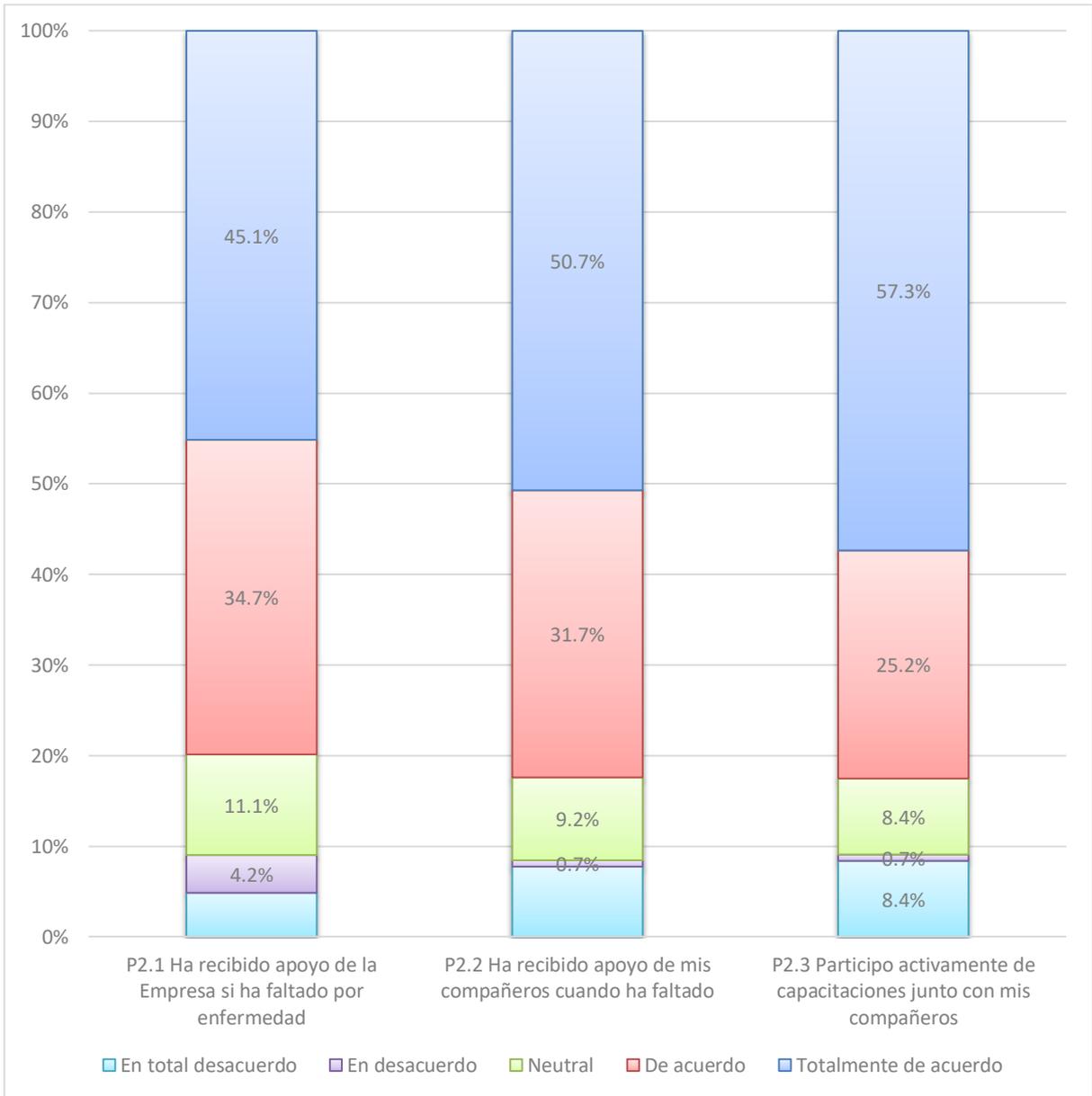


Figura 23. Ambiente laboral. Trabajo en equipo

COMPONENTE 3: Oportunidades de desarrollo.

En cuanto a este componente se indagó sobre **4 aspectos que el encuestado considera más importantes para su desarrollo personal o laboral** de las siguientes opciones que fueron mencionadas a manera de comentario por los entrevistados en la investigación exploratoria, así como por los encuestados durante la prueba piloto:

- (1) Poder terminar los estudios (mejorar mi nivel de educación) ya que me dan facilidades en el horario
- (2) Tener la posibilidad de ascender a un mejor cargo
- (3) Recibir cursos, seminarios en la empresa al igual que sus compañeros
- (4) Aprender distintos puestos de trabajo

De 145 personas con discapacidad encuestadas: 81.4% manifestaron que tener la posibilidad de ascender a un mejor cargo posibilita su desarrollo personal o laboral; 78.6% considera que aprender distintos puestos de trabajo respalda su desarrollo; 70.3% piensa que para desarrollarse requiere capacitación en la empresa al igual que sus compañeros y 69.7% opina que lo importante es poder terminar sus estudios. Lo descrito anteriormente se ilustra en la Figura 24.

