

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tema: “Análisis de la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020.”

Trabajo de titulación previo la obtención del
título de Administrador Público

AUTORES: Guacalés Rodríguez Paola Stefania

Ortega Bolaños Ángel Mauricio

TUTORA: Pozo Alvear Alida Karina, MSc

TULCÁN - 2021

CERTIFICADO JURADO EXAMINADOR

Certificamos que la estudiante Guacalés Rodríguez Paola Stefania con número de cédula 1724975683; ha elaborado el trabajo de titulación: “Análisis de la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020”

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de Titulación, Sustentación e Incorporación de la UPEC, por lo tanto, autorizamos la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.



Firmado electrónicamente por:
**ALIDA
KARINA POZO**

F.....

Msc. Pozo Karina

TUTOR

**FERNAND
O JAVIER
VILLARREA
L SALAZAR**

Firmado digitalmente por FERNANDO
JAVIER VILLARREAL SALAZAR
DN: cn=FERNANDO JAVIER
VILLARREAL SALAZAR o=EG
I=QUITO o=BANCO CENTRAL DEL
ECUADOR ou=ENTIDAD DE
CERTIFICACION DE
INFORMACIONE=ICBCE
Móvil: Soy el autor de este
documento
Ubicación:
Fecha: 2021-03-03 15:04-05:00

F.....

Msc. Villarreal Javier

LECTOR

Tulcán, 26 de febrero del 2021

CERTIFICADO JURADO EXAMINADOR

Certificamos que el estudiante Ortega Bolaños Ángel Mauricio con el número de cédula 0402017784; ha elaborado el trabajo de titulación: “Análisis de la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020”

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de Titulación, Sustentación e Incorporación de la UPEC, por lo tanto, autorizamos la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.



Firmado electrónicamente por:
**ALIDA
KARINA POZO**

F.....

**Msc. Pozo Karina
TUTOR**

**FERNAND
O JAVIER
VILLARREA
L SALAZAR**

Firmado digitalmente por FERNANDO
JAVIER VILLARREAL SALAZAR
DN: cn=FERNANDO JAVIER
VILLARREAL SALAZAR o=EC
I=QUITO o=BANCO CENTRAL DEL
ECUADOR ou=ENTIDAD DE
CERTIFICACION DE
INFORMACIONECIBCE
Motivo: Soy el autor de este
documento
Ubicacion:
Fecha:2021-03-03 15:04:05:00

F.....

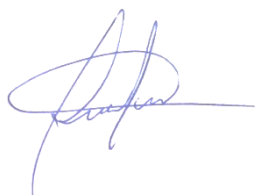
**Msc. Villarreal Javier
LECTOR**

Tulcán, 26 de febrero del 2021

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente trabajo de titulación constituye requisito previo para la obtención del título de Administrador Público en la Carrera de administración pública de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial

Yo, Guacalés Rodríguez Paola Stefania con cédula de identidad número 1724975683, declaro: que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Guacalés Rodríguez Paola Stefania

AUTOR

Tulcán, 26 de febrero del 2021

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente trabajo de titulación constituye requisito previo para la obtención del título de Administrador Público en la Carrera de administración pública de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial

Yo, Ortega Bolaños Ángel Mauricio con número de cédula 0402017784, declaro: que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



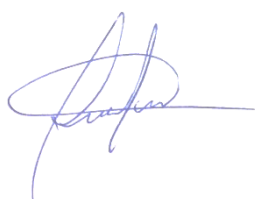
Ortega Bolaños Ángel Mauricio

AUTOR

Tulcán, 26 de febrero del 2021

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Guacalés Rodríguez Paola Stefania, declaro ser autora de los criterios emitidos en el trabajo de investigación: “Análisis de la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020” y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.



Guacalés Rodríguez Paola Stefania

AUTORA

Tulcán, 26 de febrero del 2021

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Ortega Bolaños Ángel Mauricio, declaro ser autor de los criterios emitidos en el trabajo de investigación: “Análisis de la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020” y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.



Ortega Bolaños Ángel Mauricio

AUTOR

Tulcán, 26 de febrero del 2021

DEDICATORIA

A Dios

Por haber guiado mi camino desde que era una niña, y haberme dado todo su amor y bondad en cada paso dado, por darme la vida, salud y la sabiduría suficiente a lo largo de mi carrera profesional, por haber sido mi refugio en mis derrotas y mi alegría en mis triunfos.

A mis Padres

Por haberme brindado su apoyo incondicional y haberme inculcado valores y principios que contribuyeron en mi formación personal y profesional, por ser el motor de mi vida, Mamá gracias por su amor infinito y su apoyo en todo momento, por el ánimo que siempre me dio en mis derrotas, Papá gracias por sus consejos, el aliento que siempre me dio, su fuerza y valentía para sacarme adelante y ayudarme a cumplir mis metas, a pesar de la distancia por su apoyo y amor incondicional.

Gracias.

A mi hermana

Por ser mi confidente y por ser mi fortaleza para seguir adelante cuando más triste estoy, por motivarme a ser mejor cada día para ser tu ejemplo para seguir, por tantas locuras juntas, y por tu amor infinito gracias mi princesa. Los amo ;

Paola Stefania Guacales Rodríguez

DEDICATORIA

Esta meta se la dedico a Dios y con todas las fuerzas de mi corazón y desde lo más profundo de mi alma, a mi querida madre, Rosario Bolaños, por su paciencia entrega y amor brindado para seguir adelante, por sus consejos, por ser mi mejor amiga, mi amor completo, la verdad esta meta queda corta para lo que realmente merece, pero con todo mi cariño se lo dedico, por nunca dejarme caer a pesar de todos los momentos difíciles que pasamos y que solo ella y yo lo sabremos, quiero decirte que lo logramos y que nunca en la vida me había sentido tan feliz de darte una dicha tan grande como hoy, y me siento orgulloso de tener una madre como tú, y que es una de las muchas metas que te quiero dedicar, eres lo más sagrado de mi vida madre, gracias por estar conmigo, bendecido por todo lo que Dios ha puesto en mi camino, y como no dedicar este triunfo a todas las personas que siempre estuvieron a mi lado en todo este trayecto, docentes, compañeros, amigos y a todas esas personas que forman parte de este viaje llamado VIDA.

A mi negra (+), mi mejor amiga, compañera que durante diez años me acompañó y estuve siempre a mi lado, definitivamente todo fue muy difícil desde tu partida, algo que aun, no he podido sobrellevar, esta meta como te lo repetía también era para ti, estas en un lugar mejor y definitivamente te llevare conmigo toda la eternidad mi mascota hermosa, mi negra hermosa, mi ángel lindo, espero algún día coincidir contigo en cualquier forma, lugar y tiempo.

Ángel Mauricio Ortega Bolaños

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, por ser el promotor de mi vida, por ser mi fuerza y mi luz en cada etapa vivida, por darme el aliento y la sabiduría suficiente para seguir adelante en mi camino, gracias a mi familia, mis padres a mi hermana quien han sido motor y motivo de todas mis metas y logros cumplidos, gracias por todo el apoyo incondicional por todo ese amor infinito por cada aliento brindado el cual me ha levantado cuando más derrotada me he sentido, por su lucha constante por siempre darme lo mejor para ser una persona de bien; a la demás familia que se hizo presente en el transcurso de mi carrera quizá con un consejo, un aliento, una acogida en momentos donde más los necesitaba, de verdad muchas gracias de todo corazón. Agradezco también a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, quien me formó como profesional de bien y no solo en conocimientos sino también en valores y a crecer como persona y como no a esta linda ciudad de Tulcán por abrirme las puertas, para poder cumplir mi meta más anhelada, a docentes, amigos, con quien compartí momentos únicos e inolvidables que marcaran por siempre un rasgo de mi vida, en donde obtuve muchas experiencias entre buenas y malas, más sin embargo a pesar de ello aprendí mucho de cada una de ellas convirtiéndose en experiencias de vida para crecer como ser humano.

A todos los que formaron parte de mis logros y fracasos. Muchas gracias ;

Paola Stefania Guacalés Rodríguez

AGRADECIMIENTO

Primero que nada agradecer a Dios por darme las fuerzas suficientes para no rendirme a pesar de las dificultades, a mi madre la única compañera, amiga, el regalo más grande que la vida me pudo dar, ya que gracias a sus consejos y a su eterno apoyo incondicional siempre me motivo a no darme por vencido y cumplir mis metas, porque gracias a ella estoy donde estoy, a mi familia por motivarme a seguir adelante, a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, a la Carrera de Administración Pública por abrirme las puertas y brindarme las herramientas necesarias de aprendizaje para formarme y llegar a ser un buen profesional con transparencia y ética, a mis docentes que impartieron sus conocimientos para siempre ponerlos en práctica y agradecer que al final estuvieron ahí para darme apoyo, consejos, que a lo largo de este camino dejaron huella inolvidable, como no agradecer a mi tutora y mi lector que gracias a sus conocimientos los cuales han sido de mucha importancia para el desarrollo del proyecto durante todo el transcurso, agradecimiento infinito por cumplir nuestra meta, a mis compañeros y amigos que formaron parte de mi vida universitaria, que estuvieron en los momentos más emotivos y en los más difíciles, pero siempre con la idea de llegar a ser los mejores en cada uno de las metas que nos proponíamos, por aquellas experiencias de vida que quedarán marcadas a lo largo de la vida y que me permitieron llegar a ser un profesional de una prestigiosa universidad mis agradecimientos a cada uno de ustedes.

Ángel Mauricio Ortega Bolaños

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| RESUMEN | 17 |
| ABSTRACT | 18 |
| INTRODUCCIÓN..... | 19 |
| 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 21 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 22 |
| 1.3. JUSTIFICACIÓN | 22 |
| 1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN | 23 |
| 1.4.1. Objetivo General | 23 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos..... | 23 |
| 1.4.3. Preguntas de Investigación..... | 24 |
| II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA | 25 |
| 2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS | 25 |
| 2.1.1. Antecedente 1 | 25 |
| 2.1.2. Antecedente 2 | 25 |
| 2.1.3. Antecedente 3 | 26 |
| 2.1.4. Antecedente 4 | 26 |
| 2.1.5. Antecedente 5 | 27 |
| 2.2. MARCO TEÓRICO | 28 |
| 2.2.1. Políticas públicas..... | 28 |
| 2.2.1.1. Origen de las políticas públicas | 28 |
| 2.2.1.2. Enfoque de las políticas públicas..... | 28 |
| 2.2.1.3. Las Políticas Públicas: definición e importancia..... | 29 |
| 2.2.1.4. El Estado y la política pública | 30 |
| 2.2.1.5. La discapacidad | 30 |
| 2.2.1.5.1. Tipos de discapacidad | 31 |
| 2.2.1.5.2 Grados de discapacidad | 31 |

| | |
|--|----|
| 2.2.1.6. Política Pública en la inclusión laboral | 32 |
| 2.2.1.6.1. La política pública en inclusión laboral y sus antecedentes | 32 |
| 2.2.1.6.2. Política Pública para la Inclusión Laboral en el contexto actual | 33 |
| 2.2.1.6.3. Eje que promueve la Intervención de la Política Pública, Trabajo y Empleo | 34 |
| 2.2.1.6.4. Las políticas públicas y su incidencia en la discapacidad | 35 |
| 2.2.1.6.5. Inclusión laboral frente a las personas con discapacidad..... | 35 |
| 2.2.1.6.6. El ciclo de política pública en personas con discapacidad en el Ecuador . | 36 |
| 2.2.1.6.7. Sistemas de Inclusión laboral para personas con discapacidad | 36 |
| 2.2.2. Nivel de ingresos..... | 36 |
| 2.2.2.1. Teorías de los ingresos | 37 |
| 2.2.2.2. Las personas con discapacidad frente a su nivel de ingresos | 38 |
| 2.2.2.2.1. Ingresos en las personas con discapacidad | 38 |
| 2.2.2.2.2. Pensiones económicas de las personas con discapacidad..... | 39 |
| 2.2.2.2.3. La Pobreza como insuficiencia de ingreso | 39 |
| 2.2.2.3. El salario en el contexto de las personas con discapacidad..... | 40 |
| 2.2.2.3.1. Objetivo del salario en personas con discapacidad..... | 40 |
| 2.2.2.3.2. Importancia del salario en personas con discapacidad | 40 |
| 2.2.2.3.3. Componentes del salario | 41 |
| 2.2.2.4. Método del Costo de las Necesidades Básicas | 41 |
| 2.2.2.4.1. Necesidades Básicas insatisfechas en personas con discapacidad..... | 41 |
| 2.2.2.4.2. Costo de la Discapacidad | 42 |
| 2.2.2.4.3. Proporción del gasto en alimentos | 42 |
| 2.3. MARCO LEGAL..... | 43 |
| III. METODOLOGÍA..... | 47 |
| 3.1 ENFOQUE METODOLÓGICO..... | 47 |
| 3.1.1 Enfoque | 47 |

| | |
|---|-----|
| 3.2.1. Tipo de Investigación | 47 |
| 3.2. IDEA A DEFENDER | 48 |
| 3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | 49 |
| 3.4. MÉTODOS UTILIZADOS | 50 |
| 3.4.1. Análisis Estadístico | 51 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 53 |
| 4.1 RESULTADOS | 53 |
| 4.2. DISCUSIÓN | 88 |
| V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 98 |
| 5.1. CONCLUSIONES | 98 |
| 5.2. RECOMENDACIONES..... | 99 |
| IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 100 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Política para la igualdad en discapacidades..... | 32 |
| Tabla 2. Factores productivos en base al tipo de ingreso | 37 |
| Tabla 3. Normativas establecidas en la República del Ecuador para las personas con discapacidad en relación a la inclusión laboral | 43 |
| Tabla 4. Operacionalización de variables | 49 |
| Tabla 5. Categoría..... | 53 |
| Tabla 6. Género | 54 |
| Tabla 7. Edad..... | 55 |
| Tabla 8. Formación Académica..... | 55 |
| Tabla 9. Tipo de discapacidad | 56 |
| Tabla 10. Grado de discapacidad..... | 57 |
| Tabla 11. Política pública de inclusión laboral..... | 58 |
| Tabla 12. Cumplimiento de la política pública de inclusión laboral | 59 |
| Tabla 13. Facilidad para generar actividades de autoempleo (emprendimiento) | 60 |
| Tabla 14. Beneficio del incentivo económico | 61 |

| | |
|--|----|
| Tabla 15. Incentivos económicos | 62 |
| Tabla 16. Disponibilidad de empleo | 64 |
| Tabla 17. Capacitación en temas de emprendimiento | 65 |
| Tabla 18. Vulneración de derechos por discapacidad | 65 |
| Tabla 19. Crédito productivo | 66 |
| Tabla 20. Asistencia técnica, acompañamiento o asesoría para generar autoempleo | 67 |
| Tabla 21. Ingresos mensuales | 68 |
| Tabla 22. Grado de satisfacción por ingresos | 69 |
| Tabla 23. Gasto en vivienda | 70 |
| Tabla 24. Gasto Vestimenta..... | 71 |
| Tabla 25. Gasto en educación..... | 72 |
| Tabla 26. Gasto en transporte | 73 |
| Tabla 27. Gasto en alimentación | 74 |
| Tabla 28. Gasto en salud..... | 75 |
| Tabla 29. Satisfacción de la política pública | 88 |
| Tabla 30. Ingresos mensuales en relación a la satisfacción de las políticas públicas..... | 94 |
| Tabla 31. Percepción de beneficios económicos | 96 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Categoría del encuestado | 53 |
| Figura 2. Género..... | 54 |
| Figura 3. Edad | 55 |
| Figura 4. Formación académica | 56 |
| Figura 5. Tipo de discapacidad..... | 57 |
| Figura 6. Grado de discapacidad | 58 |
| Figura 7. Satisfacción de las políticas públicas | 59 |
| Figura 8. Cumplimiento de las políticas públicas | 60 |
| Figura 9. Emprendimiento..... | 61 |
| Figura 10. Percepción de incentivo económico..... | 62 |
| Figura 11. Tipos de incentivos económicos | 63 |
| Figura 12. Poseen un empleo..... | 64 |
| Figura 13. Capacitación de emprendimiento..... | 65 |
| Figura 14. Vulneración de derechos | 66 |

| | |
|---|----|
| Figura 15. Crédito Productivo | 67 |
| Figura 16. Asesoría técnica | 68 |
| Figura 17. Ingresos mensuales | 69 |
| Figura 18. Grado de satisfacción por ingresos | 70 |
| Figura 19. Gasto en vivienda..... | 71 |
| Figura 20. Gasto vestimenta | 72 |
| Figura 21. Gasto educación | 73 |
| Figura 22. Gasto en transporte..... | 74 |
| Figura 23. Gasto en alimentación | 75 |
| Figura 24. Gasto en salud | 76 |
| Figura 25. Satisfacción de las políticas públicas según el género | 89 |
| Figura 26. Empleo según género | 91 |
| Figura 27. Satisfacción de los ingresos mensuales según el género | 92 |
| Figura 28. Beneficios de incentivos económicos en relación al empleo | 93 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|---|-----|
| Anexo 1. Certificado o Acta del Perfil de Investigación..... | 105 |
| Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas | 106 |
| Anexo 3. Encuesta..... | 108 |
| Anexo 4. Evidencias fotográficas..... | 112 |
| Anexo 5. Solicitud dirigida al representante del Club Fuerza Ciega | 117 |
| Anexo 6. Solicitud dirigida al CONADIS | 118 |
| Anexo 7. Solicitud dirigida al MIES | 119 |
| Anexo 8. Solicitud dirigida al ASOPEDISFA | 121 |
| Anexo 9. Solicitud dirigida al Director de Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo ... | 122 |
| Anexo 10. Entrevista Directora de Grupos Prioritarios del Ministerio del Trabajo..... | 125 |
| Anexo 11. Normativa para la promoción del acceso y protección del empleo de personas con discapacidad..... | 128 |
| Anexo 12. Datos de inclusión laboral de personas con discapacidad periodo 2018 – 2020 | 143 |

RESUMEN

El presente estudio está enfocado en diagnosticar la política pública en relación a la inclusión laboral en las personas con discapacidad a nivel del cantón Tulcán, y su influencia en el nivel de ingresos en el periodo 2018-2020, tomando como referencia las políticas públicas como una herramienta que ayudan en la solución de problemas, para satisfacer las necesidades y requerimientos de la sociedad, en este caso se identificó la política de inclusión laboral en base a la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017-2021, que busca garantizar el derecho de las personas con discapacidad en cuanto a la inclusión laboral en igualdad de condiciones. La presente investigación se basó en un enfoque mixto, cualitativamente se analizó criterios de funcionarios públicos, levantados mediante entrevistas semi-estructuradas sobre la ejecución de la política pública, por otra parte, cuantitativamente se consideró el nivel de ingresos de las personas con discapacidad, a quienes se aplicó una encuesta estructurada en campo. Mediante los resultados se pudo evidenciar, desde una dimensión social, que las personas con discapacidad no se sienten satisfechas con la aplicación de la política pública, que permiten involucrarse en el mercado laboral, provocando una escasa oportunidad para acceder a un empleo digno acorde a sus capacidades, esto se refleja en los ingresos que perciben mensualmente, donde el 35% mencionó percibir una remuneración menor al salario básico unificado, no obstante, este grupo vulnerable mencionó no estar totalmente satisfecho con la aplicación de los programas, proyectos, o actividades que garanticen un buen ambiente laboral, debido al incumplimiento de la política pública de inclusión laboral por parte del Estado, además el 58% afirmó no disponer de un empleo digno afín a su formación, por tal motivo, al momento de acceder al mercado laboral sus derechos han sido vulnerados, por la escasez de incentivos económicos y créditos productivos por parte de las autoridades, dificultándose las actividades de emprendimiento o autoempleo.