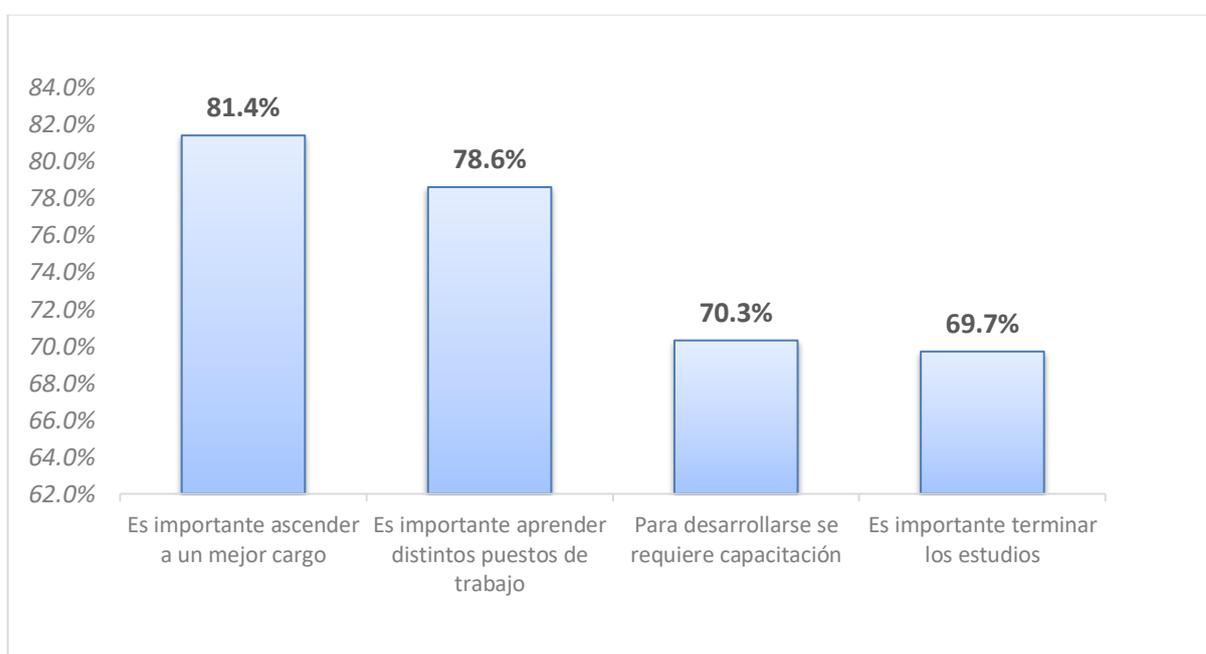


Figura 24. Aspectos que el encuestado considera más importantes para su desarrollo personal o laboral

COMPONENTE 4: Políticas de contratación laboral.

Al consultar al encuestado **si al ingresar a la empresa le ofrecieron un trabajo estable**, de los 145 encuestados, 89.7% indicó que SI y el 10.3% restante que NO.

Según entrevistas realizadas a expertos en la contratación de talento humano, algunos empleadores prefieren contratar a personas con discapacidad en cargos temporales y por contrato en vista de que si perciben beneficios sociales y son destituidos de sus cargos, la liquidación que tendrían que pagarles es alta.

Consultando al encuestado **si al ingresar a la empresa le indicaron claramente las funciones que iba a realizar**, de los 145 encuestados, 95.2% afirmó que SI y el 4.8% restante dijo que NO.

En cuanto a si **le informaron al encuestado sobre el horario de trabajo**, de los 145 encuestados, 99.3% dijeron que SI y sólo el 0.7% afirmó que NO.

Cuando se consultó a los 145 encuestados si **les informaron claramente cuánto iban a ganar**, 97.2% indicó que SI y el 2.8% indicó que NO.

De los 145 encuestados, 55.2% dijeron que NO **rindieron pruebas para ejercer el puesto que actualmente ocupan** y un 44.8% indicó que SI rindió algún tipo de prueba.

Un gráfico que resume las distribuciones porcentuales de las respuestas a estas 5 últimas consultas se muestra en la Figura 25.

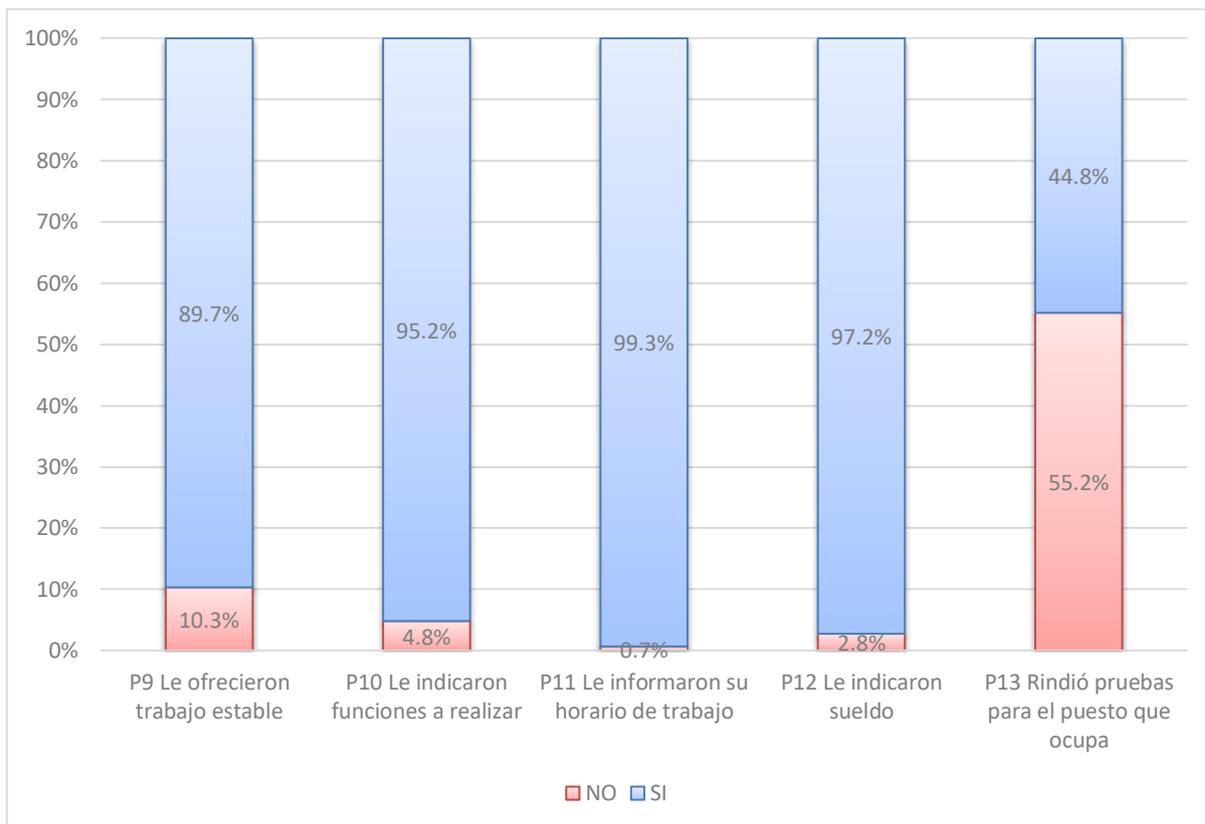


Figura 25. Distribución porcentual de las respuestas a políticas de contratación laboral

De quienes rindieron pruebas para ingresar a la empresa, 26.2% indicaron que **las pruebas SI tuvieron alguna consideración especial**, mientras que 17.2% de ellos indicaron que las pruebas NO tuvieron ninguna consideración especial.

La frase “las pruebas tuvieron alguna consideración especial” se refiere a si las pruebas fueron de alguna manera personalizadas de acuerdo al tipo de discapacidad que el encuestado presentaba y/o fueron debidamente guiadas por algún profesional de talento humano.

Se indagaron también los **beneficios que el encuestado considera más importantes para su desarrollo laboral o personal** como: **(1)** afiliación a la seguridad social, **(2)** facilidades para movilizarse en las instalaciones de la empresa, **(3)** participaciones en reuniones de trabajo al igual que sus compañeros, **(4)** pertenecer al sindicato de empleados de la empresa y **(5)** recibir atención médica dentro de la empresa.

De 145 personas con discapacidad encuestadas: 144 (24.8% de las 580 respuestas) manifestaron que tener la afiliación a la seguridad social posibilita su desarrollo personal o

laboral; 142 (24.5% de las 580 respuestas) considera que recibir atención médica dentro de la empresa respalda su desarrollo; 130 (22.4% de las 580 respuestas) piensa que para desarrollarse requieren participar de reuniones de trabajo al igual que sus compañeros y 37 (6.4% de las 580 respuestas) opina que lo importante es pertenecer al sindicato de empleados de la empresa.

CAPÍTULO IV

BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

4.1 Introducción

La mayoría de empresas a nivel nacional e internacional tienen como propósito fundamental alcanzar el éxito y ser altamente competitivas para tener el mejor posicionamiento en el mercado, se toma en cuenta que el recurso humano es de vital importancia para el logro de los objetivos organizacionales.

Las buenas prácticas laborales en una organización garantizan condiciones de igualdad para todo el personal que forma parte de la empresa donde se busca un equilibrio laboral y familiar para conseguir el bien común y lograr así tener satisfacción en la variedad de funciones que se realizan, cumpliendo con los derechos y responsabilidades, otorgando la posibilidad de disminuir comportamientos poco deseados, inmorales y con niveles éticos muy por debajo a lo adecuado, ayudando de esta manera, a la satisfacción personal de los trabajadores, impulsándolos a tener sentimientos de mayor compromiso empresarial, por lo que disminuyen los niveles de corrupción dentro de la organización.

Las buenas prácticas se llevan a cabo cumpliendo a cabalidad los siguientes puntos, los cuales son el resultado de las encuestas realizadas a personas con discapacidad:

- **Mantener satisfacción laboral:** Llevarse bien con los compañeros es uno de los motivos emocionales que prevalecen para que una persona con discapacidad quisiera pertenecer a la empresa donde labora, lo cual les genera un buen clima laboral en sus funciones cotidianas, así como sentir por parte del empleador que su trabajo es valorado, pues siente que aporta con sus destrezas adquiridas con la práctica y contar con el apoyo por parte del empleador y compañeros en situaciones que ameriten.