Palabras claves: Política Pública, Inclusión Laboral, Discapacidad, Ingresos.

ABSTRACT

The study is focused on the diagnosis of the public policy of labor inclusion of people with disabilities and its influence on the income level of the 2018-2020 period in Tulcán. Therefore, the labor inclusion policy that was contemplated in the National Agenda for the Equality of Disabilities 2017-2021 has been taken as a basis, which seeks to guarantee the right of people with disabilities in terms of labor inclusion under equal conditions. The present research has a mixed approach, qualitatively through interviews the criteria about the application of public policy were analyzed, on the other hand, quantitatively through a structured survey in the field the income level of people with disabilities was revealed. Finally, the results allowed to show from a social dimension that people with disabilities aren't satisfied with the application of the public policy of the labor market, since they have caused a scarce opportunity to access a decent job according to their abilities, where 35% mentioned receiving a remuneration lower than the unified basic salary. However, they said they weren't totally satisfied with the application of the programs, projects, or activities that guarantee a good working environment, due to the State's failure to comply with it. While 58% said they didn't have a decent job according to their training for this reason, their rights being violated and making it difficult for them to undertake or self-employment activities.

Keywords: Public Policy, Labour Inclusion, Disability, Income

INTRODUCCIÓN

La presente investigación muestra un diagnóstico de la política pública en relación a la inclusión laboral en las personas con discapacidad del Tulcán, en el periodo 2018-2020 y cómo influyen los ingresos en esta población, sin embargo, la insuficiente aplicación de la política pública disminuye las oportunidades laborales en este grupo vulnerable, por tal motivo, el presente estudio expone los siguientes capítulos:

El primer capítulo, se muestra la problemática del estudio, el desconocimiento de la política pública en el entorno laboral de las personas con discapacidad, además, se plantea el propósito de la investigación; “Analizar la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020”, resaltando cuán importante de la investigación.

En relación al segundo capítulo, se muestra el sustento teórico de la investigación, partiendo de estudios previos denominados, antecedentes investigativos, posteriormente se muestra el marco teórico referente a las políticas públicas, su definición, origen, su importancia, en relación a la variable dependiente se describe los ingresos en las personas con discapacidad, su definición, los componentes del salario, con la ayuda de consultas bibliográficas: Sitios web, libros, revistas, artículos científicos, además de la fundamentación legal que respalde el presente estudio.

En el tercer capítulo se da a conocer la metodología que se utilizó para la investigación, a través de un enfoque mixto, por otro lado, de manera cualitativamente se obtuvo información secundaria de documentos de entidades públicas, las mismas encargadas de velar por el bienestar de las personas con discapacidad, cuantitativamente se consideró el nivel de ingresos de las personas con discapacidad, conjuntamente con el cálculo de la muestra la misma que permitió la aplicación de la investigación de campo con sus respectivas técnicas e instrumentos, de esta manera obtener información primaria de las personas con discapacidad que se encuentren ejerciendo una actividad laboral del cantón Tulcán.

El cuarto capítulo expone de manera objetiva los principales hallazgos de la investigación de campo, dando a conocer información sobre la política de inclusión laboral, partiendo por la satisfacción de las personas con discapacidad, y determinar su nivel de ingresos, con el apoyo

de encuestas y entrevistas que permitieron obtener información puntual, para luego contrastar bases teóricas con los hallazgos, denominado discusión del estudio, permitiendo validar la idea a defender de la presente investigación.

Finalmente, el quinto capítulo muestra las respectivas conclusiones y recomendaciones del estudio, basadas en la problemática expuesta.

I. PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel global los problemas sociales son ocasionados principalmente por la discriminación, especialmente en personas en situación de discapacidad, no obstante, esto rebosa directamente en la inserción laboral de estas personas, dificultando el acceso a un empleo digno de acuerdo a un nivel de ingresos justo y transparente. Actualmente las personas con discapacidad se encuentran vulneradas ante una inadecuada aplicación de políticas públicas de inserción laboral, afectando directamente en su nivel de ingresos, como única fuente de solventar sus necesidades y llevar una vida digna, cabe destacar que el principal problema se ve reflejado en el acceso a oportunidades laborales, mediante un empleo digno y seguro, estas oportunidades han sido obstaculizadas a lo largo de los años, por esta razón, las personas con discapacidad que poseen un empleo se han visto afectadas en su nivel de ingresos, es decir, su compensación laboral no está acorde a sus capacidades, y sus actividades de emprender no llegan a constituirse por falta de capital y apoyo por parte de las autoridades.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2018) menciona que las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, lo que representa un 15% de la población mundial. Alrededor del 80% están en edad de trabajar. Sin embargo, el derecho a un trabajo decente, es frecuentemente denegado. Las personas en situación de discapacidad, por lo general mujeres, se ven afectadas por condiciones limitantes que dificultan el pleno goce a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Por otra parte, las personas que no poseen una condición de discapacidad son más accesibles a un empleo digno, a diferencia de sí poseer algún tipo de discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo en inactividad económica ya que sus ingresos son menores a un salario base y, por ende, las autoridades deben estar atentos a brindar total apoyo y seguimiento para de esa manera reducir la pobreza en personas con discapacidad.

Según el "Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades" (2020), el cantón Tulcán presenta un estimado de 2.339 personas con discapacidad, de los cuales tan solo el 4,7% acceden a un empleo digno mediante una remuneración equitativa, dicho de esta manera, la población con discapacidad presenta inconvenientes al momento de ingresar al mercado laboral, más aun cuando carecen de la aplicación de políticas públicas expuestas por el Estado. Actualmente esta población ha sido afectada por la discriminación social al momento de ejercer

una actividad, ocasionando desconfianza en el empleador al contratar a personas con determinado grado de discapacidad ya sea física, visual, auditiva o intelectual que no presenten las mismas capacidades productivas.

Las personas con discapacidad desconocen la política pública en el ámbito laboral, lo cual genera incertidumbre en dichas personas viéndose afectadas directamente por esta problemática, en base a la inadecuada organización en el área de talento humano en las diferentes instituciones, ocasionando un desempeño laboral negativo, por tal motivo, esta población en los últimos años ha presentado inconvenientes en percibir una remuneración justa y transparente. El presente problema surge a partir del año 2006, período que se constituye la ley que impulsa actividades laborales en Ecuador, en beneficio de las personas con discapacidad.

En definitiva, las personas con discapacidad carecen de oportunidades de ejercer actividades laborales, con ingresos de acuerdo a sus capacidades, y actividades de autoempleo que garantice una vida digna y satisfagan sus necesidades, la problemática se da especialmente por la falta de seguimiento de la política pública, que permita garantizar el cumplimiento de sus derechos, y permita que dichas personas gocen de una actividad laboral acorde a sus capacidades.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad, influye en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La inclusión laboral de personas con discapacidad actualmente se ha convertido en un derecho de este grupo vulnerable, en donde el Estado mediante la política pública y su respectiva normativa, garantiza el acceso al campo laboral de acuerdo a las capacidades de esta población, dicho de esta manera, en el contexto actual del cantón Tulcán actualmente 202 personas con discapacidad tienen un empleo en las diferentes instalaciones. Según la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) menciona que el empleador que cuente con un mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar a una persona con algún tipo de discapacidad en labores de acuerdo con sus conocimientos y capacidades.

En relación con lo anteriormente mencionado, según la Ley Orgánica de Discapacidades, las personas con discapacidad poseen como derecho fundamental, acceder a un empleo en igualdad de condiciones, como cualquier ciudadano ecuatoriano en relación con el sistema laboral que rige en la constitución. La presente investigación es significativa, por la inexistencia de un estudio similar en el cantón Tulcán, contribuyendo al análisis de la política pública de inclusión laboral dirigida a las personas con discapacidad, y su influencia en el nivel de ingresos, tomando en cuenta la necesidad de analizar la importancia de las políticas públicas sobre las personas con discapacidad, al tratarse de un grupo prioritario dentro del país, por tal motivo, los principales beneficiarios de este estudio son las personas con discapacidad, dándoles a conocer la normativa que beneficia y garantiza una vida digna, permitiendo conocer la función de la política pública y su influencia en el campo laboral, gracias al uso de bibliografías que fomentaron el desarrollo de la presente investigación.

El presente estudio es factible, pues se refiere a contribuir con el desarrollo social en la población, fortaleciendo el buen vivir para que todos puedan gozar de una vida digna. De acuerdo con el Plan Nacional de desarrollo 2017-2021, logra enfocarse e impulsar al desarrollo de la población en el cantón Tulcán, de esta manera optar por un mejor nivel de vida, por tal motivo, el “Plan Nacional de Desarrollo” en su objetivo 1 busca “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas”, esto implica lograr una vida sin exclusión con autonomía económica, con acceso a la salud, educación, protección social y atención especializada.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Identificar la política pública de inclusión laboral dirigida a las personas con discapacidad.
2. Indagar sobre los beneficios económicos existentes para personas con discapacidad.

3. Determinar la influencia de la política pública de inclusión laboral, sobre el nivel de ingresos de las personas con discapacidad a nivel del cantón Tulcán.

1.4.3. Preguntas de Investigación

1. ¿Cuál es la política pública de inclusión laboral dirigida a las personas con discapacidad?
2. ¿Cuáles son los beneficios económicos existentes para las personas con discapacidad?
3. ¿Cómo influye la política pública de inclusión laboral, sobre el nivel de ingresos de las personas con discapacidad a nivel del cantón Tulcán?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

El problema social en términos de inclusión laboral, especialmente en población vulnerable, es decir, empleados en situación de discapacidad, ha sido estudiado por varios autores a nivel internacional como nacional, es preciso identificar investigaciones previas al estudio como pilar fundamental en el proceso de la investigación. A continuación, se presentan investigaciones previas, aportando de manera científica al estudio:

2.1.1. Antecedente 1

Inclusión laboral en las personas con discapacidad.

Como parte fundamental se indagó un estudio de Rueda (2016) a comunidades autónomas de España, en donde el propósito de este estudio fue puntualizar en la comprensión de aquellas fortalezas u obstáculos que se presentan en el ámbito laboral de las personas con discapacidad, cabe mencionar que cierta investigación utilizó un enfoque cualitativo, permitiendo conocer más de cerca fortalezas o limitaciones que se presenten en un entorno de personas con discapacidad; mismas que aplicando técnicas de observación, cuestionarios y entrevistas permitieron identificar los resultados que sirvió como guía para la aplicación de esta investigación. Esta investigación permitió determinar las dificultades que se presentan en los trabajadores con discapacidad y la posible solución que brindan las autoridades encargadas, en donde el presente antecedente aporta con métodos y técnicas utilizadas que permitieron fomentar el uso de estos instrumentos como parte primordial en la investigación.

2.1.2. Antecedente 2

La inclusión laboral en el contexto de personas en condición de discapacidad.

También se analizó la investigación de Muñoz (2019), este estudio tuvo como propósito “promover la justicia social en todos los ambientes laborales, para las personas con discapacidad, garantizando el acceso y adaptabilidad a la sociedad especialmente en empresas públicas y privadas”. Este enfoque permitió identificar su contexto, debido a que este estudio es descriptivo mediante un enfoque cualitativo, contribuyendo de esta manera con hallazgos basados en recursos bibliográficos sobre la inclusión laboral y su importancia, no obstante, esta investigación permite tener un enfoque cualitativo, ya que aporta en la productividad laboral en las personas con discapacidad, por su parte, este artículo científico fue importante para la

presente investigación porque permite conocer profundamente sobre las personas con discapacidad, en cómo lograr su acceso en las instituciones y goce de los mismos derechos y obligaciones que una persona natural en el ámbito laboral.

2.1.3. Antecedente 3

La discapacidad en la pobreza y desigualdad social en el contexto de la perspectiva sociológica. También se redonda la investigación de Inquilla (2015), donde el propósito de este estudio fue analizar la relación que existe entre personas con discapacidad y personas naturales en la desigualdad social, la cual se basó en un modelo explicativo comprobando en el contexto laboral las desigualdades sociales, reduciendo de esta manera las limitaciones económicas y puntualizar la importancia de generar ingresos para satisfacer sus necesidades, en donde las personas con algún tipo de discapacidad, poseen barreras mentales y físicas afectando directamente en el ámbito laboral, social y cultural, dicho de esta manera, este estudio aportó en identificar las causas que generan la incertidumbre en los empleados con determinado grado de discapacidad, haciendo hincapié en diagnosticar inconvenientes que atraviesa esta población en situaciones laborales, y caer en cuenta la importancia de un empleo digno acorde a las capacidades de las personas que presentan algún tipo de discapacidad, generando así situaciones oportunas para este grupo vulnerable con ingresos que determinen un pleno goce económico y satisfacción en su economía.

2.1.4. Antecedente 4

La inclusión laboral en el contexto de las limitaciones laborales en personas con discapacidad. Mediante este estudio de Clemente (2017) en España, detalla aspectos de suma importancia, mediante argumentos de limitación laboral y barreras que impiden el acceso a un trabajo, donde analiza las causas de estas limitaciones, cabe mencionar que este estudio utilizó la estadística descriptiva, analizando de esta manera las situaciones laborales de las personas con discapacidad, también hace referencia mediante datos estadísticos la cantidad de personas incluidas laboralmente, cumpliendo con lo establecido en los objetivos de la investigación. La información de la investigación ya mencionada permitió comprender de una forma clara la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, determinando las posibilidades que poseen de conseguir un empleo según su condición, ya que es relevante su acceso oportuno, dado que en algunos casos el estar desocupado, el ocio y el desempleo, son causados por la falta de inserción laboral, debido a lo que las políticas no logran incluir plenamente aquellos colectivos de una sociedad, hasta la preparación académica es insuficiente.

2.1.5. Antecedente 5

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en instituciones públicas de la provincia del Carchi en relación a las personas con discapacidad.

Finalmente, la investigación de Alarcón (2015), indaga sobre la gestión del talento humano en el contexto de las personas con discapacidad, mediante este estudio se muestra la importancia laboral de esta población, su desempeño y la capacidad ante un puesto de trabajo, permitiendo de esta manera la satisfacción del empleador y contribuyendo con los objetivos institucionales, cabe destacar que este estudio utilizó un enfoque cualitativo, los tipos de investigación fueron descriptiva, exploratoria, explicativa, bibliográfica, y de campo. Esta investigación utilizó una metodología acorde a la presente investigación, empleando de esta manera una muestra que permitió el uso de entrevistas y encuestas, obteniendo como resultados favorables del ambiente laboral de las personas con discapacidad, por ende, se concluye que las entidades no muestran adecuadas medidas para la selección de personal. Este antecedente hace referencia al desempeño laboral que poseen las personas con discapacidad según el ambiente en el cual desarrollen sus actividades, punto de suma importancia porque se determinó la eficiencia del trabajador al desarrollar sus funciones.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Políticas públicas

Como sustento a la presente investigación se presentan definiciones en relación con las variables de estudio

2.2.1.1. Origen de las políticas públicas

Las políticas públicas son consideradas un pilar fundamental que garantiza el bienestar de la ciudadanía de forma colectiva, son planificadas secuencialmente y a lo largo del tiempo han surgido como una herramienta de gran importancia para responder a las necesidades de la población “como se cita en Cochero y Guiz, 2020” estos investigadores afirman que desde los años treinta existió una relación dilatada entre la Ciencia Política y la Administración Pública en los EE. UU, la cual se considera una tensión más creativa que destructiva.

La Administración pública era liderada por investigaciones, las mismas que se beneficiaban con becas, matrículas estudiantiles y contratos para 2 consultorías. Esto se mantuvo hasta los años cincuenta, producto de la guerra fría y de los cambios que se generan en la sociedad estadounidense, su protagonismo por convertirse en la primera potencia mundial trajo consigo nuevos desarrollos y a la vez carencias de políticas.

Actualmente la política se ha convertido en una ciencia que conlleva estudios enfocados a priorizar el bienestar de los ciudadanos, instrumento que garantiza la solución de un determinado problema, presentándose como una disciplina a nivel global, dicho de esta manera, es un mecanismo de acción que vela por el buen funcionamiento de la administración pública y satisface necesidades acorde a las exigencias que se presenten en el sector público o privada.

2.2.1.2. Enfoque de las políticas públicas

Las políticas públicas al ser una herramienta indispensable en la aplicación de herramientas, proyectos o actividades presenta un enfoque social. Godoy (2009) menciona:

El Análisis de Políticas Públicas (APP) es un enfoque de carácter aplicado que se ubica entre la Ciencia Política y de la Administración, se considera una metodología de investigación social aplicada a la interpretación de la actividad concreta de las

autoridades, es una disciplina que permite adquirir conocimiento sobre el Estado a partir del estudio de sus actuaciones concretas, es una reflexión del Estado en acción (p.13).

2.2.1.3. Las Políticas Públicas: definición e importancia

Las políticas públicas son de suma importancia porque son un pilar para el desarrollo de un país constituido por cada uno de sus sectores, implicando una buena toma de decisiones gubernamentales orientadas a solucionar las diferentes problemáticas que enfrenta una sociedad, para lo cual, es necesario alcanzar los objetivos o fines propuestos en áreas económicas, sociales. “Como se cita en Cochero y Guiz, 2020” estos investigadores mencionan:

Una forma de tomar decisiones en la política pública de un Estado, que beneficie a la población con directrices que centren el desarrollo de la sociedad; es primordial que se brinde apoyo, satisfacción y que se vele por garantizar los derechos en igualdad de condiciones a sus ciudadanos. Las políticas públicas son una representación particular de decir y ejecutar las acciones del gobierno, y varía de acuerdo con el contexto real de cada país y depende principalmente del sistema político, pero también de la cultura local (p.24).

De esta manera, la aplicación de una política pública es de suma importancia para el sustento de una nación o Estado, porque permite construir un mejor desarrollo y promoción de oportunidades que permitan analizar las decisiones que beneficiaran en forma directa a la sociedad, la concepción de Molina (2014), infiere sobre los fines generales en relación con las políticas públicas y el cumplimiento de sus lineamientos, velando por el bienestar social equitativo, estos propósitos implican una explicación y cuantificación de las metas concretas. Son ejemplos de objetivos económicos el pleno empleo, la estabilidad de precios, el crecimiento económico, la generación de ingresos. Por ende, entre los objetivos sociales se pueden mencionar la educación, la salud, la protección de los derechos.

Cabe destacar un aporte teórico de las políticas públicas desde un enfoque sociológico, siendo una herramienta indispensable para las personas con discapacidad. Haciendo hincapié a Roth (2004), el cual afirma que es un conjunto formado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratados, por lo menos parcialmente por una institución u organización gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para identificar una solución percibida como insatisfactoria o problemática.

De esta forma se contribuye al desarrollo social mediante la solución de problemas para satisfacer de una manera eficaz las necesidades de una sociedad por medio de acciones de las autoridades.

2.2.1.4. El Estado y la política pública

Las políticas públicas son instrumentos que fortalecen y respaldan las actividades del Gobierno, se planifican de manera secuencial y deben responder ante las necesidades de la población. Acuña (2017) hace referencia sobre el Estado, el cual abarca con carácter político la organización social, constituyendo las instituciones públicas, los ciudadanos garantizando el desarrollo armónico, económico como parte fundamental de los objetivos del Estado, al prevalecer el uso de estas herramientas en la solución de problemas frecuentes se fortalece la garantía de los derechos de toda la sociedad.

El Estado forma parte fundamental en la aplicación de las políticas públicas, de esta manera cumple con sus objetivos planteados que es garantizar a los ciudadanos gozar de sus derechos, especialmente las personas en situación de discapacidad por su vulnerabilidad y más aún al acceder a una actividad laboral que permita satisfacer sus requerimientos y necesidades, cumpliendo con su bienestar colectivo que impulse su desarrollo económico, a través de intervenciones del Estado.