- **Acceso a aprender nuevos puestos de trabajo para lograr un desarrollo tanto personal como profesional:** El empleador brinda la oportunidad de aprender nuevos cargos a las personas con discapacidad y se enfoca en permitir participar activamente en reuniones, charlas y seminarios que aporten con los conocimientos y destrezas del

nuevo cargo, sin necesidad que no haya culminado sus estudios superiores ya que lo que facilita el desarrollo profesional es la oportunidad que se otorga de ejercer nuevas funciones.

- **Cumplimiento de las políticas de personas con discapacidad:** Las actividades a realizar de las personas con discapacidad se basan al tipo de discapacidad, recibiendo un sueldo básico que les permite aportar en su hogar, sin embargo contar con beneficios como afiliación al seguro social, facilidades de movilización y atención médica dentro de las instalaciones representa para ellos una gran satisfacción, pues al ser motivos racionales se sienten a gusto en la empresa donde les brinda la oportunidad de formar parte del equipo de trabajo.
- **Respeto a los trabajadores:** Dentro de las experiencias obtenidas en las encuestas a personas con discapacidad se pudo observar que cada trabajador es tratado con dignidad y respeto, no sólo por tener una discapacidad sino por ser un ser humano que tiene derechos como persona.
- **Buen manejo de los derechos y responsabilidades asignados al personal de trabajo:** Dar valor agregado al personal de trabajo en las diferentes empresas encuestadas, aplicando los derechos y cumpliendo las responsabilidades no sólo por cumplir la ley sino por llevar un buen clima laboral, correctos acuerdos entre trabajadores y empleadores en las diferentes situaciones que se presenten en el día a día representa un buen manejo de las buenas prácticas laborales, lo cual se ve reflejado en el desempeño y compromiso por parte de las personas con discapacidad y resultados positivos de producción a nivel empresarial.

Basándonos en una explicación general es importante conocer que satisfacción laboral, es el resultado de factores tanto internos como externos, entre ellos se puede mencionar la motivación, el desarrollo profesional del personal, la identificación y pertenencia en la organización entre otros.

Es un reto para las organizaciones iniciar un proceso de inclusión para personas con discapacidad, así mismo estas personas desean formar parte de una sociedad económicamente activa y entienden que pueden ser más autónomas y productivas,

induciéndolos a capacitarse en los distintos niveles, con el fin de encontrar un espacio laboral que les permita desarrollar esas habilidades y destrezas adquiridas.

4.2 Análisis desde el punto de vista empresarial

Cabe señalar, que la iniciativa de implementar las buenas prácticas laborales, es absolutamente voluntaria por parte de las empresas que lo ejecuten, quedando en profundo manifiesto el nivel ético y cultural que respalda a cada organización en la manera de ejercer sus actividades debido que el cumplimiento de la ley evita futuras sanciones; sin embargo a pesar de cumplirlas, es necesario crear un valor agregado a la forma de ejecutarlas.

Es de suma importancia conocer las necesidades fisiológicas, las cuales nacen con la persona y el resto surgen con el transcurso del tiempo, puesto que todo individuo requiere lograr tener una satisfacción en las diferentes actividades del día a día, esto no es un gasto sino una inversión directa a largo plazo, pues el nivel de productividad aumentará positivamente de acuerdo al nivel de incentivos otorgados de la empresa.

A continuación en la Figura 26 se muestra la pirámide de Abraham Maslow para indicar las necesidades básicas que todo ser humano merece:



Figura 26. Pirámide de necesidades humanas según Abraham Maslow

Fuente: <http://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>

Llevar a cabo las buenas prácticas laborales contribuyen en disminuir algún tipo de discriminación aboral, enfocándose en establecer una armonía entre la vida familiar y laboral del trabajador.

Fomentar y dar seguimiento a las condiciones del desarrollo personal y laboral de las personas con discapacidad genera un mejor ambiente de confort en las funciones diarias de cada trabajador, lo cual implica un aumento en sus resultados a nivel de cada cargo asignado.

4.3 Conclusiones sobre buenas prácticas laborales

Al describir los niveles de satisfacción laboral asociados a la percepción que tienen los trabajadores con discapacidad dentro de su entorno laboral, por lo general resultan ser personas sumamente agradecidas con las oportunidades de trabajo que se les brindan, debido a que constituyen el reconocimiento por parte del entorno social y laboral para integrarlos dentro del funcionamiento habitual de la sociedad. Gracias a estos trabajos , muchos de ellos encuentran la posibilidad de desenvolverse en el ámbito laboral e independizarse económicamente, permitiéndoles un desarrollo tanto personal como profesional, esta integración y participación social minimiza los sentimientos de inferioridad frecuentemente experimentados por las personas con discapacidad, al compararse con el resto de la población.

La satisfacción laboral considera que con muchos trabajos, el entorno de trabajo y las relaciones con compañeros de trabajo pueden ser los factores más importantes que contribuyen al éxito y la satisfacción del trabajo, especialmente en posiciones que requieren menos responsabilidad. Las amistades juegan un papel integral en la calidad de la vida laboral, la retención del trabajo y la satisfacción laboral están relacionados con la participación de un empleado en relaciones con compañeros de trabajo.

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

El cumplimiento de las buenas prácticas en base a los resultados de la inclusión se han gestionado de manera factible y los resultados demuestran un gran aporte al proyecto debido a que se ha logrado integrar a un segmento poco participativo a nivel empresarial, el compromiso, la responsabilidad y los niveles altos de producción y un mejor ambiente laboral demuestran cambios positivos a partir de la inclusión de personas con discapacidad en la diversidad de empresas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Como resultado del análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Manta, es posible concluir sobre varios aspectos de interés desarrollados a lo largo de este proyecto, que sintetizaron la problemática de estudio y que proporcionaron un mayor entendimiento del tema.

Debido a la promulgación de la ley el prejuicio que ha existido en torno a la contratación de personas con discapacidad va disminuyendo paulatinamente, existiendo un incremento de personas con discapacidad laboralmente activas. El hecho de la contratación a personas con discapacidad si bien ha dependido de la expedición de la ley, también depende de la cultura empresarial. Se ha dado el caso que empresas multinacionales consideren a personas con discapacidad como parte de su staff mucho antes de que la ley lo exija (más de 10 años atrás). En empresas multinacionales ha existido más apertura que en las nacionales.

En general se percibe que la mayoría de personas con discapacidad encuestadas tienen como nivel académico el bachillerato. Por ende aunque las empresas den apertura a la contratación de personas con discapacidad, la mayoría de ellas van a ocupar cargos operativos. El sueldo que perciben va en relación al tipo de cargo que desarrollan, no se trata de una discriminación. Este resultado crea en algunas personas con discapacidad un estereotipo y los lleva a pensar que sólo pueden ocupar este tipo de cargos.

Para la mayoría de las personas con discapacidad el hecho de llevarse bien con sus compañeros de trabajo es uno de los motivos por los que ellos quisieran permanecer en la empresa donde laboran. Y quienes estuvieron totalmente de acuerdo o de acuerdo con dicha afirmación son en su mayoría adultos mayores a 29 años, por lo que se puede concluir que mientras más madurez tiene el encuestado éste percibe que las relaciones sociales en el trabajo son vitalmente importantes.

En términos generales las personas con discapacidad son responsables, gratas y tienden a valorar más el trabajo en ciertas ocasiones que el resto de personas, pues hubo una época en la que la ley no los había considerado o no se exigía que esta cumpla.

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.

Un adecuado manejo de las buenas prácticas laborales repercute en el desempeño de las personas que integran una organización consiguiendo la empresa mayor beneficio de sus empleados.

La inclusión de personas con discapacidad, trae consigo beneficios a nivel personal y empresarial, pues gracias a la implementación de la ley del código de trabajo, existe un gran número de PCD económicamente activas, lo cual incentiva a la no discriminación, apoyo social, mejor ambiente de trabajo y equipo laboral, asignación de cargos de acuerdo a un perfil específico y niveles altos de producción en equipo, los cuales se consideran aspectos claves del presente estudio.

4.2 Recomendaciones

Se considera que deben incrementarse los centros sociales encaminados a darles motivación y cultura emprendedora y proactiva a las personas con discapacidad para que no se encasillen bajo un esquema de sueldo, cargo o estándar de vida; y que consideren al estudio como una forma de desarrollarse a nivel personal, académico y profesional.

Algunos empleadores nacionales deberían hacer un benchmarking con empresas multinacionales en cuanto al tema de inclusión laboral para ser más abiertos a la contratación de personas con distintas capacidades, que de acuerdo a la investigación realizada en el presente proyecto se ha encontrado que se desempeñan igual que cualquier otra persona.

La implementación del uso de la tecnología mediante el teletrabajo; es decir trabajar desde el hogar, permitirá llevar a cabo una nueva modalidad laboral a distancia, lo cual se convierte en una oportunidad para mejorar del estilo de vida y desarrollo entre una persona con discapacidad y la empresa.

Tener condiciones seguras como una adecuada infraestructura, para todo tipo de personal que labora en la empresa, facilitará la movilidad del día a día, lo cual a nivel empresarial reduce riesgos de accidentes y menor tráfico de personas.

Como con cualquier otro tipo de persona, se hace hincapié en que durante el proceso de selección se debe ubicar debidamente a las personas con discapacidad en los cargos en las empresas considerando sus fortalezas para que la contratación sea exitosa.

Bibliografía

- Adams, J. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Arrow, & K. (1972). *Models of Job Discrimination*. Lexington: Mass: D.C. Heath.
- Asamblea Nacional . (2012, Septiembre). *consejodiscapacidades*. Retrieved from http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2011, Marzo 31). Ley de Seguridad Social. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2012, Septiembre 25). Ley Orgánica de Discapacidades. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2014). Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad vial. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2016, Marzo 28). Ley Orgánica de Servicio Público. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2017, Mayo 19). Código del Trabajo. Quito, Ecuador.
- Banco Mundial*. (2017). Retrieved from <http://www.bancomundial.org/>
- Baquero, J., Guataqui, J., & Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination*. U.S.: The University of Chicago Press.
- Bennington, L. (2001). Age Discrimination: Con-verging Evidence from Four Australian Studies. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13, 123-125.
- Branscombe, N., Schmitt, M., & Harvey, R. (1999). Perceiving Pervasive Discrimination among African-Americans: Implications for Group Identification and Well-Being. *Journal of Perso-nality and Social Psychology*, 77, 135-149.
- Burback, E., Staszak, F., & Pati, G. (1986). An Organizational Analysis of Manpower Issues in Employing the Disadvantaged. *Academy of Ma-nagement Journal*, 15, 255-372.
- Código de Trabajo*. (2015). Retrieved from <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Colquit, J. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Business Research*, 10(3), 386-400.
- Comisión de Legislación y Codificación de H. Congreso Nacional del Ecuador. (2012, Septiembre 26). *trabajo*. Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- CONADIS. (2013). Agenda Nacional para la igualdad en discapacidades. Quito.