2.2.1.5. La discapacidad

En lo que respecta al concepto de discapacidad existen algunos autores los cuales nos pueden ayudar a comprender en una perspectiva individual y social. Según la “Guía para la atención de personas con discapacidad en la salud rural” (2016) afirma que dentro del enfoque Bio-Psico-Social, o de derechos humanos e inclusión, hay elementos que permiten entender a la discapacidad desde una visión integral en relación persona-entorno. La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2001, publicó el documento: Clasificación Internacional de Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), que define la discapacidad como un término que incluye déficits, limitaciones en actividades y restricciones en la participación que indica aspectos negativos al interactuar entre un individuo que posee una condición especial y sus factores ambientales y personales.

Por lo que nos permite conocer como definen a la discapacidad, los mecanismos internacionales y como es la interacción de una persona, con una que presenta discapacidad, sus aspectos negativos y la falta de aceptación que propende a excluir a estas personas.

2.2.1.5.1. Tipos de discapacidad

Existen diferentes tipos de discapacidad. Conforme a la “Guía para Atención de Personas con Discapacidad en la Salud Rural”, (2016) afirma: la discapacidad física como aquella donde las personas poseen la dificultad de traslado, son imposibilitados de realizar determinadas actividades, también se menciona la discapacidad Psicosocial, este tipo de discapacidad es mental, afecta de forma directa en su comportamiento, emociones o en la conducta propia de sus acciones, en este orden, la discapacidad visual se da por la limitación del sentido de la vista, existiendo grados de discapacidad acorde a su visión, e incluso en mayor parte de la población adulta la cual genera dificultades para reconocer y realizar sus labores diarias, la discapacidad auditiva presenta inconvenientes en su comunicación por pérdida de audición, llegando a utilizar un lenguaje mímico, o entre señas, finalmente, la discapacidad del lenguaje. donde poseen dificultades para comunicarse verbalmente, o trastornos en el lenguaje.

Con lo ya mencionado se puede definir cuáles son los tipos de discapacidad, sus limitaciones y su influencia para poder desarrollar sus actividades de acuerdo con la “Guía para Atención de personas con discapacidad”, para de esta manera entender cuáles son sus principales dificultades de cada uno de ellos de acuerdo con el tipo de discapacidad.

2.2.1.5.2 Grados de discapacidad

Según la “Guía para Atención de personas con discapacidad en la Salud Rural” (2016) los grados de discapacidad son considerados en escalas: “La discapacidad leve comprende entre 1 al 24%, mientras que la discapacidad moderada de 25 a 49%, a diferencia de la discapacidad grave que comprende entre los 50 a 74%, y se considera discapacidad muy grave de 75% en adelante”. Sin embargo, los grados de discapacidad según la institución denominada “Joaquín Gallegos Lara” se considera como una discapacidad superior al 65% grave, posteriormente la física grave 75% o más. Por este motivo es necesario identificar los grados de discapacidad que poseen esta población para analizar su desempeño laboral e intelectual.

2.2.1.6. Política Pública en la inclusión laboral

Más allá de las políticas públicas, los Estados han implementado políticas laborales capaces de crear un dominio positivo entre cada individuo con el mercado laboral. Morillo (2015) afirma que la política laboral es una herramienta de poder público que permite tomar decisiones, con el propósito de disponer directrices para garantizar un empleo digno, de esta manera reducir el desempleo, siendo una de las obligaciones y acciones del Estado ecuatoriano, con lo anteriormente expuesto se puede inferir que las políticas públicas son normativas o reglamentos en el ámbito laboral, es decir, son pautas internas que poseen las instituciones, cumpliendo conforme lo establecido en la ley.

Estas políticas están enfocadas en establecer un espacio adecuado en el entorno laboral, de esta manera el sector es dinámico especialmente en personas que poseen discapacidad, su finalidad en el campo laboral está dirigido a generar mayor cobertura de empleo digno, es decir, a la apertura e incremento de puestos de trabajo.

2.2.1.6.1. La política pública en inclusión laboral y sus antecedentes

En relación a lo expuesto en la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades se establecen políticas relacionadas a las personas con discapacidad, garantizando la igualdad para este grupo vulnerable, como se evidencia en presente tabla:

Tabla 1. Política para la igualdad en discapacidades

| | CATEGORIA | NOTA EXPLICATIVA |
|---------------------------------|---|---|
| Política 6 (Trabajo) | Esta política protege y promueve los derechos de los trabajadores con incapacidad y garantizar su igualdad en derechos homogéneos, de esta manera reducir la discriminación | Se realizan actividades para establecer la inserción laboral digna acorde a las capacidades de esta población, mediante una remuneración adecuada en el sector público y privada, acogiéndose a los derechos que les corresponde. |

Fuente: Adaptado de Agenda Nacional para la igualdad de Discapacidades (2013-2017)

El CONADIS, ente rector de la implementación de políticas en materia de discapacidad, implementa herramientas que fortalecen a este grupo prioritario denominada Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2013-2017, por lo tanto, es conveniente la participación de

la sociedad civil, de instituciones públicas y privadas. Se puede evidenciar que los ejes de la política pública están enfocados en sus lineamientos especialmente en la construcción de políticas públicas que garanticen una plena equidad, es decir, se reconoce que esa agenda no posee los indicadores y metas que permitieran su seguimiento y evaluación.

Las políticas públicas en el campo laboral cumplen varias actividades que permiten satisfacer los requerimientos y deseos de la sociedad. Espinoza y Gallegos (2018) afirman que las políticas se constituyen en una herramienta idónea que se aplica para buscar alternativas de resolver problemas, también afrontan ejercicios de funciones de la administración del gobierno para obtener resultados en un período determinado. Con lo anteriormente expuesto, la aplicación de la política pública es de vital importancia en el área laboral, permitiendo identificar falencias y solucionando conflictos frecuentes.

2.2.1.6.2. Política Pública para la Inclusión Laboral en el contexto actual

El actual gobierno promueve la construcción de instrumentos de fortalecimiento para el desempeño de sus actividades. Plan Nacional de Desarrollo (2017-2021), afirma que se ha implementado un instrumento para los trabajadores que poseen discapacidad, estableciendo ejes acordes a las necesidades de la población mediante la política pública, y de esta manera aplicar estrategias o acciones conforme a las políticas públicas con relación a las personas con discapacidad, por tal razón, permitirá una evaluación sobre los procesos en materia de discapacidades.

El Estado es el encargado de garantizar el adecuado cumplimiento de los derechos en personas con discapacidad mediante la implementación de las políticas públicas. La Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2017-2021) afirma que la construcción de un instrumento normativo es vital porque permite reconocer las políticas públicas y de esta manera orientar la aplicación, como una respuesta para atender necesidades y exigencias de este grupo de atención prioritaria y sus familiares conforme a sus derechos. En el contexto de la investigación realizada nos faculta enfocarnos al tema de inclusión que a continuación se detalla.

Según la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) establece:

Las instituciones que posean al menos con 25 trabajadores están obligadas a contratar al 4% que presenten algún tipo de discapacidad, sin embargo, la situación favorable en términos de inclusión laboral, es la consideración de aquellos parientes hasta un cuarto

grado de consanguinidad, sea representante legal que cuenten a su cuidado a un ciudadano con discapacidad, donde actualmente existe un total de 58.211 trabajadores que son dependientes laboralmente (párr. 8).

Por lo cual, el Ministerio de Industrias y Productividad ha generado espacios en asistencia técnica a las personas con determinado grado de discapacidad, asesorando y acompañando para generar y mantener el auto empleo, incrementando de esta manera las plazas de empleo, acogándose a garantizar los derechos en igualdad de condiciones.

Según las cifras oficiales por parte del Ministerio del Trabajo actualmente existen 11.699 vacantes para personas con algún tipo de discapacidad en el sector público y privado, por lo tanto, se presentan varias razones por la existencia de estas vacantes. El incumplimiento de los reglamentos, las insuficientes auditorias que logren verificar el porcentaje de inclusión laboral, la falta de asesoramientos que permitan a las personas con discapacidad adquirir conocimientos son las causas principales.

2.2.1.6.3. Eje que promueve la Intervención de la Política Pública, Trabajo y Empleo

Este eje garantiza el derecho de las personas con discapacidad a incursionarse en el campo laboral en condiciones semejantes, fomentando el autoempleo como una herramienta para el sustento en la vida personal y familiar, en donde existen objetivos específicos que permiten promover su plena inclusión y generar emprendimiento en las personas en situación de discapacidad.

El Estado posee responsabilidades específicas en personas con discapacidad, con mayor razón al ser un grupo vulnerable, debido a solucionar problemas que se presenten en la sociedad, a la hora de solucionarlos se acopla las políticas públicas como medidas de acción, incluso como un mecanismo para enfrentar el problema e impulsar un desarrollo económico positivo. También estos autores Espinoza y Gallegos (2018) afirman: “Las políticas públicas son herramientas prioritarias que permiten cumplir con aquellas necesidades que percibe la sociedad, las cuales son representadas por normativas vigentes, representando de esta manera soluciones ante la presencia de un problema”. Es interesante como las políticas públicas contribuyen a la solución de inconvenientes sociales a través de la aplicación de leyes.

2.2.1.6.4. Las políticas públicas y su incidencia en la discapacidad

Las políticas públicas inciden directamente en cumplir los derechos con mayor prioridad en las personas con discapacidad. Ávila, Gil, López y Vélez (2015) manifiestan que tratar de comprender la discapacidad con relación a las políticas públicas involucra la construcción y existencia de programas que garanticen el desarrollo idóneo en toda la población, indicando un consenso y reconocimiento sin precedentes en la elaboración de estas políticas, al mismo tiempo, es primordial el goce de sus derechos, para tomar decisiones mediante la igualdad con personas sin ningún tipo de discapacidad, como parte fundamental las políticas públicas deben estimular e identificar el cumplimiento de sus derechos de este grupo vulnerable y así incentivar la participación en el mercado laboral.

Con lo antes mencionado, aportando de manera científica. Pérez (2013) hace referencia sobre las políticas públicas y las garantías de un empleo en el sector formal e informal, en donde define a las políticas en relación con la población vulnerable como acciones precisas que fomenten la actividad laboral de este grupo de personas, en cuanto se refiere al Estado, debe ser el promotor de iniciativas mediante políticas públicas que resguarde el derecho al trabajo, especialmente el sector público, por tal motivo, la incidencia de la inserción laboral y las políticas públicas deben velar por el cumplimiento de las personas con discapacidad para que sean beneficiadas de acuerdo con sus requerimientos y con lo que determina la ley.

2.2.1.6.5. Inclusión laboral frente a las personas con discapacidad

La inclusión laboral como un proceso consecuente para la inserción de personas con discapacidad dentro de una actividad productiva o empresarial, debe contar con las condiciones que permitan la facilidad de laborar, considerando factores que la empresa o entidad requiera por lo que se deben considerar actividades que se enfoquen específicamente a las capacidades que tenga cada uno, con el fin de generar ingresos que faciliten a estas personas llevar una vida digna.

Sin embargo, según la Federación Nacional de los ecuatorianos con Discapacidad física (2018) menciona que la deserción laboral frecuentemente se presenta por insatisfacción en relación al área de trabajo o el salario, entre otros factores. Conforme a lo citado anteriormente, se puede inducir que la deserción laboral se debe a distintas causas que impiden acogerse a un empleo como lo es el clima laboral, el puesto donde se encuentra; son aspectos que hacen insatisfactorio su desempeño. Es relevante que las personas con discapacidad cuenten con una formación

académica que les permita tener mayor jerarquización laboral en las instituciones; el desempeño dependerá de las cualidades personales que presenten los aspirantes a las empresas, para que ellas a su vez logren la contratación de estos.

2.2.1.6.6. El ciclo de política pública en personas con discapacidad en el Ecuador

Los ciclos se convierten en centros de retroalimentación de la información, es por ello que las políticas siguen el mismo esquema, a continuación, presentamos el pensamiento de un autor que define a los ciclos. Godoy (2009) afirma que el ciclo se cierra como aquel proceso que se realiza de forma secuencial, dicho de esta manera, la política pública da lugar a la definición de problemas, culminando con la evaluación donde se verifica el avance de las políticas. CONADIS (2016) afirma: asimilado como entidad rectora, encargados de velar por el cumplimiento de las políticas públicas en favor de las personas con discapacidad en conjunto con los ministerios de gobierno, una vez creado las políticas, se guía aquellas acciones dispuestas en la legislación ecuatoriana, correspondiente a las personas con discapacidad, por ende, los Gobiernos Autónomos Descentralizados son los responsables de ejecutar estas herramientas para acoger a este grupo vulnerable, finalmente, se evalúa constantemente los resultados obtenidos con el fin obtener recomendaciones para el beneficio de las personas con discapacidad.

2.2.1.6.7. Sistemas de Inclusión laboral para personas con discapacidad

Las personas con discapacidad tienen derechos referentes a la actividad laboral, más aun, siendo prioridad el asegurar una inclusión en condiciones de igualdad. Torres y Vela (2017) afirman que al terminarse el siglo XX, los derechos humanos fueron afianzados, cabe destacar a lo largo de la historia las grandes transformaciones en personas en situación de discapacidad, se ha convertido en un fortalecimiento que permite garantizar la participación en el campo laboral, con la intervención de organismos internacionales, acogiendo las necesidades de este grupo vulnerable. En contexto, son vulnerables a la discriminación, específicamente en actividades laborales, por tal motivo, gozan de derechos que contribuyen a su desarrollo económico y social.

2.2.2. Nivel de ingresos

El ingreso se define como aquella cantidad de recursos monetarios, el cual se denomina como sueldos que perciben los trabajadores, en donde existe la tipología del ingreso en base a la

economía donde se puede evidenciar en la siguiente tabla los factores productivos de acuerdo con el tipo de ingreso.

Tabla 2. Factores productivos en base al tipo de ingreso

| Factor productivo | Tipo de ingreso |
|--------------------------|------------------------------|
| Trabajo | Sueldos y salarios |
| Capital | Dividendos, amortización. |
| Tierra | Renta |
| Tecnología | Regalías |
| Gobierno | Impuestos |
| Organización | Utilidades |

Nota: Adaptado de fundamentación teórica y conceptual sobre la Distribución del Ingreso.

2.2.2.1. Teorías de los ingresos

La teoría de salarios, aplicada en varios escenarios, países en vía de desarrollo y desarrollados, ha sido un pilar fundamental en el estudio el análisis de esta teoría. El incremento de salarios genera que los trabajadores aumenten su productividad y, por ende, los rendimientos de la empresa. Como explica Smith (2001), haciendo referencia al salario como dependientes de riquezas, he aquí el alcance de la mano de obra, es decir, los trabajadores aumentan a medida que el sector empleador incrementa sus ingresos por la actividad laboral que requiere la organización a la cual pertenece, por tal motivo, Smith plantea como factor idóneo y de suma importancia, que el incremento de los salarios no dependen directamente de la riqueza de una nación o estado, sino a medida que aumenta su riqueza aumenta el salario y así se fortalecen los mecanismos que permiten enriquecer a una nación.

En este contexto, Marx en relación al salario lo define en su teoría como el valor de la fuerza de trabajo de los obreros, mas no de la actividad monetaria o la remuneración, no obstante mediante la evolución del salario se han plasmado varias teorías, permitiendo identificar situaciones determinantes en relación al aspecto laboral, en consecuencia se plasma la teoría de la oferta y demanda que se refiere al pago del salario, basándose directamente en la mano de obra, y su incidencia en el mercado laboral con los diferentes recursos que definen la cantidad de un salario, cabe destacar que si la mano de obra aumenta los ingresos aumentarían también, pero si esta mano de obra disminuye los ingresos serán menores, es decir, a más trabajo más ingresos, y menos trabajo menos ingresos. En relación con lo anteriormente expuesto David Ricardo en su inicio sobre términos económicos, hace referencia a la mano de obra como su precio natural, como subsistencia de los trabajadores al realizar una actividad económica,

asemejando el precio de mercado en mano de obra como el precio de las fuerzas de la demanda y la oferta, por ende, la fijación en los salarios como la suma monetaria que permite al empleado cubrir sus necesidades básicas, y las de sus familias.

2.2.2.2. Las personas con discapacidad frente a su nivel de ingresos

Las personas con discapacidad actualmente han presentado inconvenientes en sus áreas laborables, debido a la discriminación existente por parte de los empleadores. Espinoza (2018) afirma:

Mediante un reporte de personas con discapacidad, aproximadamente el 55% poseen un trabajo y presentan deficiencia física, seguido de la auditiva con un porcentaje del 17% y la visual que representa el 15%, en su gran mayoría estas personas no cuentan con una remuneración acorde a sus capacidades, presentando como efecto la desigualdad de los derechos relacionados con los ingresos de esta población (párr. 3).

Los ingresos de las personas con discapacidad poseen inconvenientes, por el inadecuado pago en relación con su esfuerzo laboral, se ve afectada por una remuneración inferior a las establecidas en las normativas legales del país, donde el gobierno presenta una preocupación por el aumento de inquietudes con relación a los ingresos, de esta manera esta población incluida en el campo laboral no sobrepasa el 25% del total en relación con la edad laboral. Actualmente el cumplimiento en la inserción laboral son parte fundamental de los objetivos propuestos por el Estado ecuatoriano, más aun, cumpliendo con un salario digno que satisfaga sus necesidades y brindando la igualdad de derechos de un empleado capacitado, mediante la percepción de un salario acorde a sus labores ejercidas.

2.2.2.2.1. Ingresos en las personas con discapacidad

Gasco (2019) afirma que el ingreso es un conjunto de ganancias percibidas por las personas con discapacidad, pública o privada como resultados de la prestación de servicios en una actividad económica, también se puede contextualizar a los ingresos como todo aquello que percibe como resultado de una actividad. Actualmente las personas con discapacidad están en el derecho de recibir la misma cantidad que una persona sin discapacidad en relación con su destreza laboral, debido a que el Estado está en la obligación de promover y acoger las necesidades de este grupo vulnerable, más aún cuando existe discriminación y esto se ve afectado en los ingresos que perciben.

2.2.2.2.2. Pensiones económicas de las personas con discapacidad

➤ Joaquín Gallegos Lara

El Ministerio de Inclusión Económica y Social entrega este bono a personas con discapacidad con más del 75% de discapacidad física; y más del 65% de discapacidad intelectual, que conste en el registro social; y, que requieran de una persona cuidadora permanente. El valor monetario es de USD 240 mensuales.

➤ Toda una vida “Las Manuelas”

La Misión Las Manuelas tiene como finalidad garantizar la atención integral de las personas con discapacidad y la de sus núcleos familiares.

➤ Pensión para personas con discapacidad

Este programa del MIES y establecido por el MSP, busca que las personas con discapacidad puedan cubrir sus necesidades económicas y gastos que demanda la discapacidad, el mismo que consiste en una transferencia mensual de USD 50 dirigida a personas que posean un porcentaje igual o mayor a 40% de discapacidad que no accedan a cobertura de la seguridad social contributiva y que no son titulares de derecho del Bono Joaquín Gallegos Lara.

➤ Crédito de desarrollo asociativo

Este crédito se lo realiza con mínimo 5 personas en situación de discapacidad que reciban el Bono de Desarrollo Humano, pueden asociarse y recibir por adelantado el bono de 2 años; es decir cada persona recibirá 1.200 dólares y en total para las cinco personas 6.000 dólares; para desarrollar un emprendimiento productivo. Durante esos dos años, los asociados NO recibirán el Bono de Desarrollo Humano.