- CONADIS. (2017). *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Retrieved from <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/valores-mision-vision/>
- Consejo de la Judicatura, & CONADIS. (2015). *Manual de atención en derechos de personas con discapacidad en la Función Judicial*. Quito, Ecuador.
- Consejo de la Judicatura, & CONADIS. (2015). *Manual de atención en derechos de personas con discapacidad en la función judicial*. Quito.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2016). *consejodiscapacidades*. Retrieved from <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>
- Constitución del Ecuador*. (2008). Retrieved from http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Córdoba, L., Gómez, J., & Verdugo, M. (2008). Calidad de vida familiar en personas con discapacidad: un análisis comparativo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 369 – 383.
- Courtney, L. (2008). Should I Stay or Should I Leave? Perceptions of Age, Discrimination, Organizational Justice, and Employee Attitudes on Intentions to Leave. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 13, 63-87.
- Crocker, J., Cornwell, B., & Mayor, B. (1993). The Stigma of Overweight: Affective Consequences of Attributional Ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 60-70.
- FENEDIF. (2017). *Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física*. Retrieved from <http://www.discapacidadesecuador.org/sil/index.php?btnpagina=pagina-publico-mision>
- Godman B.M, G. B. (2006). Employment Discrimination in Organization: Antecedents and Consequences. *Journal of Management*, 32, 786.
- Gutek, B., Cohen, A., & Tsui, A. (1996). Reactions to perceived sex discrimination. *Human relation*, 791-804.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- INEC. (n.d.). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Retrieved from <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>
- Izquierdo, J. (2011). Inserción laboral de personas con discapacidad y su impacto en la medición del clima organizacional y desempeño del Banco del Pichincha. Quito, Ecuador.
- Longhi, S., Nicoletti, C., & Platt, L. (2012). Interpreting Wage Gaps of Disabled Men: The Roles of Productivity and of Discrimination. *Southern Economic Journal*, 78(3), 931–953.

- Major, B., Cramzow, R., Levin, S., Sidadinus, J., & Schmader, T. (2002). Perceiving personal discrimination: The role of group status and legitimizing ideology. *Journal of personality and social psychology*, 269-282.
- Ministerio de Trabajo. (2012). *trabajo*. Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- Mirage, L. (1994). Development of an Instrument Measuring Valence of Ethnicity and Perception of Discrimination. *Journal of multicultural counseling and development*, 49-59.
- Montaño, C. (2013, Mayo). Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador. Quito, Ecuador.
- Navarro-España, Guerrero-Rincón, & Viana-Barceló. (2015). Economía laboral y discapacidad: reflexiones entorno a un asunto de salud pública. *MedUNAB*, 18(1), 71-75.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). conadis. *Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud CIF*. México, México. Retrieved from http://www.conadis.salud.gob.mx/descargas/pdf/CIF_OMS_abreviada.pdf
- Orlando, R., & Cifuentes, A. (2015). Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, período 2014. Guayaquil, Ecuador.
- Pérez, N. (2013). La política pública en el Ecuador y su incidencia en el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas con discapacidad. Loja, Ecuador.
- Powers, J. (1998). Employment Discrimination Claims under ADA title II: The Case of Uniform Administrative Exhaustion Requirements. *Texas Law Review Austin*, 457-1493.
- Pravni, V. G. (2014). Protection of persons with disabilities from employment discrimination, with a focus on Serbian Legislation and practice. *University of Belgrade Faculty of Law*, 59-67.
- Sánchez, J., & Brock, P. (1996). Outcomes of perceived discrimination among hispanic employees: is diversity management a luxury or a necessity? *Academic of Management Journal*, 704-720.
- Santacruz, E. (2017, Junio). Leyes y personas con discapacidad.
- SENPLADES. (2013). Plan Nacional del Buen Vivir. Quito.
- Stone, D., & Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *Academy of Management Review*, 21, 352-401.
- Tello, S. (2014, Junio 10). *El Comercio*. Retrieved from <http://www.elcomercio.com/tendencias/personas-discapacidad-cargos-trabajos-situacion-laboral.html>

Vinueza, N. (2014, Octubre). Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las empresas privadas de la ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador vigente. Ecuador.

Winters, J. (2001). The daddy track. *Psychology today*, 18-25.

ANEXO A

Guía de entrevista a expertos en la Contratación de Talento Humano



Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas
Maestría en Economía y Dirección de Empresas

Guía de entrevista a EXPERTOS en la Selección de RRHH

FILTRO

- a. Cuánto tiempo tiene en el trabajo de selección de personal?
- b. Ha tenido la oportunidad de participar en la contratación o supervisión o ha trabajado con PCD? De qué forma participa? (teléfono)
- c. Tiene conocimiento sobre elementos que las empresas tienen que considerar al contratar a PCD?

BIENVENIDA

Buenos días Sr. o Srta.

Somos estudiantes de una Maestría en Economía y Dirección de Empresas en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas de la ESPOL y nos encontramos haciendo un estudio respecto a la inclusión de personas con discapacidad física en el mercado laboral para lo cual agradecería nos conceda unos minutos para entrevistarle.

No hay respuestas buenas o malas para esta entrevista. Lo que nos interesa es su sincera opinión del tema que estamos estudiando y le aseguramos que las respuestas que usted aporte van a ser estrictamente confidenciales y sólo serán utilizadas con fines académicos.

A. Vamos a hablar un poco sobre su opinión del mercado laboral en la inclusión PCD

1. En su opinión que tanta aceptación ha tenido la inclusión de PCD en las empresas durante los últimos años?
2. Qué tanto acceso al mercado laboral se les da a las PCD?
3. Qué opinión tiene en cuanto a la contratación de PCD en el mercado laboral?
4. Qué tan valioso considera que es el aporte de las PCD en las organizaciones?
5. Qué opina sobre el desempeño de PCD como empleados en el mercado laboral?
6. Según su experiencia, cree que el nivel salarial de las PCD en el mercado laboral es bajo o muy bajo en relación al trabajador promedio?
7. Cree que las empresas aplican las políticas para la contratación de las PCD?

AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

Con esto hemos concluido nuestra entrevista, reiteramos nuestro agradecimiento por su tiempo y opiniones expresadas las cuales han sido muy valiosas para nuestro análisis.

ANEXO B

Guía de entrevista a jefes o personal de Recursos Humanos que supervisan el trabajo de personas con discapacidad



Guía de entrevista para personal de la empresa / RRHH

FILTRO

- d. Ha tenido la oportunidad de participar en la contratación o supervisión o ha trabajado con PCD en esta empresa? De qué forma participa? (teléfono)
- e. Cuánto tiempo tiene laborando usted en la empresa?
- f. Tiene conocimiento sobre elementos que las empresas tienen que considerar al contratar a PCD?

BIENVENIDA

Buenos días Sr. o Srta.

Somos estudiantes de una Maestría en Economía y Dirección de Empresas en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas de la ESPOL y nos encontramos haciendo un estudio respecto a la inclusión de personas con discapacidad física en el mercado laboral para lo cual agradecería nos conceda unos minutos para entrevistarle.

No hay respuestas buenas o malas para esta entrevista. Lo que nos interesa es su sincera opinión del tema que estamos estudiando y le aseguramos que las respuestas que usted aporte van a ser estrictamente confidenciales y sólo serán utilizadas con fines académicos.

B. Para iniciar vamos a hablar un poco de la experiencia de la empresa en su interacción laboral con PCD.

8. Hace cuánto tiempo comenzaron a contratar personas con discapacidad?
9. Si se considera la discapacidad que presentan las personas contratadas, que tan factible fue su incorporación laboral de la PCD?
10. Considerando la integración laboral de las PCD, qué opinión tiene sobre la relación de las PCD con el resto de sus compañeros de trabajo?
11. Cuáles son las funciones con las que mejor contribuyen las PCD en su empresa? O en qué puestos de trabajo puede ubicar a PCD?
12. En su empresa, cuántas PCD laboran? En función de qué se decide el número de PCD a contratar?

13. De acuerdo a su experiencia en esta empresa, que opina en cuanto a la productividad de las PCD? Es mejor, igual o menor que las PSD? Hay alguna relación con el cargo o función que desempeñan?
14. Es común que las PCD sean frágiles en su salud y falten en ciertas ocasiones. En el caso de su organización, como ustedes manejan estas situaciones si es que acaso se les presenta. Con qué frecuencia se da?
15. Existen ciertas facilidades que se otorgan a las PCD. Por ejemplo en el caso de la ciudad se ofrece infraestructura para que se puedan movilizar. En la organización tienen alguna facilidad o consideración en especial para ellas? Por ejemplo: infraestructura, transporte, alimentación, educación, etc

C. Para finalizar vamos a hablar sobre la experiencia(s) específica(s) de la empresa en su relación con PCD.

9. Puede compartir con nosotros la mejor experiencia que haya tenido con una PCD y alguna que no fue tan positiva?
(Si dijeran “todas las experiencias han sido buenas”. Qué le hace afirmar que todas han sido buenas?)
10. De acuerdo a su experiencia, cuáles son los cargos más comunes que desempeñan las PCD?
11. De los cargos en que han participado las PCD, cuáles considera que son más eficientes / eficaces / exitosos?
12. Qué opinión tiene de la forma que ejecutan sus labores las PCD? Que tan responsables son el cumplimiento de sus funciones? Qué fortalezas / debilidades aprecia usted en la participación laboral de ellos?
13. Ha tenido la empresa algún beneficio específico al incluir laboralmente PCD Por ejemplo: ha mejorado el clima laboral, mejor aporte social, mayor productividad, etc?

AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

Con esto hemos concluido nuestra entrevista, reiteramos nuestro agradecimiento por su tiempo y opiniones expresadas las cuales han sido muy valiosas para nuestro análisis.

ANEXO C

Guía de encuesta a personas con discapacidad



ENCUESTA PARA PCD

BIENVENIDA

Buenos días Sr. o Srta.