➤ Adelanto del Bono de Desarrollo Humano o de la pensión por discapacidad

Una persona con discapacidad que reciba el Bono de Desarrollo Humano puede solicitar por adelantado el valor de un año; es decir 600 dólares, para invertir en una actividad productiva. Durante ese año la persona NO recibirá el Bono de Desarrollo Humano.

2.2.2.2.3. La Pobreza como insuficiencia de ingreso

Según Feres (2001) afirma que siempre no es posible clasificar alguna herramienta que permita medir la pobreza, no obstante existen algunos métodos que poseen diferentes relación en sí, por

ejemplo se puede mencionar un método de indicadores sociales, donde su modalidad se presenta como las Necesidades Básicas Insatisfechas, cabe mencionar que está regido a la pobreza en el contexto de necesidad, es necesario encarecer que mediante este método no implica que las personas puedan satisfacer sus necesidades, por lo contrario que haya sido cubierta en su totalidad, sin embargo se considera personas pobres aquellos que posean ingresos insuficientes para tener un nivel de vida digno, cabe destacar que el método relativo está regido a la pobreza como escasos recursos en donde las personas puedan llevar una vida aceptable.

2.2.2.3. El salario en el contexto de las personas con discapacidad

Las remuneraciones de personas con discapacidad actualmente se han convertido en un debate por parte de autoridades locales, sin embargo, existe insatisfacción al no percibir una remuneración acorde a sus capacidades. Raffino (2020) conceptualiza al salario como aquella cantidad de dinero que recibe un individuo por un trabajo realizado a cambio de un tiempo determinado mediante un contrato formal, en este aspecto las personas con discapacidad perciben cierta cantidad en relación con sus funciones, en donde el Estado ecuatoriano garantiza el trabajo digno mediante una remuneración justa y transparente, no obstante, el salario de trabajadores con discapacidad permite ser independiente, de allí, la importancia de analizar la remuneración entre la población con discapacidad.

2.2.2.3.1. Objetivo del salario en personas con discapacidad

Los ingresos que percibe los trabajadores con discapacidad en muchos casos no cumplen con sus expectativas, sin embargo, el salario de estas personas presenta varios objetivos. Arteaga (2016) hace referencia al propósito del salario donde menciona que busca recompensar monetariamente el desempeño de los trabajadores dependiendo el área y sus capacidades, en consecuencia, este factor motiva al empleado a superarse laboralmente y satisfacer sus necesidades económicas, debido a que esta población en situación de discapacidad, actualmente son menospreciadas en el mercado laboral por sus limitaciones, cabe mencionar que el objetivo del salario es cumplir con los requerimientos de los trabajadores, pero en muchos de los casos estos se ven afectados por la discriminación e incluso por la insuficiente aplicación de sus derechos.

2.2.2.3.2. Importancia del salario en personas con discapacidad

La importancia del salario radica, en la necesidad de las personas con discapacidad por cubrir sus necesidades, más aún cuando esta remuneración sirve como sustento a sus hogares. Alan

(2016) menciona que el salario percibido por los trabajadores permite cubrir sus necesidades de alimentación, vivienda y transporte, las mismas que no están ajenas a las personas con discapacidad, tratándose de personas vulnerables, debido a que cubren varios gastos mayores a una persona sin discapacidad, en donde los ingresos pueden cubrir necesidades elementales para mejorar las condiciones de vida de esta población

2.2.2.3.3. Componentes del salario

El salario al ser la suma de dinero que puede percibir una persona por una actividad laboral presenta varios componentes. Jiménez (2013) afirma sobre el salario en su base como aquella redistribución, adquiriéndose de forma salarial mensualmente, en recompensa a su actividad laboral en un tiempo determinado, por consiguiente, el complemento salarial son simplemente aquellas aportaciones del grupo empleados en relación con su actividad ejercida, aquí se presenta características únicas como antigüedad, riesgo de trabajo, e incluso el horario de su trabajo como compensación laboral por parte del empleador, por ende, las horas extras en un tiempo determinado son denominados como actividad laboral exenta de su horario basadas en normativas establecidas, finalmente, el salario en especie se caracteriza como una aportación no monetaria, asegurando su remuneración mediante bienes que percibe el trabajador, entre estas pueden ser: vehículos, viviendas, así como otros bienes activos. Como se puede evidenciar el salario tiene diferentes componentes desde el salario base hasta los salarios en especie, donde existen diferentes formas de compensar sus actividades laborales según las necesidades y beneficios del trabajador.

2.2.2.4. Método del Costo de las Necesidades Básicas

Así mismo, este autor sustenta las necesidades básicas en las personas con discapacidad. El método de costo de las necesidades básicas es de suma importancia de acuerdo con el nivel de ingresos que perciben las personas con discapacidad. Feres, Mancero (2001) manifiesta que la construcción de canastas básicas existe de dos maneras, en donde consisten en el estudio según las necesidades, como pueden ser educación, transporte, vivienda, vestimenta, salud, entre otras necesidades básicas, sin embargo, el no satisfacer de una manera oportuna trae como consecuencia el incremento de la línea de pobreza.

2.2.2.4.1. Necesidades Básicas insatisfechas en personas con discapacidad

Las Necesidades Básicas Insatisfechas no son cubiertas en su totalidad, por ende, la pobreza se ha convertido en un factor determinante en personas con discapacidad. Feres, Mancero (2001)

menciona que la medición de la pobreza requiere principalmente de ciertas características del vínculo familiar que además de poseer dimensiones de privacidad, también se asocia con la pobreza, sin embargo, mediante la utilización de técnicas como encuestas en los hogares permite medir la pobreza como un indicador económico, y sus características ligadas con este factor en términos de ingreso. Acatando lo expuesto anteriormente de igual forma Feres, Mancero (2001) hace referencia a la situación propia que posee un país, esto determina el indicador apropiado, donde se presente varias carencias, estableciendo aplicaciones de este método: la vivienda, el abastecimiento de agua y las necesidades básicas que requieren las personas con discapacidad.

2.2.2.4.2. Costo de la Discapacidad

El costo de discapacidad puede afectar directamente la capacidad de un individuo y determinar su estilo de vida. Según la “Secretaría Técnica para la gestión inclusiva en el ámbito de discapacidades”. Amartya Sen (2004) afirma que las personas con discapacidad engloban una problemática debido a la escasez de trabajo o conservarlo en un tiempo determinado, por tal motivo, las personas con algún tipo de discapacidad presentan diferentes costos como solvento nivel de vida, cabe destacar que el Estado está en la obligación de generar sistemas de protección en las personas con discapacidad, garantizando compensar sus gastos por discapacidad.

2.2.2.4.3. Proporción del gasto en alimentos

Es relevante considerar la compensación de los gastos en alimentación en los hogares con personas con discapacidad. Feres, Mancero (2001) afirma independientemente del tamaño de hogar predominan algunos problemas, en consecuencia, el gasto en alimentos no está ligado directamente con su economía o sus ingresos, sino que, por razones demográficas en las preferencias en relación al precio, los hogares posean un índice mayor de alimentación en correspondencia a sus ingresos.

2.3. MARCO LEGAL

Tabla 3. Normativas establecidas en la República del Ecuador para las personas con discapacidad en relación a la inclusión laboral.

| INSTRUMENTOS JURÍDICOS | DESCRIPCIÓN DE ARTÍCULOS |
|--|--|
| Constitución de la República del Ecuador | <p>“El Estado tiene la obligación de garantizar la aplicación de las políticas de prevención en personas con discapacidad, de manera vinculada con la sociedad y familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social” (Art. 47).</p> <p>En el título II menciona sobre los derechos, en su artículo 11 menciona que “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”.</p> <p>Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.</p> <p>El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.</p> <p>De las prohibiciones, literal c: “No se puede imposibilitar a las personas con discapacidad de su puesto de trabajo” (Art. 161).</p> |
| Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP Registro Oficial Suplemento 418 | <p>Reclutamiento y Selección, literal e: “garantizar la equidad en las personas con discapacidad” (Art. 171).</p> <p>Inducción, Sección 5ª. “De la vinculación de parientes de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas dentro de la administración pública” (Art. 189).</p> <p>De la vinculación, Artículo 194 De las multas: “en relación al Ministerio de Relaciones Laborales, realizar seguimientos para identificar el cumplimiento en las personas con discapacidad, conforme lo dispuesto en la LOSEP” (Art. 193).</p> |

Ley Orgánica de Discapacidades

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

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. (Art. 47)

Sobre los sustitutos, dispone que los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad que tengan bajo su responsabilidad a una persona con discapacidad severa podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral; el artículo 51, señala que las personas con discapacidad gozarán de estabilidad especial en el trabajo; las personas que adquieran algún tipo de discapacidad en su puesto de trabajo tienen derecho a rehabilitación, readaptación, capacitación y reubicación. (Art. 48)

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

Mecanismos de selección de empleo. - Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con

discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación.

La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad. (Art. 50)

Ley Orgánica de Discapacidades

Las personas con discapacidad, deficiencia o condición de 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. (Art. 51)

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

Sección séptima de la accesibilidad, artículo 58, Se garantizará a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, eliminando barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública y privada de acceso público, urbana o rural, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

Las autoridades son el ente rector sobre la ejecución de políticas públicas que solventen los problemas que acoge la ciudadanía, en relación a las funciones del Estado e instituciones de carácter público o privado, que garanticen el derecho en las personas con algún tipo de discapacidad, conforme lo dispuesto a la Constitución de la República del Ecuador. (Art. 101)

**Plan Nacional de Desarrollo
(2017-2021)**

El garantizar una vida digna en igualdad de oportunidades para las personas es una forma particular de asumir el papel del Estado para lograr el desarrollo; este es el principal responsable de proporcionar a todas las personas –individuales y colectivas–, las mismas condiciones y oportunidades para alcanzar sus objetivos a lo largo del ciclo de vida, prestando servicios de tal modo que las personas y organizaciones dejen de ser simples beneficiarias para ser sujetos que se apropian, exigen y ejercen sus derechos. (p.53)

**Ministerio de Relaciones
Laborales – Acuerdo Ministerial
No. 0041 MRL-2013**

Por su parte, el CONADIS como ente rector de las personas con discapacidad en concordancia con los máximos organismos, en velar los derechos de las personas con discapacidad son las encargadas de formular las políticas públicas, en lo correspondiente al trabajo o inserción laboral, y en relación a la orientación laboral, oportunidades, facilidades, aplicando normativas equitativas en relación al género (Art. 46)

Según el Ministerio del Trabajo (2013) menciona en el numeral 33 del artículo 42 del Código del Trabajo instituye que el contrato de las personas con algún tipo de discapacidad debe presentarse en forma escrita en la inspección del trabajo al que corresponda manteniendo un registro, por ende, la persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo puede realizarlo por medio de su representante legal.

Según el capítulo I del Ministerio del Trabajo (2013) afirma que se considera como trabajadores sustitutos a pacientes con cuarto grado de consanguinidad, puede ser cónyuge, pareja en unión, cualquier representante legal o personas que se responsabilicen del cuidado de una persona con discapacidad severa, en donde las personas con discapacidad solo podrán optar una sola persona por este beneficio cumpliendo con las condiciones de un trabajador sustituto.

Nota. Recuperado Constitución de la República del Ecuador (2008). Ley de Orgánica de discapacidades Suplemento Registro Oficial N° 796 martes 25 de septiembre del 2012. Ley Orgánica de Servicio Público – LOSEP, 01 de abril de 2011. Última modificación: 02-mayo-2018. Estado: Vigente. Plan Nacional de Desarrollo (2017-2021). Ministerio de Relaciones Laborales – Acuerdo Ministerial No. MRL-2013.

III. METODOLOGÍA

3.1 ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1 Enfoque

La presente investigación tuvo un enfoque mixto para las variables de estudio:

Cualitativo

La presente investigación fue cualitativa, porque se utilizó datos que permitieron describir las características que influyen en la inserción laboral.

Cuantitativa

Por consiguiente, fue cuantitativa, por la utilización de la variable ingresos, la misma que requirió partir de datos numéricos mediante el cálculo muestral, en donde a través de la aplicación de un instrumento de investigación, se obtuvo datos con medición numérica de la encuesta que se realizó a 330 personas con discapacidad.

3.2.1. Tipo de Investigación

Descriptiva

Con el fin de interpretar los resultados obtenidos, de manera independiente se midió los conceptos de política pública de inclusión laboral y la incidencia acorde al nivel de ingresos que poseen las personas con discapacidad para ver en qué Estado se encuentra y como ha influenciado el cumplimiento de la política.

Bibliográfica

Mediante este tipo de investigación se utilizó libros, folletos, investigaciones, páginas web, aportando así de manera científica en el presente estudio, sustentando la fundamentación teórica. Ayala (2020) menciona a este tipo de investigación como una revisión de material bibliográfico donde se extrae información secundaria sobre las políticas públicas y el nivel de ingresos en relación a las personas con discapacidad.

De campo

Finalmente, la investigación de campo se extrajo información a través de los instrumentos utilizados, donde se entró en contacto con las personas con discapacidad del cantón Tulcán con el objeto de obtener información primaria sobre su ámbito laboral.

3.2. IDEA A DEFENDER

La aplicación de la política pública en la inclusión laboral permite mejorar el nivel de ingresos de las personas con discapacidad en el cantón Tulcán.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 4. Operacionalización de variables

| Variable | Dimensión | Indicador | Técnica | Instrumento |
|--|---|--|---|--|
| INDEPENDIENTE (Política pública) | Normativa | Cumplimiento Entes rectores Marco Normativo | Entrevista | Libros y sitios Web / Cuestionario |
| | Categoría Personas con Discapacidad | Tipo de Discapacidad | Investigación bibliográfica / Encuesta | |
| | | Grados de Discapacidad | Investigación Bibliográfica / Encuesta | Libros y sitios Web / Cuestionario |
| | Política inclusión laboral(trabajo) | | Igual Oportunidad | |
| Inserción Laboral | | | Encuesta | Cuestionario |
| Situación Laboral | | | | |
| Entorno Accesible | | | | |
| DEPENDIENTE (Nivel de ingresos) | Autoempleo | Trato Equitativo | | |
| | | Emprendimiento | | |
| | | Crédito Productivo | | |
| | | Asistencia técnica | Encuesta | Cuestionario |
| | | Rango de Ingresos | | |

| Remuneración | Grado de Satisfacción | Encuesta | Cuestionario |
|----------------------------------|---|--|------------------------------------|
| Costo de las Necesidades Básicas | Alimentación Salud Vivienda Transporte Vestuario Educación | Investigación Bibliográfica / Encuesta | Libros y Sitios Web / Cuestionario |

Nota: Los datos corresponden a las técnicas e instrumentos para recolectar información.

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

3.4.1. Inductivo

Prieto (2018) afirma que este método es una estrategia de razonamiento, partiendo de lo particular hasta lo general, dicho de esta manera, este método se lo utilizó en la fundamentación teórica partiendo de una problemática hasta llegar a las causas que lo generan, es decir, se analizan hechos particulares para establecer generalidades en cuanto a la política pública en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Tulcán.

Técnicas e instrumentos

Para la obtención de información se utilizó las siguientes técnicas encaminadas a cumplir con el propósito de la presente investigación:

Encuesta

En el presente estudio fue preciso la implementación de esta técnica porque, cabe destacar que mediante preguntas cerradas se entró en contacto con las personas con discapacidad en el cantón Tulcán, de esta manera se recolectó información sobre la política pública de inclusión laboral en relación a los ingresos de este grupo vulnerable. Ucha (2008) conceptualiza a la encuesta como un conjunto de preguntas diseñadas para la población que fueron objeto de estudio, para conocer las opiniones que la población en relación a determinadas cuestiones.

Entrevista

Del mismo modo, también fue necesario la aplicación de esta técnica para obtener información detallada sobre la implementación de la política pública en el campo laboral de las personas con discapacidad, cabe mencionar que esta técnica fue aplicada a las autoridades del CONADIS, con sede en el cantón Tulcán, quienes aportaron con información relevante para el desarrollo de la presente investigación. Rafinno (2020) la define como un intercambio de ideas u opiniones que se presenta en una conversación entre dos o más personas con el fin de extender el contexto del tema tratado.

3.4.1. Análisis Estadístico

Población y muestra

La población objetivo fueron las personas con discapacidad del cantón Tulcán. A continuación, se presenta el cálculo muestral, cabe mencionar que se utilizó la fórmula de la población finita.

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Población total o universo (2339)

p= Proporción de aceptación (0,5)

q= Proporción de rechazo (0,5)

e= Error muestral (0,05)

Z= Nivel de confianza 95% equivalente a 1,96

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 2339}{0,05^2 * (2339 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$
$$n = \frac{3,8416 * 0,5 * 0,5 * 2339}{0,0025(2338) + 3.8416 * 0,5 * 0,5}$$
$$n = \frac{2.246,3756}{6,8054}$$

n= 330 personas

Una vez realizado el cálculo muestral se obtuvo un total de 330 encuestas distribuidas en el cantón Tulcán a las personas con discapacidad en los rangos de 18 a 65 años de edad según el “Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades” para el año 2020.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

La encuesta que se aplicó a las personas con discapacidad, muestra resultados de acuerdo a las variables establecidas, con el fin de obtener información suficiente para el estudio respectivo, para ello se utilizó el software SPSS, el mismo que facilita obtener gráficos para una comprensión clara. A continuación, se procede a presentar los resultados obtenidos:

4.1.1. Indique en qué categoría se encuentra

Tabla 5. Categoría

| | Número de personas con discapacidad | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------------------------|------------|
| Persona con discapacidad | 270 | 81,8% |
| Representante legal | 60 | 18,2% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

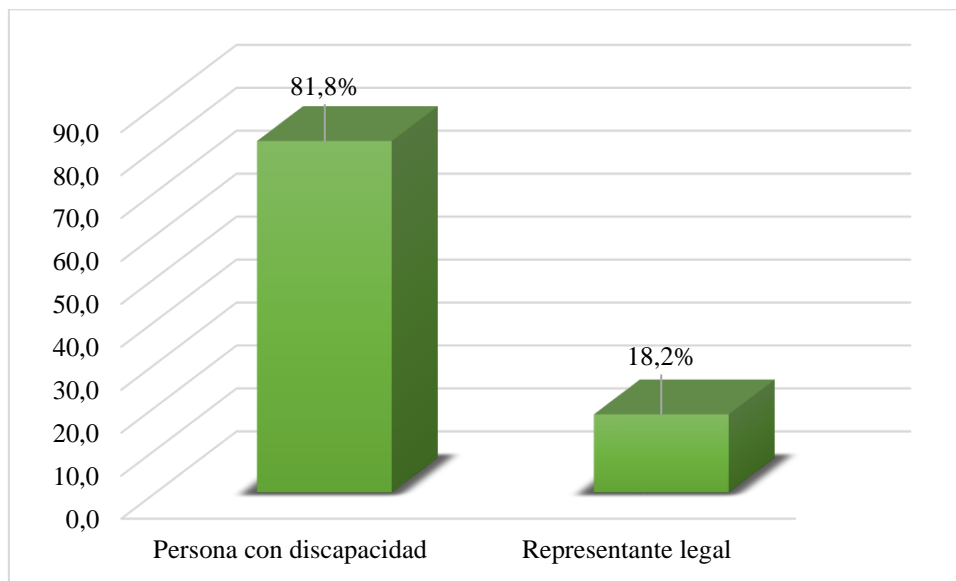


Figura 1. Categoría del encuestado

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

En función de los resultados obtenidos, se distingue que existe un porcentaje mayor con un 81,8% hacia las personas con discapacidad y un porcentaje inferior de 18,2% correspondiente a representantes legales debido a que solo se consideran representantes legales a aquellas

personas padres o madres de menores de 18 años con discapacidad e incluso posea una discapacidad igual o mayor del 30 %.

4.1.2. Género

Tabla 6. Género

| | Número de personas según el género | Porcentaje |
|------------------|------------------------------------|------------|
| Masculino | 198 | 60,0% |
| Femenino | 132 | 40,0% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

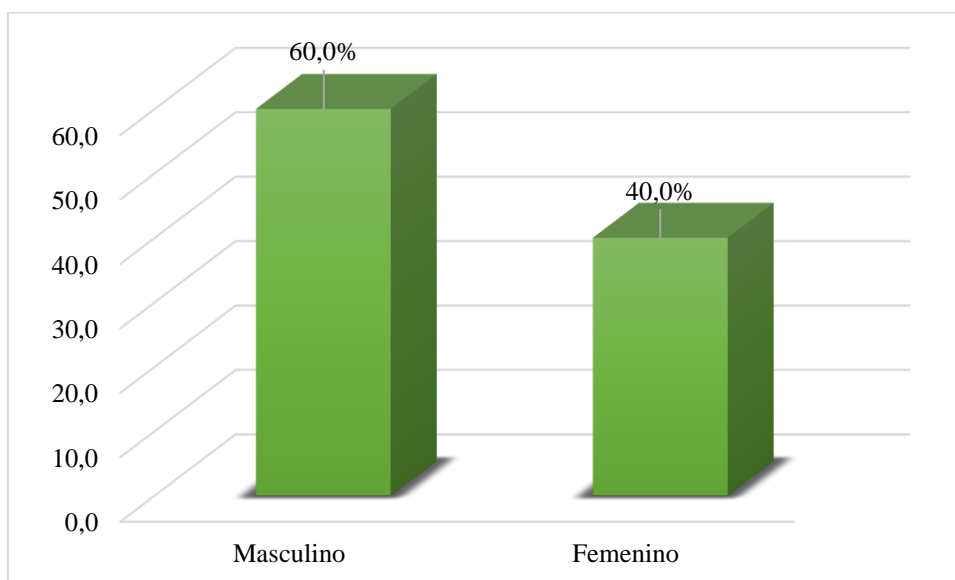


Figura 2. Género

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

Como se observa en la figura 2, un 40% representa personas con discapacidad de género masculino y un 40% de género femenino, lo que conlleva que exista un porcentaje superior entre el género masculino en relación al femenino con discapacidad nivel del cantón Tulcán.

4.1.3. Edad

Tabla 7. Edad

| | Número de personas por rango de edad | Porcentaje |
|--------------------|--------------------------------------|---------------|
| Menores de 18 años | 11 | 3,3% |
| De 18 a 64 años | 319 | 96,7% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los Trabajadores con discapacidad en el año 2020

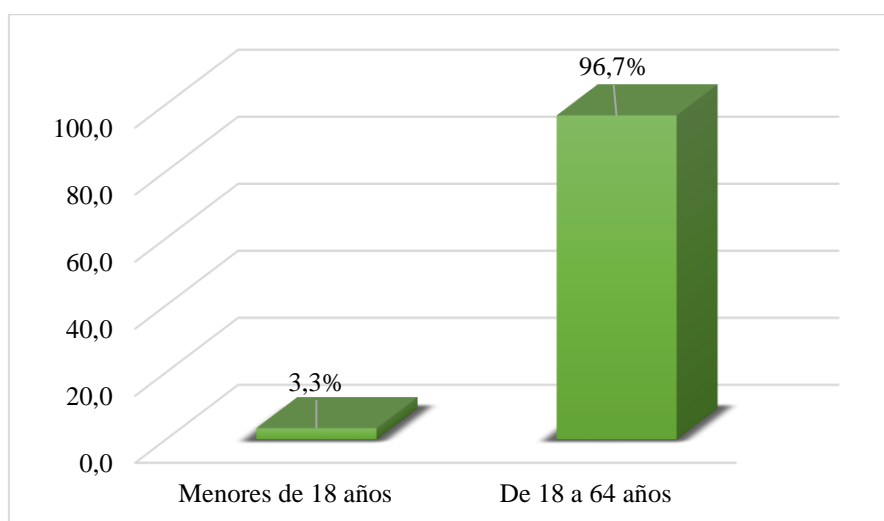


Figura 3. Edad

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

Como resultado de esta pregunta se obtiene que existe un mayor número de personas en un rango de edad de 18 a 64 años, y en menor porcentaje se hacen presentes menores de edad.

4.1.4. Nivel de instrucción

Tabla 8. Formación Académica

| | Número de personas según el nivel de instrucción | Porcentaje |
|----------------------------|--|---------------|
| Primaria | 96 | 29,1% |
| Secundaria | 156 | 47,3% |
| Tercer nivel (Universidad) | 42 | 12,7% |
| Cuarto nivel (Maestría) | 2 | 0,6% |
| Ninguno | 34 | 10,3% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

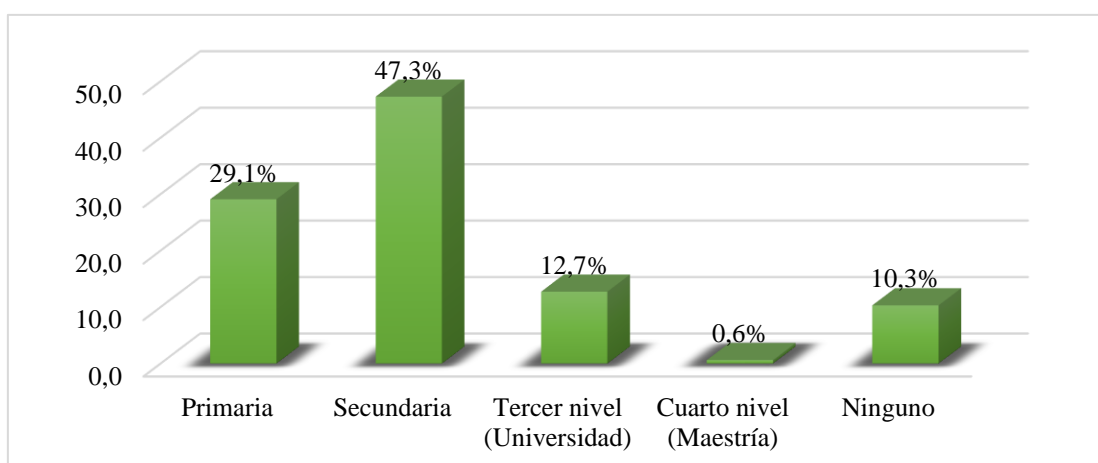


Figura 4. Formación académica

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

A nivel de instrucción el mayor porcentaje de las personas encuestadas representan el 47,3% con estudios secundarios, siguiendo el 29,1 con estudios primarios, un 12,7 con estudios universitarios, el 0,6% con estudios de cuarto nivel y un 10,3% no cuenta con estudios, por lo que según los datos arrojados muestran que en su gran mayoría tienen formación académica secundaria.

4.1.5. Tipo de discapacidad

Tabla 9. Tipo de discapacidad

| | Número de personas según su discapacidad | Porcentaje |
|--------------------|--|------------|
| Auditiva | 34 | 10,3% |
| Física | 110 | 33,3% |
| Intelectual | 59 | 17,9% |
| Psicosocial | 44 | 13,3% |
| Visual | 33 | 10,0% |
| Lenguaje | 50 | 15,2% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

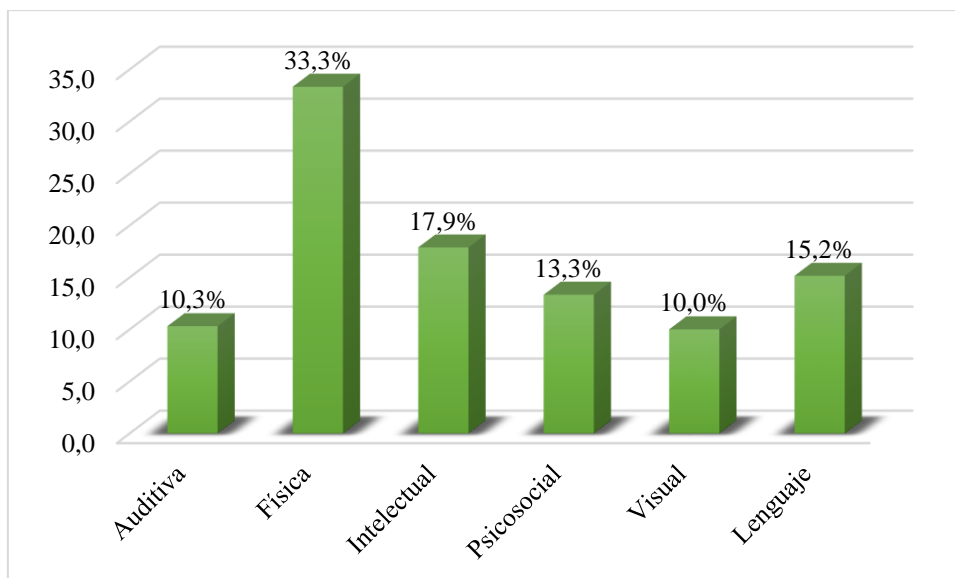


Figura 5. Tipo de discapacidad

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

En cuanto a los tipos de discapacidad refiere la presente investigación, se obtiene que el porcentaje más elevado es en discapacidad física con un 33.3%, seguido de este con un 17,9% en discapacidad intelectual, un 15,2% en discapacidad de lenguaje, un 13,3% en discapacidad psicosocial, un 10% en discapacidad visual y un 10,3% en discapacidad auditiva, lo que representa que en un mayor porcentaje la población estudiada posee discapacidad física.

4.1.6. Grado de discapacidad

Tabla 10. Grado de discapacidad

| | Número de personas según el grado de discapacidad | Porcentaje |
|--------------------|---|------------|
| 30% al 49% | 117 | 35,5% |
| 50% al 74% | 122 | 37,0% |
| 75% al 84% | 60 | 18,2% |
| 85% al 100% | 31 | 9,4% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

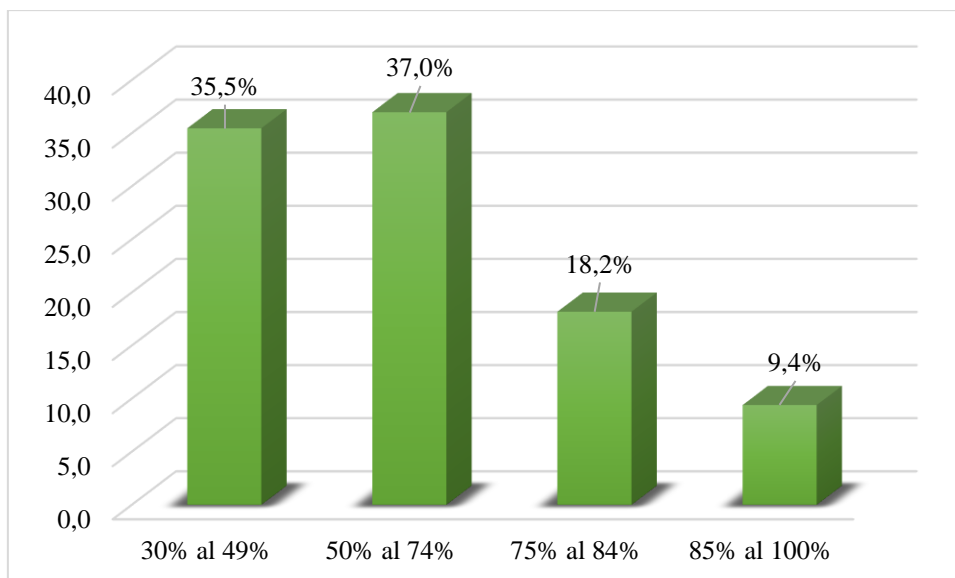


Figura 6. Grado de discapacidad

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

En base a los resultados de esta pregunta se obtiene que según el grado de discapacidad 122 personas equivalente al 37% posee un grado de discapacidad en un rango del 50% al 74% siendo un grado de discapacidad moderada, seguido de este con un 35,5% equivalente a 117 personas poseen discapacidad en un rango del 30% al 49% siendo este un grado de discapacidad leve, un 18,2% equivalente a 60 personas poseen discapacidad en rangos del 75% al 84% siendo un grado de discapacidad grave, y con menor número de personas con discapacidad en un 9,4% equivalente a 31 personas en un rango de un 85% al 100% que vendría siendo una discapacidad muy grave.

4.1.7. ¿Cómo se siente usted con la política pública de inclusión laboral, la cual le ayuda a incursionarse en el campo laboral en condiciones iguales y fomenta actividades de autoempleo?

Tabla 11. Política pública de inclusión laboral

| | Número de personas en grado de satisfacción | Porcentaje |
|--------------------------------|---|------------|
| Totalmente satisfecho | 8 | 2,4% |
| Satisfecho | 84 | 25,5% |
| Algo satisfecho | 139 | 42,1% |
| Insatisfecho | 73 | 22,1% |
| Totalmente insatisfecho | 26 | 7,9% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

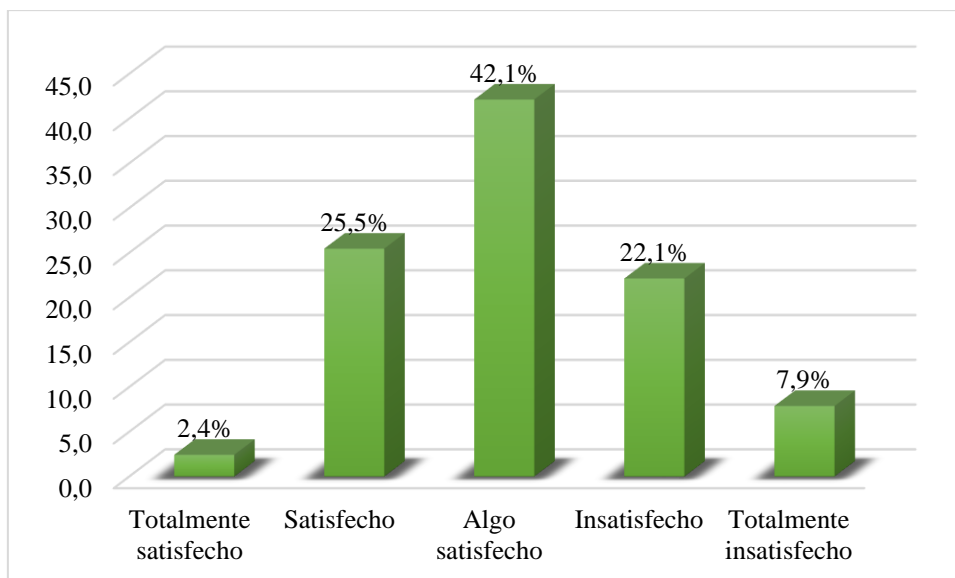


Figura 7. Satisfacción de las políticas públicas

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

A través de las encuestas aplicadas, se puede evidenciar que en su gran mayoría con un 42,1% equivalente a 139 personas, están algo satisfechas con la política pública de inclusión laboral, debido a que no se cumple con lo establecido en la normativa, sin embargo un 25,5% equivalente a 84 personas opinan que se encuentran satisfechas con esta política de inclusión, seguido de este un 22,1% manifiesta que se encuentra insatisfecho con esta política, a pesar de no obtener resultados tan positivos un 2,4% equivalente a 8 personas manifiesta que está totalmente satisfecho con esta política, más sin embargo un 7,9% que equivale a 26 personas se pronuncia con un resultado totalmente negativo, es decir, que están totalmente insatisfechos con la política de inclusión laboral para personas con discapacidad, lo que hace reflexionar que no a todas las personas se les ha incluido en el campo laboral ni se les ha brindado facilidades para la generación de ingresos y por ello su descontento.

4.1.8. ¿Considera usted que el Estado cumple con la política pública de inclusión laboral y le brinda igualdad de oportunidades para acceder a un empleo?

Tabla 12. Cumplimiento de la política pública de inclusión laboral

| | Número de personas | Porcentaje |
|--------------|--------------------|------------|
| Si | 127 | 38,5% |
| No | 203 | 61,5% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

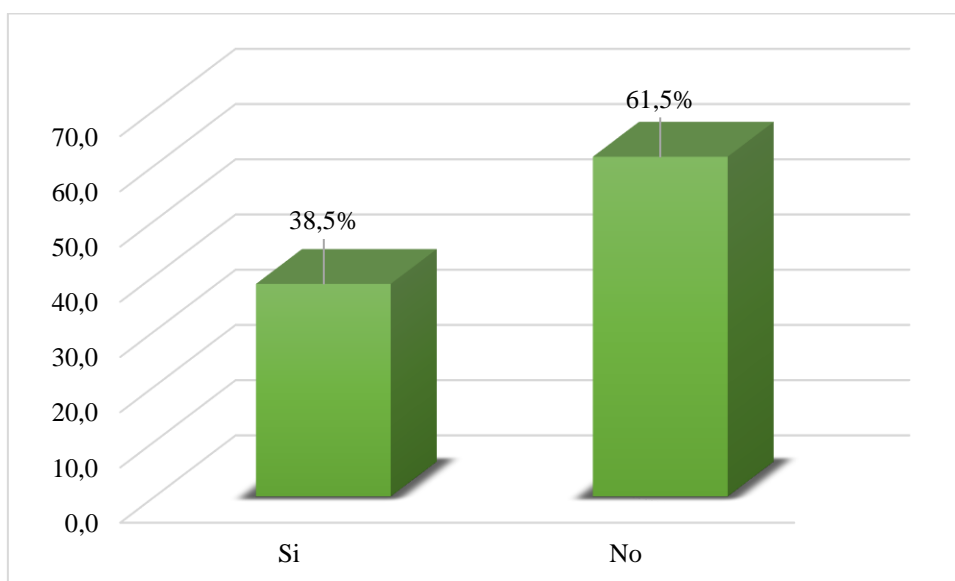


Figura 8. Cumplimiento de las políticas públicas

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

Como resultado de esta pregunta se obtuvo que un 61,5% equivalente a 203 personas manifiestan que no se da cumplimiento a la política de inclusión laboral, mientras que un 38,5% refleja que si se da cumplimiento, debido a que se les ha tomado en cuenta en ayudas solidarias como víveres y artículos de primera necesidad, lo que significa que en gran mayoría las personas consideran que no se da el suficiente cumplimiento con esta política de inclusión laboral a personas en situación de discapacidad.

4.1.9. ¿Ha recibido facilidad para generar actividades de autoempleo (emprendimiento) por parte del Estado Ecuatoriano?