Somos estudiantes de una Maestría en Economía y Dirección de Empresas en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas de la ESPOL y nos encontramos haciendo un estudio respecto a la inclusión de personas con discapacidad física en el mercado laboral para lo cual agradecería nos conceda unos minutos para responder este cuestionario.

No hay respuestas buenas o malas para esta encuesta. Lo que nos interesa es su sincera opinión del tema que estamos estudiando y le aseguramos que las respuestas que usted aporte van a ser estrictamente confidenciales y sólo serán utilizadas con fines académicos.

S1: SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CARGO

P1 Indique el nivel de importancia de los principales motivos por los que usted quisiera permanecer en la empresa donde actualmente labora

(Encuestador: Entregar tarjeta P1)

| Para responder considere las siguientes opciones de respuesta: 1 = En total desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo | En total desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente - Neutro | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|------------------------|------------------|-------------------------|------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo | | | | | |
| 2. Siento que mi trabajo es valorado o reconocido | | | | | |
| 3. Me siento importante o útil al pertenecer a esta empresa | | | | | |
| 4. Recibo un sueldo para poder vivir | | | | | |
| 5. Tengo oportunidad de tener un mejor cargo al igual que mis compañeros | | | | | |
| 6. Estoy asegurado (seguro social y de salud) | | | | | |

P2 Por favor ordene los diferentes factores que contribuyen a que usted se sienta a gusto en la empresa. Comience escribiendo 1 con el que se sienta más a gusto, luego escriba 2 al que ocupe el 2do lugar. Continúe con este procedimiento hasta que haya clasificado todos los factores.

(Encuestador: Entregar tarjeta P2)

Oportunidades de ocupar un mejor cargo
 Reconocimiento por hacer un buen trabajo
 Satisfacción de Sueldo
 Buenos compañeros
 Otro(s). Cuál ?

P3 Las instrucciones que ha recibido hasta ahora para realizar sus labores han sido claras

1 SI 2 NO

P4 ¿Ha tenido la oportunidad de participar con preguntas, sugerencias o comentarios respecto a cualquier tema de trabajo con sus compañeros o jefes?

1 SI 2 NO

S2: AMBIENTE LABORAL: TRABAJO EN EQUIPO

Por favor marque con una X según su nivel de satisfacción en su puesto de trabajo.

| Para responder considere las siguientes opciones de respuesta: 1 = En total desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo | En total desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente - Neutro | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|--|------------------------|------------------|----------------------------|------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| P5 He recibido apoyo de la empresa cuando he faltado por enfermedad | | | | | |
| P6 He recibido apoyo de mis compañeros de trabajo en mis responsabilidades de trabajo cuando he faltado | | | | | |
| P7 Participo activamente de capacitaciones (seminarios, charlas, cursos, etc) junto con mis compañeros de trabajo | | | | | |

S3: OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

P8. Seleccione los 3 aspectos que considere más importantes para su desarrollo personal o laboral.

(Encuestador: Entregar tarjeta P8)

- Poder terminar los estudios (mejorar mi nivel de educación) ya que me dan facilidades en el horario
- Tener la posibilidad de ascender a un mejor cargo
- Recibir cursos, seminarios en la empresa al igual que mis compañeros
- Aprender distintos puestos de trabajo

S4: POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

P9. Al ingresar a la empresa le ofrecieron un trabajo estable?

- 1 SI 2 NO

P10. Al ingresar a la empresa le indicaron claramente las funciones que usted iba a realizar?

- 1 SI 2 NO

P11. Al ingresar a la empresa le informaron su horario de trabajo?

- 1 SI 2 NO

P12. Al ingresar a la empresa le indicaron claramente cuánto iba a ganar?

- 1 SI 2 NO

P13. Rindió pruebas para el puesto que actualmente ocupa?

- 1 SI (Continúe) 2 NO (Pase a la pregunta 15)

P14. Respecto a las pruebas que usted rindió para ingresar a la empresa tuvieron alguna consideración especial?

- 1 SI 2 NO

P15. Seleccione los 4 beneficios que considera más importantes para su desarrollo personal o laboral.

(Encuestador: Entregar tarjeta P9)

- Afiliación a la Seguridad Social
- Facilidades para movilizarse en las instalaciones de la empresa
- Participar en reuniones de trabajo al igual que sus compañeros
- Pertenecer al sindicato de empleados de la empresa
- Recibir atención médica dentro de la empresa

G. Número de cargas familiares:

- 1 a 3
- 3 a 5
- 6 a 8
- Más de 8

H. Tipo de discapacidad:

- Visual
- Auditiva
- Física
- Intelectual

I. Porcentaje de discapacidad:

- 1% a 25%
- 26% a 50%
- 51% a 75%
- Más de 75%

J. Grado de Discapacidad

- Leve
- Moderado
- Severo

K. Sueldo mensual actual aproximado:

- Menos de \$375
- \$375 a \$600
- \$600 a \$800
- \$800 a \$1000
- Más de \$1000

L. Actualmente está afiliado al IESS

- Si
- No

M. Tiempo que trabaja en la empresa:

N. Cargo que ocupa en la empresa:

AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA

El cuestionario ha concluido, reiteramos nuestro agradecimiento por su tiempo y opiniones expresadas las cuales han sido muy valiosas para nuestro análisis.