Tabla 13. Facilidad para generar actividades de autoempleo (emprendimiento)

| | Número de personas | Porcentaje |
|--------------|--------------------|------------|
| Si | 131 | 39,7% |
| No | 199 | 60,3% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

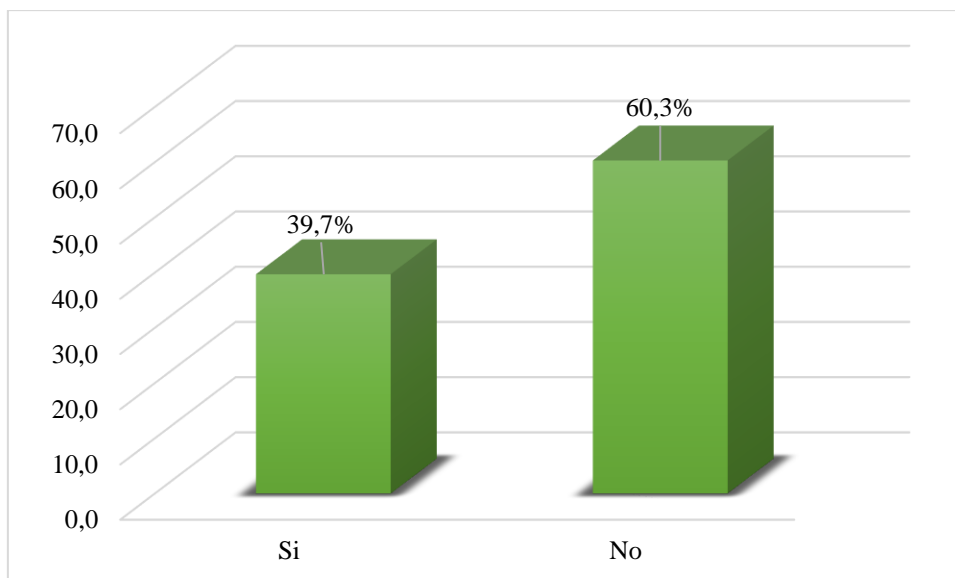


Figura 9. Emprendimiento

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

Según el resultado de la encuesta demuestra que un 60,3% equivalente a 131 personas encuestadas manifiestan que sí, que efectivamente han recibido la facilidad para generar actividades de autoempleo (emprendimiento) no precisamente económicamente pero si de forma técnica mediante capacitaciones para mantener estas actividades, para lo cual es un resultado favorable en base a dicho porcentaje de personas, más sin embargo un 39,7% es decir 199 personas encuestadas manifiestan que no han recibido esa facilidad para generar autoempleo o emprendimientos, lo cual cabe recalcar que no a todas las personas se les ha brindado el apoyo suficiente en materia de emprendimientos lo cual promueve el Estado.

4.1.10. ¿Es beneficiado actualmente de algún incentivo económico que brinda el Estado a personas con discapacidad?

Tabla 14. Beneficio del incentivo económico

| | Número de personas | Porcentaje |
|--------------|--------------------|------------|
| Si | 83 | 25,2 |
| No | 247 | 74,8 |
| Total | 330 | 100,0 |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

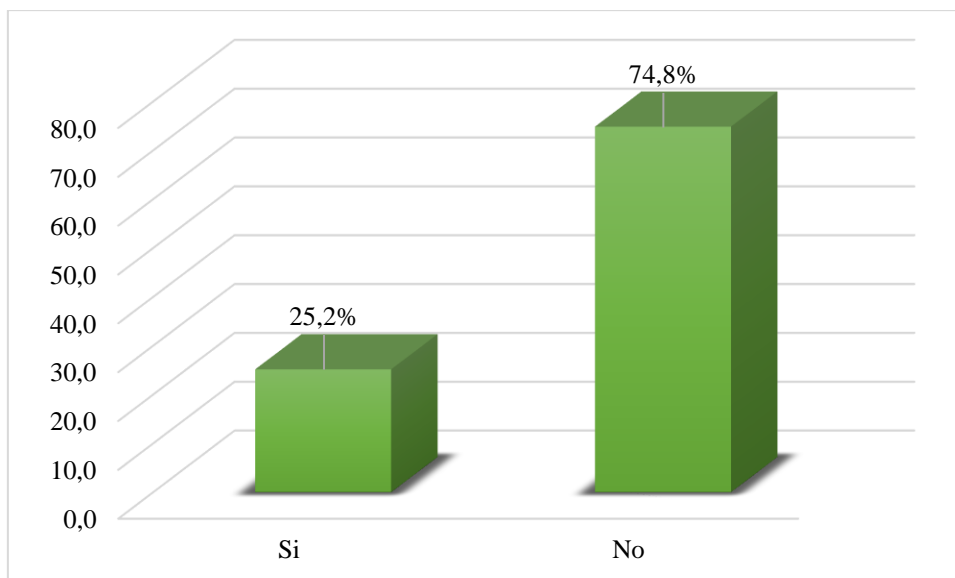


Figura 10. Percepción de incentivo económico

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

Según los datos obtenidos en la encuesta menciona que un 74,8% que equivale a 247 personas encuestadas manifiestan que no son beneficiados bajo ningún incentivo económico, es decir que no han recibido el apoyo que ofrece el Estado a personas con discapacidad; por otro lado con un porcentaje inferior de 25,2% equivalente a 83 personas encuestadas manifiestan que si son beneficiadas por uno de los incentivos económicos que brinda el Estado, es por ello que se rescata que en gran mayoría las personas no han formado parte de algún incentivo económico, quizá por falta de conocimiento del mismo o por falta de requisitos necesarios para ser acreedores de este incentivo económico que brinda en Estado como medida de mejorar los ingresos de estas personas y generarles autonomía.

4.1.11. ¿De cuál incentivo económico ha formado parte?

Tabla 15. Incentivos económicos

| | Número de personas | Porcentaje |
|---|--------------------|------------|
| Bono Joaquín Gallegos Lara | 52 | 15,8% |
| Crédito de Desarrollo Asociativo | 11 | 3,3% |
| Pensión por Discapacidad | 83 | 25,2% |
| Toda una Vida | 14 | 4,2% |
| Ninguno | 170 | 51,5% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores con discapacidad en el año 2020

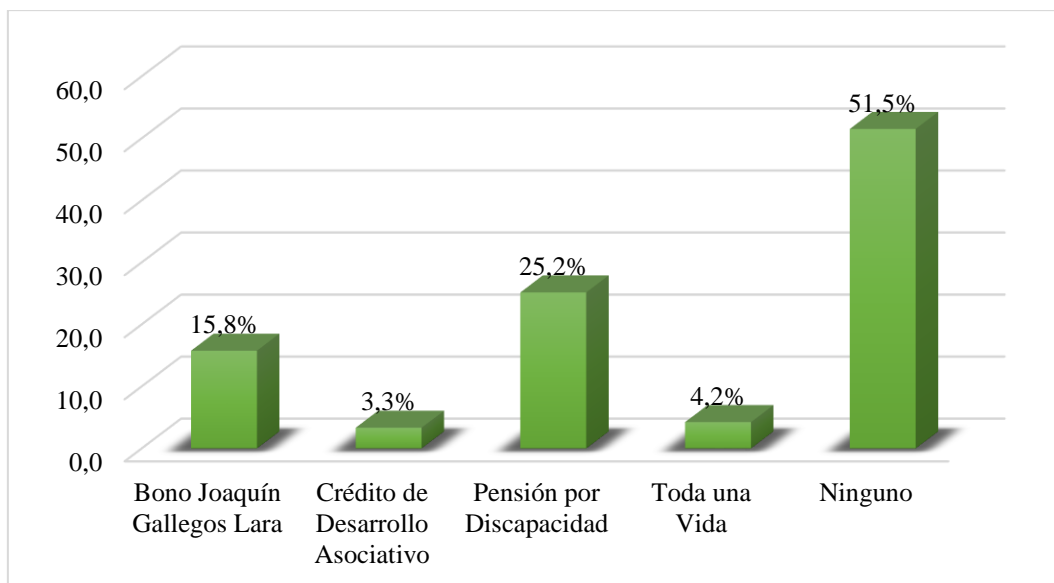


Figura 11. Tipos de incentivos económicos

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

De acuerdo a la información obtenida se comprende que un 51,5% equivalente a 170 personas no forman parte de ningún incentivo económico, seguido de este se observa que en un 25,2% equivalente a 83 personas forman parte de la pensión por discapacidad el mismo que es otorgado a través del MIES con un valor de \$50 a personas con discapacidad moderada y grave que posean un nivel más alto y que este calificado por el Registro Social, mientras que con un 15,8% equivalente a 52 personas manifiestan que forman parte del Bono Joaquín Gallegos Lara el cual otorga el MIES a personas con más del 75% de discapacidad física; y más del 65% de discapacidad intelectual, que conste en el Registro Social y que requieran de una persona de cuidados permanentes; así mismo un 3,3% equivalente a 11 personas manifiestan que son participes del Crédito de Desarrollo Asociativo el mismo que es otorgado a un mínimo de 5 personas con discapacidad que reciban el Bono de Desarrollo Humano, estas personas podrían asociarse y recibir por adelantado el bono de 2 años; es decir cada persona recibirá un valor de \$1.200 y en total para las 5 personas un valor de \$6.000 para desarrollar un emprendimiento productivo por ende durante esos dos años, los asociados no recibirán el Bono de Desarrollo Humano, por consiguiente en un mínimo de porcentaje se obtiene que un 4,2% equivalente a 14 personas son beneficiados con el Bono de Desarrollo Humano o también llamado Toda una Vida en este caso a personas con discapacidad por el valor de \$100 el mismo que es destinado para personas con discapacidad moderada y grave y se encuentren en vulnerabilidad y extrema pobreza determinada en el Registro Social en base al núcleo familiar.

4.1.12. ¿Actualmente dispone de un empleo?

Tabla 16. Disponibilidad de empleo

| | Número de personas | Porcentaje |
|--------------|--------------------|---------------|
| Si | 138 | 41,8% |
| No | 192 | 58,2% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los Trabajadores con discapacidad en el año 2020

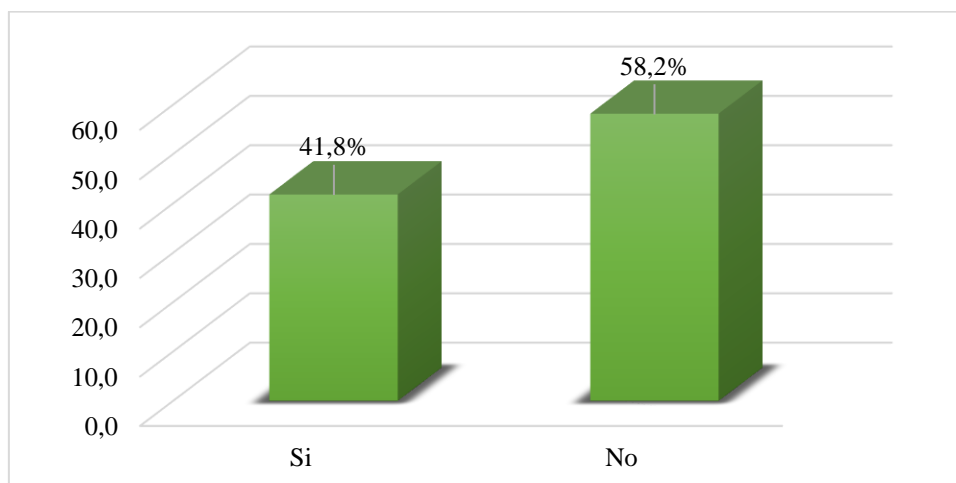


Figura 12. Poseen un empleo

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

En relación a la figura 12, se obtiene que un 58,2% equivalente a 192 personas manifiestan que no poseen ningún tipo de empleo, mientras que un 41,8% que equivale a 138 personas manifiestan que, si poseen un empleo, aunque en su gran mayoría no es formal sino que por sus propios medios logran establecer un empleo mediante la consolidación de algún emprendimiento, en fin, lo que se llega a apreciar es que un elevado porcentaje de la población no tiene la facilidad de conseguir un empleo justo y digno, es evidente que los grupos vulnerables en este caso las personas con discapacidad no tienen las mismas posibilidades de empleo que los demás,

4.1.13. ¿El CONADIS le ha facilitado para su conocimiento en capacitación en temas de emprendimiento en coordinación con MIPRO (productivos), IEPS (Segmentos de Economía Popular y Solidaria)?

Tabla 17. Capacitación en temas de emprendimiento

| | Número de personas | Porcentaje |
|--------------|--------------------|------------|
| Si | 186 | 56,4% |
| No | 144 | 43,6% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

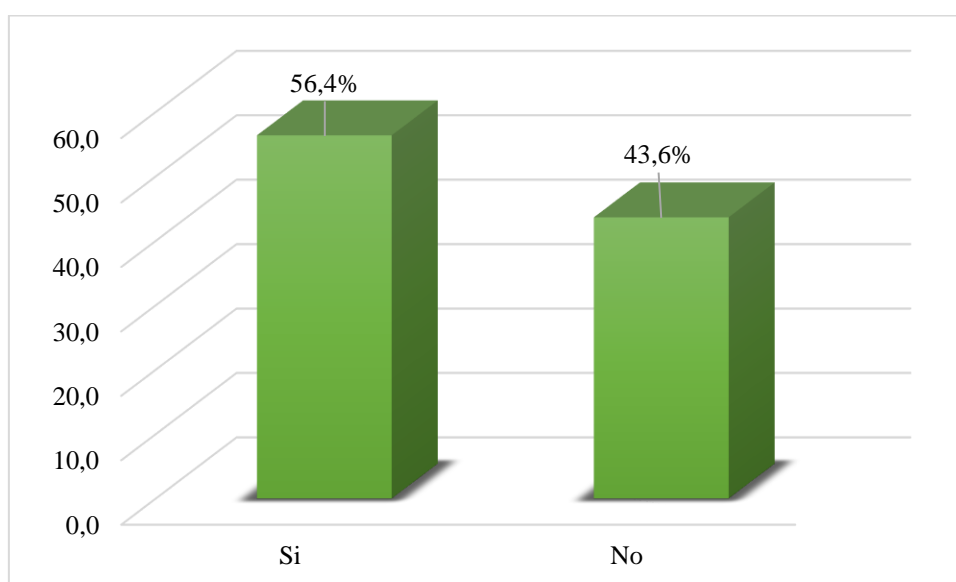


Figura 13. Capacitación de emprendimiento

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

Como resultado de esta pregunta, se observa que un 56,4% equivalente 186 personas manifiestan que, mediante el CONADIS, sí reciben apoyo en capacitación en temas de emprendimiento, sin embargo, un 43,6% que equivale a 144 personas manifiestan que no son participes de ningún tipo de capacitación en temas de emprendimiento en sí, no tienen conocimiento de la existencia de estas alternativas.

4.1.14. ¿Ha sentido vulnerados sus derechos por padecer algún tipo de discapacidad a la hora de ejercer o buscar un empleo?

Tabla 18. Vulneración de derechos por discapacidad

| | Número de personas | Porcentaje |
|----------------|--------------------|------------|
| Si | 93 | 28,2% |
| No | 69 | 20,9% |
| A veces | 168 | 50,9% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

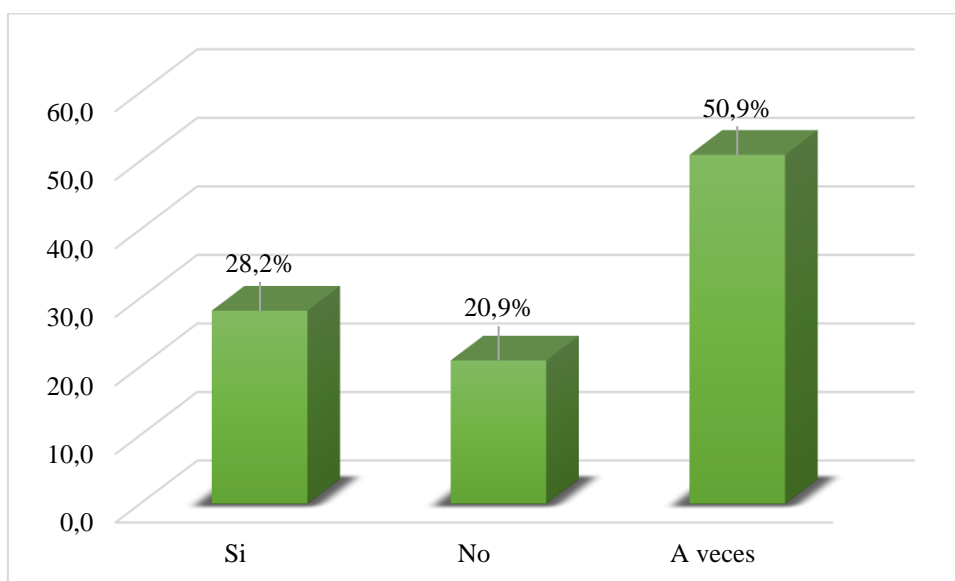


Figura 14. Vulneración de derechos

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

Según los datos obtenidos de la encuesta, se aprecia que un 50,9% equivalente a 168 personas consideran que en algunas ocasiones sus derechos son vulnerados, siguiendo de este con un 28,2% equivalente a 93 personas que afirman haber sentido sus derechos vulnerados, sin embargo, un 20,9% equivalente a 69 personas, indican que no sienten que sus derechos estén siendo vulnerados; en consecuencia, de los resultados se aprecia que existe un mayor número de personas que sienten vulnerados sus derechos a pesar de la normativa vigente que garantiza sus derechos y tanto equitativo.

4.1.15. ¿Ha sido favorecido con un crédito productivo, el cual fomenta el emprendimiento de personas con discapacidad por parte de la banca pública (Ban Ecuador)?

Tabla 19. Crédito productivo

| | Número de personas | Porcentaje |
|--------------|--------------------|------------|
| Si | 61 | 18,5% |
| No | 269 | 81,5% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

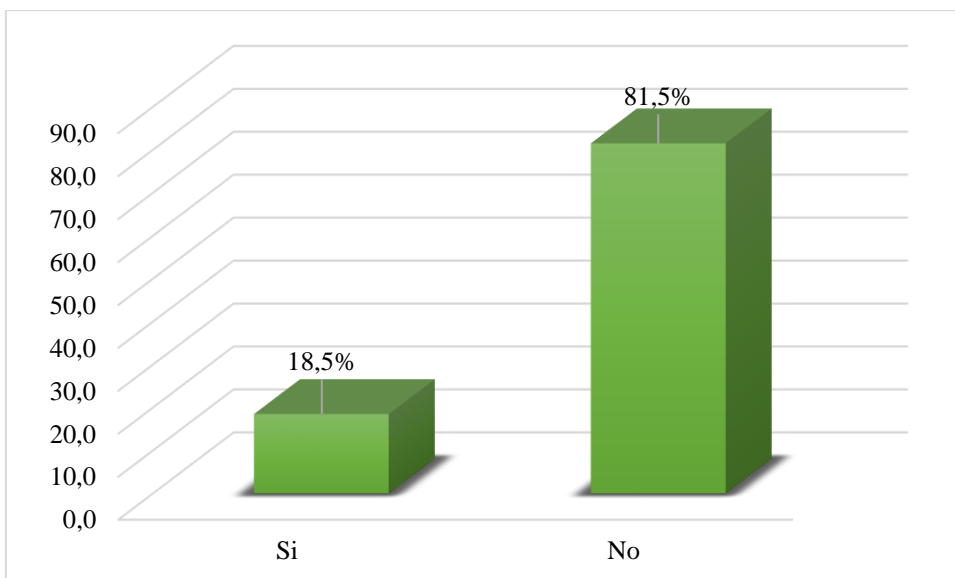


Figura 15. Crédito Productivo

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

Según los resultados de la encuesta se aprecia que con un 81,5% que equivale a 269 personas, el cual representa su mayoría corresponde a personas no favorecidas con créditos productivos para emprendimientos, sin embargo, aún existe un 18,5% favorables equivalente a 61 personas que en efecto han recibido el beneficio de un crédito productivo para desarrollar su emprendimiento el cual les permite abastecer sus necesidades básicas y generar así mayores ingresos.

4.1.16. ¿Le han brindado a usted y a su familia asistencia técnica, acompañamiento o asesoría para generar y mantener unidades productivas de auto empleo y empoderamiento económico?

Tabla 20. Asistencia técnica, acompañamiento o asesoría para generar autoempleo

| | Número de personas | Porcentaje |
|-----------|--------------------|------------|
| Si | 122 | 37,0% |
| No | 208 | 63,0% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

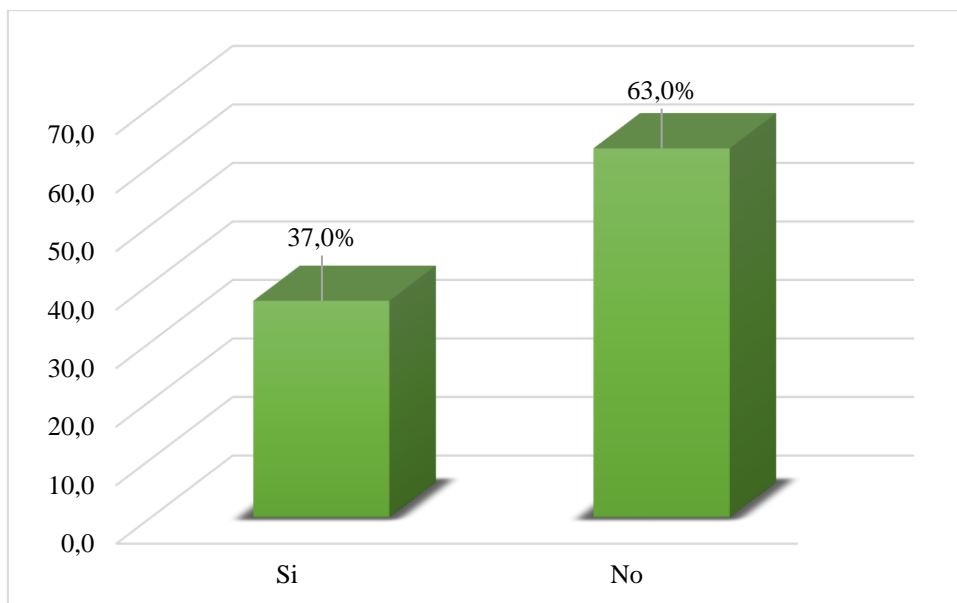


Figura 16. Asesoría técnica

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

Mediante los resultados obtenidos se determina que la gran parte de la población a estudiar, no son participes de asesorías o acompañamientos en su núcleo familiar que les permitan mantener o tener activas actividades de emprendimientos esto corresponde a un 63% equivalente a 208 personas; por otra parte, el 37 % restante de la población equivalente a 122 personas, manifiesta que efectivamente reciben el acompañamiento necesario para desarrollar actividades acordes a su emprendimiento.

4.1.17. ¿Cuál es su rango de ingresos mensuales?

Tabla 21. Ingresos mensuales

| | Número de personas | Porcentaje |
|-----------------------------|--------------------|------------|
| Menos de 100\$ | 49 | 14,8% |
| De 101\$ a 200\$ | 116 | 35,2% |
| De 201\$ a 300\$ | 116 | 35,2% |
| De 301\$ a 400\$ | 38 | 11,5% |
| De 401\$ en adelante | 11 | 3,3% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

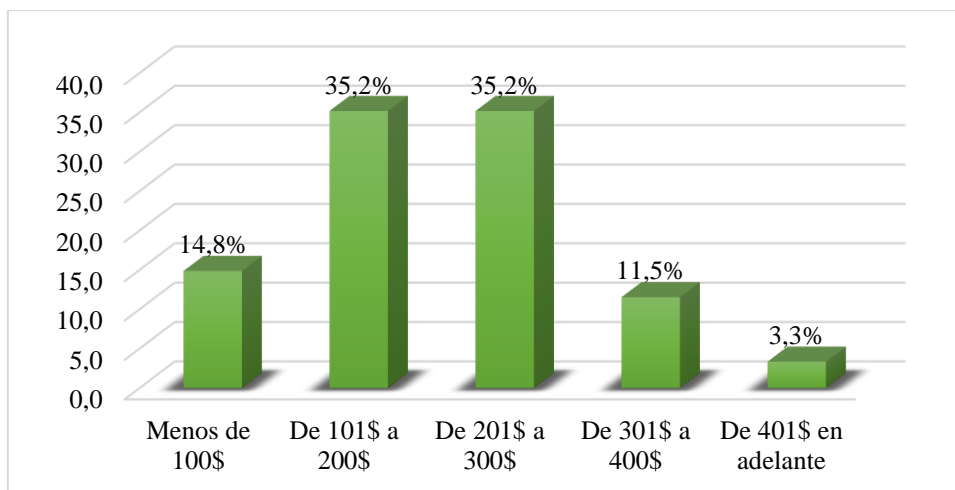


Figura 17. Ingresos mensuales

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

En relación con la pregunta 16, se aprecia que existen dos resultados iguales entre ingresos mensuales de 101\$ a 200\$ y 201\$ a 300\$ con un porcentaje de 35,2% cada uno lo que equivale a 116 personas por cada rango, es decir un total de 232 personas, esto significa que la población posee ingresos mensuales entre 101\$ a 300\$ aproximadamente exponiendo este resultados como los principales ingresos de dichas personas; seguido de esto con 14,8% equivalente a 49 personas las cuales manifiestan que su rango de ingresos están por debajo de los 100\$ apreciando que tienen una situación crítica de ingresos mensuales; mientras que en un rango de 301\$ a 400\$ corresponde a un 11,5% equivalente a 38 personas que poseen una fuente de ingresos moderada; por último con un 3,3% equivalente a 11 personas las cuales se encuentran en un rango de ingresos mensuales de los 401\$ en adelante, lo que indica que estas personas no cuentan con una vida económicamente estable para solventar sus necesidades, ya que la política pública no les garantiza una vida digna plena de acuerdo a sus ingresos, sino más bien llega solo a satisfacer sus necesidades básicas.

4.1.18. ¿Cuál es el grado de satisfacción a los ingresos que usted percibe mensualmente?

Tabla 22. Grado de satisfacción por ingresos

| | Número de personas | Porcentaje |
|--------------------------------|--------------------|------------|
| Totalmente satisfecho | 3 | 0,9% |
| Satisfecho | 81 | 24,5% |
| Algo satisfecho | 163 | 49,4% |
| Insatisfecho | 69 | 20,9% |
| Totalmente insatisfecho | 14 | 4,2% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

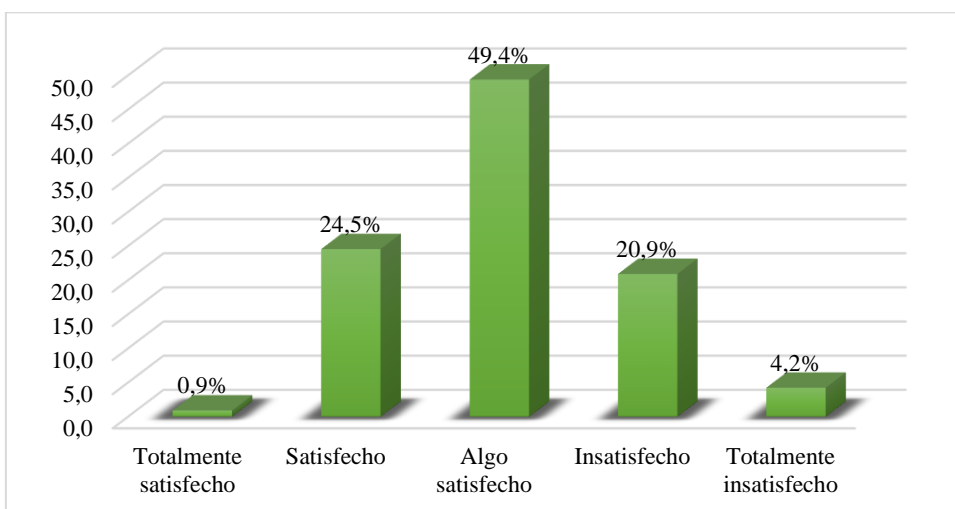


Figura 18. Grado de satisfacción por ingresos

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

En base la pregunta 17, se encontró que las personas con discapacidad del cantón Tulcán frente a sus ingresos en grado de satisfacción un 49.4% se sienten algo satisfechos, representando el equivalente a 163 personas, seguido de un 24.5% con 81 personas que se encuentran conformes con sus ingresos, y el 20.9% representado por 69 personas las cuales se encuentran insatisfechos con los ingresos percibidos, las personas con discapacidad perciben por lo general menores ingresos, cabe recalcar que según la OMS el 80% de las personas con discapacidad a nivel mundial viven en estado de pobreza y pobreza extrema, los ingresos no son los suficientes ya que el llevar una vida normal implica mayores gastos, por lo que no pueden satisfacer sus necesidades totalmente.

4.1.19. ¿Cuánto destina de sus ingresos mensualmente para cubrir las necesidades básicas en Vivienda?

Tabla 23. Gasto en vivienda

| | Número de personas | Porcentaje |
|-------------------------|--------------------|------------|
| Menor a 50\$ | 218 | 66,1% |
| De 50\$ a 100\$ | 99 | 30,0% |
| De 101\$ a 150\$ | 8 | 2,4% |
| Mayor a 151\$ | 5 | 1,5% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

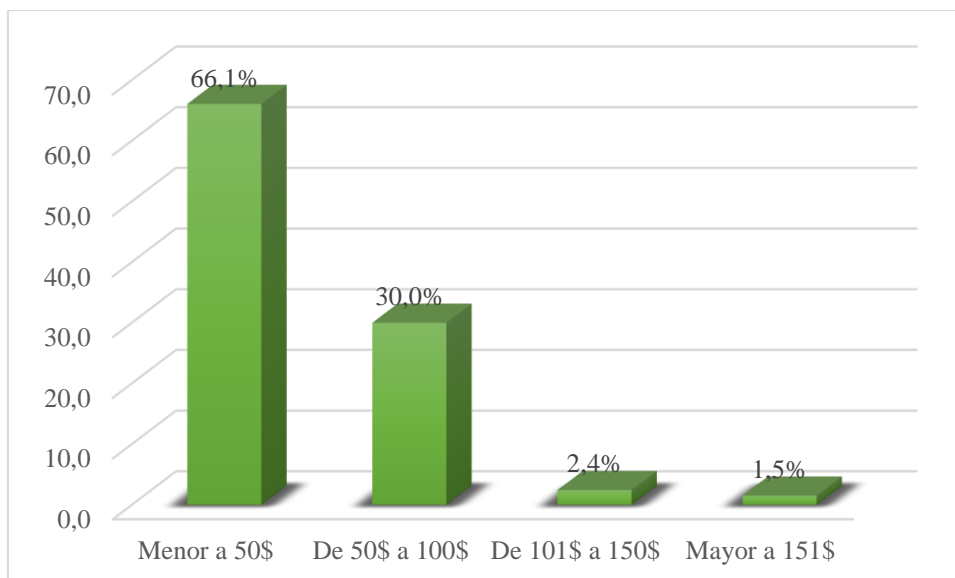


Figura 19. Gasto en vivienda

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

Las personas con discapacidad son susceptibles a los sueldos que perciben, debido a las necesidades que requieren y sobre todo a los gastos en vivienda, dicho de esta manera, este grupo prioritario en su mayoría gasta menos de 50 dólares en los gastos de vivienda, debido a las condiciones salubres que presentan, estas personas, sin embargo, son escasas las personas que gastan más de 151 dólares en vivienda, más aún cuando sus necesidades básicas se presentan en su salud.

4.1.20. ¿Cuánto destina de sus ingresos mensualmente para cubrir las necesidades básicas en Vestimenta?

Tabla 24. Gasto Vestimenta

| | Número de personas | Porcentaje |
|-------------------------|--------------------|------------|
| Menor a 50\$ | 258 | 78,2% |
| De 50\$ a 100\$ | 68 | 20,6% |
| De 101\$ a 150\$ | 1 | 0,3% |
| Mayor a 151\$ | 3 | 0,9% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

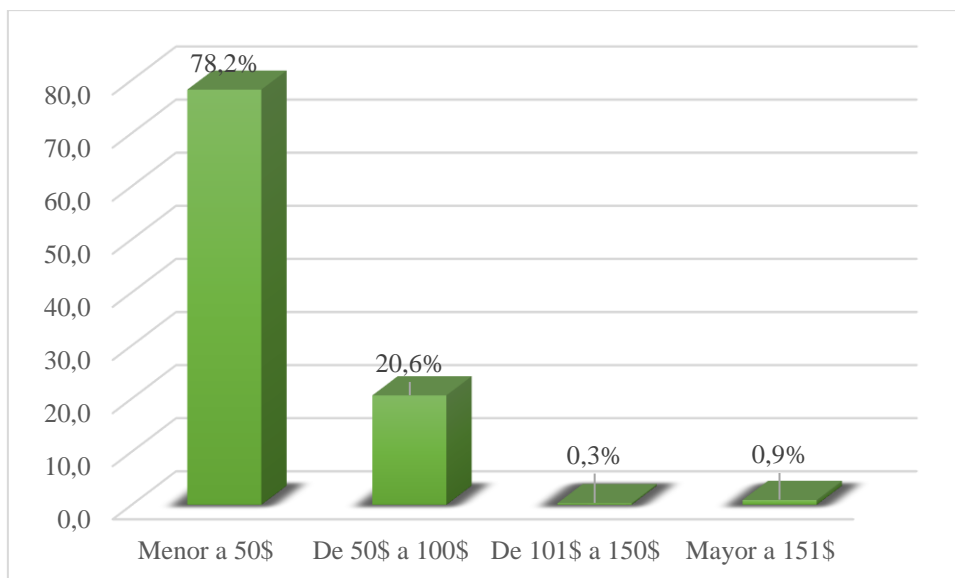


Figura 20. Gasto vestimenta

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

Como se puede evidenciar las personas con discapacidad presentan un bajo coste en vestimenta debido a sus necesidades prioritarias, por tal motivo, un porcentaje significativo mencionó gastar menos de 50 dólares en gastos de vestimenta, esto puede significar porque estas personas tienen mayor cuidado en gastos susceptibles y velan por su bienestar, dando a entender que el gasto en la vestimenta sería un coste innecesario para cumplir con sus expectativas.

4.1.21. ¿Cuánto destina de sus ingresos mensualmente para cubrir las necesidades básicas en Educación?

Tabla 25. Gasto en educación

| | Número de personas | Porcentaje |
|-------------------------|--------------------|------------|
| Menor a 50\$ | 206 | 62,4% |
| De 50\$ a 100\$ | 111 | 33,6% |
| De 101\$ a 150\$ | 9 | 2,7% |
| Mayor a 151\$ | 4 | 1,2% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

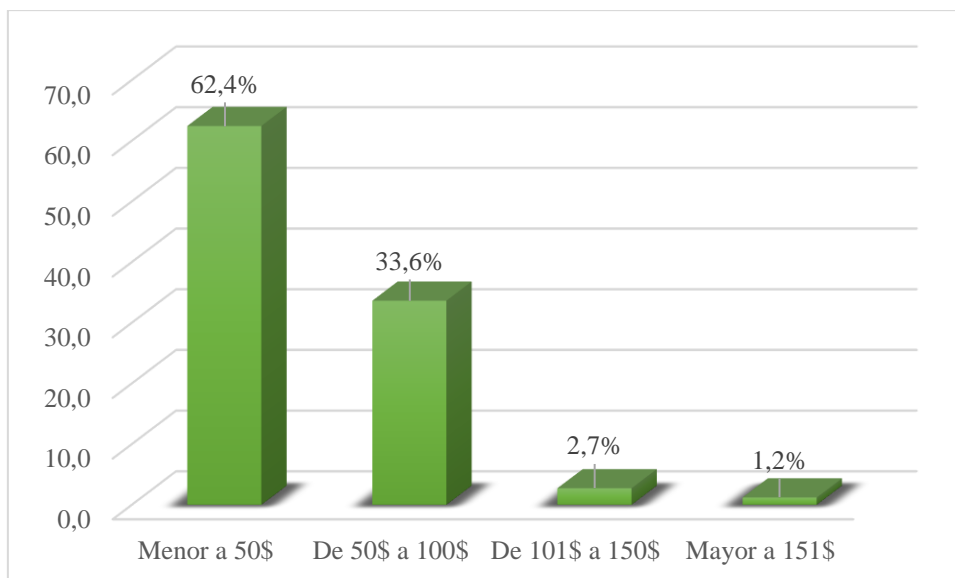


Figura 21. Gasto educación

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

La educación en las personas con discapacidad actualmente se ha convertido en un derecho primordial, cumplir con sus expectativas para garantizar una vida digna acorde a sus necesidades es fundamental, de tal manera la mayor parte de personas con discapacidad que realizan una actividad laboral gastan menos de 50 dólares en los gastos de educación, esto también puede suscitarse porque actualmente el Estado promueve la educación gratuita, más aun tratándose de una persona con algún grado de discapacidad y por la emergencia necesaria gastan menos.

4.1.22. ¿Cuánto destina de sus ingresos mensualmente para cubrir las necesidades básicas en Transporte?

Tabla 26. Gasto en transporte

| | Número de personas | Porcentaje |
|-------------------------|--------------------|------------|
| Menor a 50\$ | 132 | 40,0% |
| De 50\$ a 100\$ | 188 | 57,0% |
| De 101\$ a 150\$ | 10 | 3,0% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

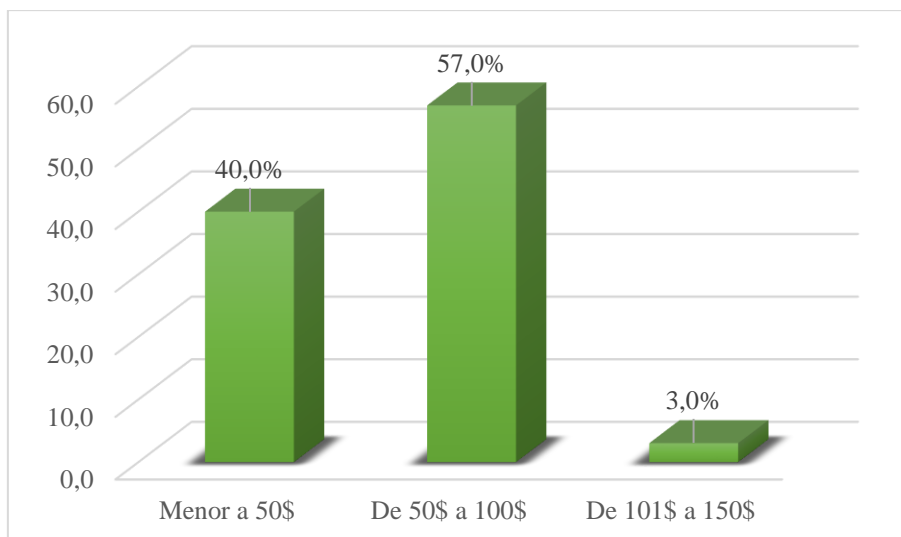


Figura 22. Gasto en transporte

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

Como se puede evidenciar el transporte es uno de los mayores gastos que realizan las personas con discapacidad, este gasto bordea entre los 50 a 100 dólares mensuales, debido a las complicaciones y los riesgos que se presentan en este grupo prioritario, en el mismo orden de ideas este costo de transporte genera un gasto mayor, por tal motivo, estas personas realizan un presupuesto para este gasto indispensable.

4.1.23. ¿Cuánto destina de sus ingresos mensualmente para cubrir las necesidades básicas en Alimentación?

Tabla 27. Gasto en alimentación

| | Número de personas | Porcentaje |
|-------------------------|--------------------|------------|
| Menor a 50\$ | 24 | 7,3% |
| De 50\$ a 100\$ | 212 | 64,2% |
| De 101\$ a 150\$ | 87 | 26,4% |
| Mayor a 151\$ | 7 | 2,1% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

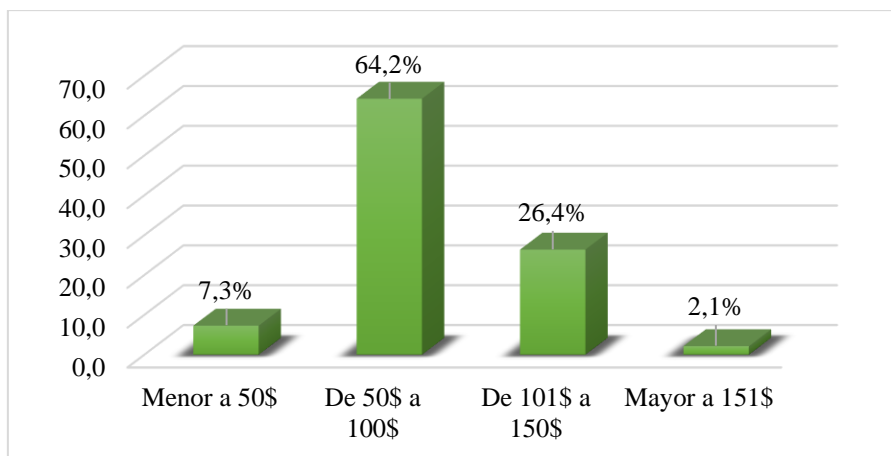


Figura 23. Gasto en alimentación

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

La alimentación sin duda alguna es un gasto necesario e indispensable en la vida cotidiana de las personas con discapacidad, por tal motivo, estas personas gastan mensualmente en alimentación entre 50 y 100 dólares debido a los recursos que posee esta población vulnerable, no obstante, son escasas las personas que gastan más de 151 dólares mensualmente por la presencia de mayores gastos en sus actividades.

4.1.24. ¿Cuánto destina de sus ingresos mensualmente para cubrir las necesidades básicas en Salud?

Tabla 28. Gasto en salud

| | Número de personas | Porcentaje |
|-------------------------|--------------------|------------|
| Menor a 50\$ | 87 | 26,4% |
| De 50\$ a 100\$ | 107 | 32,4% |
| De 101\$ a 150\$ | 99 | 30,0% |
| Mayor a 151\$ | 37 | 11,2% |
| Total | 330 | 100,0% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

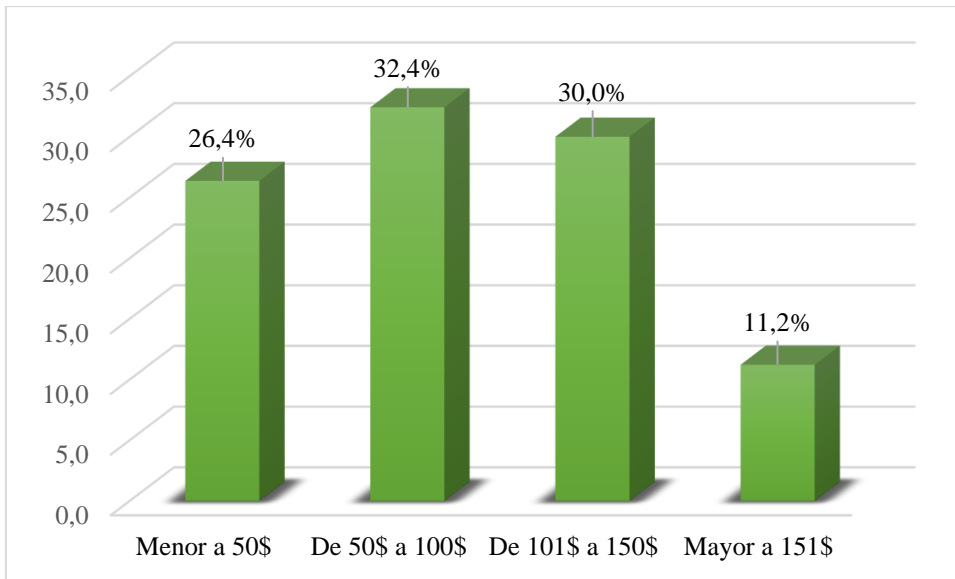


Figura 24. Gasto en salud

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

La salud es un factor de suma importancia en las personas con discapacidad, debido a este factor, esta población presenta gastos en salud acorde a sus necesidades y el grado de discapacidad, por tal motivo, estas personas tienen porcentajes homogéneos en un promedio de 50 a 150 dólares, sin embargo, la población que gasta más de 151 dólares es escasa.

RESULTADOS DE ENTREVISTAS

Entrevista 1

Dr. Luis López – Representante del Club Deportivo Fuerza Ciega

- 1. En la constitución actual del Ecuador, la misma que tiene como propósito alcanzar el buen vivir, garantizar los derechos e inclusión de las personas con discapacidad es uno de ellos, según su experiencia cree usted que se le ha venido dando un cumplimiento efectivo.**

A partir del 2008, se cambia una constitución de derecho a una de derechos, las personas con discapacidad fueron reconocidos como grupo prioritario, se establece el CONADIS, se crea el SETEDIS, Manuela Espejo, Joaquín Gallegos Lara, el país daba un salto enorme a nivel nacional a nivel mundial y adicional con la creación de la ley orgánica de discapacidades donde ya se iba a priorizar los derechos, se hizo bastante por la discapacidad pero actualmente ha quedado en el papel muerto, en el periodo de Lenin moreno, se quitó los bonos a gran porcentaje de personas con discapacidad dejándonos sin ingresos para poder llevar una vida digna, las ayudas técnicas se redujeron, se mantuvieron las manuelas pero no con la misma fuerza, se desprotegió a los sectores sociales.

- 2. La Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2017-2021, en su sexto eje en cuanto se refiere al trabajo, garantiza el derecho de las personas a incursionarse en el campo laboral y fomentar el emprendimiento.**

Lamentablemente en nuestra ciudad no ha dado cabida al 100%, peor aún con este gobierno corrupto que jugo con la situación de los carnets de discapacidad, una persona con discapacidad a concepción cultural nos reducen a un enclaustrado, piensan que no pueden ejercer el trabajo que se le asigne, la idea de la discapacidad es una limitación, prueba de ello es que ninguno de los compañeros que forman parte del club, ninguno tiene trabajo, no ha logrado conseguir empleo, sus ingresos son muy bajos, no se ha dado el seguimiento de 1 por cada 25, la ley humanitaria bajo jornadas de trabajo a la mitad, hubo despidos a nivel nacional, al empresario le interesa el tema de productividad no más el tema humano como lo era en el 2008, y perjudico a los más pobres, hay que recordar que el 80% de las personas con discapacidad a nivel nacional y a nivel mundial viven en extrema pobreza.

3. Cuáles son los factores que limitan a una persona con discapacidad ingresar a una plaza de empleo.

La principal situación es la educación, con Rafael Correa se permitió ingresar a la escuela regular a la normal a personas con discapacidad, y para niveles con discapacidad más avanzada, se crearon las escuelas especiales. Desde el club se ha priorizado el tema de la educación, se ha impulsado el estudio, se ha conseguido becas.

Las acciones afirmativas deben ser en base a la discapacidad de cada persona.

La peor discapacidad es quedarse en ignorancia.

4. Uno de los objetivos por parte del CONADIS, objt.4 Se encarga de observar, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas de las personas con discapacidad como una vía de garantizar los derechos. Según su perspectiva se ha venido dando cumplimiento a este objetivo.

Bajo este objetivo se solicitó la nómina de las personas que tienen carnet de discapacidad en la ciudad, para hacer una veeduría ciudadanía, no se pudo obtener la información ya que el CONADIS no tenía esa información, actualmente la manejaba el MSP, y el MSP indico que esa información no se puede solicitar ya que es de uso personal, por lo que no se ha dado cumplimiento, y la evaluación no es determinante en todos los ámbitos, no son ejecutores.

5. Conoce usted si se han elaborado planes o proyectos en materia de inclusión laboral en la ciudad de Tulcán.

No se han elaborado actualmente, se aspira tener un polo de desarrollo en la ciudad para focalizar las fuentes de trabajo de acuerdo con la discapacidad en conjunto con la ley, esperemos que no sean solo sueños utópicos.

Realmente se formará el polo de desarrollo y se constituirá en una política de los gobiernos municipales, o la idea valiosa por una persona para otra ya no lo será.

6. De acuerdo con su experiencia, que factores se deberían tomar en cuenta para el desarrollo de actividades de emprendimiento o inclusión laboral para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos.

No han tenido capacitación de nadie, por lo que se ha buscado establecer relación con otras entidades como el modelo que se estableció con la Universidad Tecnológica América, ahí fueron los gestores en cuanto a temas de emprendimiento, por parte del Club se han presentado

proyectos de jabón, café, como medida de generar ingresos propios y no depender de la política pública que jamás llegara, existe pero no nos ha beneficiado, seguimos igual incluso peor debido a la pandemia, lo más importante al generar un emprendimiento es buscar los canales de comercialización, para entrar en el mercado, lo que depende de las autoridades seccionales o los gobiernos provinciales vean los mecanismos de acuerdo a la competencia del COOTAD, se ha dado raciones alimenticias por lo que puede ir café jabón, aceite, hechas por las personas con discapacidad, pero no se los toman en cuenta, no existe capitales semillas, hay que hacer la capacitación del plan de negocio y llegar a posesionar y tener un nicho de mercado, y de ahí de acuerdo a la calidad de servicio y marca poder entrar en mercados nacionales, podría ser una política municipal a los grandes consorcios comerciales, decirles que deben de existir productos elaborados por personas con discapacidad, por lo que se pueden abrir perchas, productos elaborados por personas con discapacidad abrir una sección, las autoridades no tienen ideas que puedan promover el desarrollo económico de las personas con discapacidad.

7. Según la Ley Orgánica de Discapacidades, en su art. 55 establece que entidades bancarias y crediticias públicas y privadas, mantendrán líneas de crédito preferentes para las personas con discapacidad, para creación y desarrollo de emprendimientos individuales y colectivos asociativos o familiares.

Todo es una mentira no existe líneas de crédito, estas CFN, Ban Ecuador, Banco del Pacífico, nadie presta sabiendo que no tiene capacidad de pago, es aquí donde deberían de existir convenios desde las autoridades seccionales o ONGS, en países europeos y americanos existen fondos comunes a los cuales se querido acceder en la cual se vende la idea se la justifica a una plataforma, hay muchas personas le invierten dinero para el desarrollo de esa idea, la responsabilidad social de los grandes empresarios deberían apadrinar proyectos de grupos vulnerables. Bajo rendición de cuentas, hay las cosas pueden ir cambiando, desde la discapacidad se puede producir.

8. Usted que cree que se debería tomar en cuenta o establecer algún mecanismo que garantice una plena inclusión laboral.

Es una cuestión que a pesar de que ha quedado en el texto también ha quedado en la foto, no creo en la normativa yo creo en las personas que nos tienen en mente, cuando la autoridad nos tiene en mente, el aparato legal le permite y le faculta priorizar, el Alcalde actual no nos tiene presente, se dieron 13 mil raciones alimenticias en Tulcán de los cuales nos dieron una tanto hacer, se planteó el por qué no compran el café producto de un emprendimiento elaborado por

nosotros, nunca hubo el acercamiento para hacer lo posible, consta en actas de que sí, pero a la final no dieron resultado, se entregaron mascarillas no se ha recibido ninguna, y en las leyes aparentemente jugamos el papel de prioritarios.

El MIES, Carlos Navisoy el único que nos tenía en mente, zapatos, frutas, cuando estamos en mente de las autoridades si se promueve una ayuda social, no se trata de normativa se trata de praxis, hay personas con discapacidad visual que son costureras, agricultores, músicos, pelan papas, matemáticos, incluso el 10% del presupuesto de los municipios para grupos vulnerables, existe la junta de protección de derechos nunca los han protegido.

Se ha recibido bastantes ayudas por parte de instituciones privadas mas no públicas.

Entrevista 2

Ing. Aida Tález – Directora del Consejo Nacional para la Igualdad en Discapacidades

- 1. En la constitución actual del Ecuador, la misma que tiene como propósito alcanzar el buen vivir, garantizar los derechos e inclusión de las personas con discapacidad es uno de ellos, según su experiencia como se le ha venido dando un cumplimiento efectivo.**

La constitución constituye uno de los marcos jurídicos más importantes, en donde ubica a la persona con discapacidad como sujeto de derecho, es un abanico que permite cumplir con los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión laboral.

- 2. La Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2017-2021, en su sexto eje en cuanto se refiere al trabajo, garantiza el derecho de las personas a incursionarse en el campo laboral y fomentar el emprendimiento.**

En el eje de trabajo y tomando en cuenta la inclusión laboral del 4% , se ha venido trabajando con el ministerio de trabajo, cabe recalcar que el rol principal del CONADIS es la formulación transversalización observación y seguimiento de las políticas públicas en el ámbito de la discapacidad, aquí se trabaja en el seguimiento para ver el cumplimiento por parte de las entidades del 4% del total de sus trabajadores, también se trabaja de manera conjunta con el sistema de inclusión laboral de personas con discapacidad, que es precisamente un programa que apoya el ministerio de trabajo y que al frente también están personas con discapacidad de la federación nacional de las personas con discapacidad FENEDIF.

- 3. El CONADIS ente rector de las políticas públicas para las personas con discapacidad que acciones o estrategias ha tomado en cuenta para que la información llegue a todas las personas y el cumplimiento de estas políticas puedan incluir a los más vulnerable sin excepción.**

A nivel nacional se trabaja en campañas y en el territorio en la provincia del Carchi lo que nosotros hacemos como técnicos representantes es trabajar directamente con las asociaciones de personas con discapacidad, por lo que siempre se ha socializado tema de derechos de la ley, las nuevas resoluciones, se mantiene contacto con los presidentes de las asociaciones y sus socios, por lo que se socializa todos los aspectos de política pública, se ha trabajado últimamente con el tema de la reforma a ley orgánica de discapacidad, lo que se trata es de hacer más participativa la comunicación, nos dirigimos directamente a los pueblos, parroquias,

consejos nacionales de protección, lo que ha permitido informar de mejor manera las acciones para que se apoderen y conozcan la información, aunque no se ha llegado totalmente.

4. Se han elaborado planes, programas, proyectos en materia de inclusión laboral o fomento de emprendimiento en el Cantón Tulcán.

El SECAP si tiene programas específicos para personas con discapacidad, a través del sistema de inclusión laboral para las personas con discapacidad, cuando se acercan al CONADIS para entregar sus currículum se les ayuda para que puedan ingresar según la demanda de las instituciones públicas o privadas, aparte de eso también trabajan en talleres de emprendimientos, se han articulado acercamiento con BanEcuador para lo que es créditos preferenciales y también se trabaja en sensibilizaciones en empresas públicas y privadas con la finalidad de que se vayan rompiendo estereotipos de no poder ellos ejercer determinado empleo, también se trabaja con la bolsa de empleo con SIL, también se ayuda a fomentar el emprendimiento y en temas de las herramientas tecnológicas.

Los Gobiernos Municipales tienen el 10% de su presupuesto destinados para grupos de atención prioritaria y entre ellos las personas con discapacidad, el tema productivo no es competencia del GAD, pero lo pueden trabajar con convenios, con la finalidad de que ellos puedan ser más participes en la construcción de los presupuestos participativos, se debería considerar el tema de organización para la presentación de proyectos como única alternativa a generar sus propios ingresos.

5. De acuerdo con su criterio profesional, que se debería tomar en cuenta a raíz de lo que se fomentó la segunda Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades, que se debería tomar en cuenta en temas laborales y de emprendimiento.

Cabe recalcar que en la nueva agenda se mejoró la estructura ya que la anterior no contaba con indicadores para poder medir la eficiencia, para mejorar el tema laboral se debería considerar el nivel de estudio.

6. En la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2017-2021, establece ejes en cuanto se refiere al trabajo, podríamos decir que el eje es lo mismo que política pública tal como lo establece la anterior agenda.

Es una política pública la inclusión laboral, es un nombre genérico lo que distorsiona el entender, la diferencia con la anterior agenda es que en la actual ya se empieza a construir la base de indicadores para poder medir con el fin de mejorar.

El 4 del total de trabajadores que tienen nombramientos.

La diversidad de discapacidad es una limitante para incluirse laboralmente.

Otras alternativas para incluir a discapacidades severas.

Entrevista 3

Ing. Fausto Paspuel – Director del Ministerio de Inclusión Económica y Social

EL MIES QUE ARTICULACION EN CUANTO A SERVICIOS Y PROGRAMAS DISPONE PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En lo que respecta al tema laboral y fomento de autoempleo, a nivel de bonos, para emprendimientos, se les da capacitaciones desde el departamento de la unidad de inclusión, para que ellos puedan desarrollar alguna actividad de acuerdo con su discapacidad y por orden presidencial de este año, estamos dando créditos, la persona con discapacidad o sustituto, cualquier tipo de bono se le adelanta por dos años para que puedan generar algún emprendimiento como ganadería, agricultura, panadería, etc.

Las representantes legales debido al cuidado no pueden generar el tema de emprendimiento porque están al cuidado de la persona. (Bono Joaquín Gallegos Lara).

- Bono de Desarrollo Humano
- Bono por Discapacidad
- Bono Joaquín Gallegos Lara, cualquiera de ellos se los adelanta uno o dos años.

Cuando tienen alguna idea de emprendimiento se coordina con la entidad afín y se les brinda una capacitación total

QUE SERVICIOS O PROGRAMAS DISPONE EL MIES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Diecinueve unidades a nivel de la provincia se hace un acercamiento con las personas con discapacidad.

1. La modalidad se llama ATENCION EN EL HOGAR Y LA COMUNIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD O ATENCION DOMICILIARIA,
2. Los grupos de Joaquín gallegos Lara son COMITES DE CUIDADORES, se reúnen una vez al mes para brindar mayor cuidado a la persona con la que están a cargo, se les brinda talleres a fomentar psicológicamente el cuidado que comprende a una persona,

se ha trabajado con talleres de salud, pintura, manualidades, emprendimiento junto al MAGAP, ya que a través de su propia realidad poder emprender. (La técnica del programa si necesita algo ella se encarga, como van los avances, dejan tareas para desarrollar la motricidad para que la persona vaya independizándose. 520 a nivel de toda la provincia.

La personería jurídica la tiene el MIES, la organización social en tal caso que no reciban el bono y desea emprender o tiene una idea, solo se le puede ayudar con los talleres de capacitación y mas no con el financiamiento., la parte fundamental para poder ayudar como MIES, es que la persona debe ser vulnerable y estar en extrema pobreza.

No se han dejado de ayudar periódicamente, los técnicos si han seguido visitándoles.

- *TODO UNA VIDA*. 100 dólares para personas con discapacidad moderada grave que está en vulnerabilidad y extrema pobreza y es calificada por el registro social en base al núcleo familiar.
- *BONO JOAQUIN GALLEGOS LARA*. Aporte económico de 240 dólares que recibe el encargado de la persona y también se lo califica por el registro social en base a la vulnerabilidad del núcleo familiar.
- *PENSIÓN POR DISCAPACIDAD*. aporte económico de 50 dólares para personas con discapacidad moderada y grave, que tiene un nivel más alto, ya que está calificado por el registro social.

EL MIES ADMINISTRA LOS BONOS NO LOS DA. - Quien se encarga directamente de dar los bonos es la *presidencia, vicepresidencia, planifica ecuador y manueles* a través del registro social, la institución solo es usuario del registro social, porque ellos determinan que persona está en que quintil de pobreza, entonces bajo esos parámetros netamente se da los bonos, según el parámetro de pobreza extrema pobreza y discapacidad pueden ingresar a los diferentes tipos de bonos.

REGISTRO SOCIAL. Actualmente se está actualizando el registro social, ya que era uno de los principales problemas para que una persona pueda acceder a los bonos, lo que se ha dado es que, la persona con discapacidad pone o le ponen a nombre algunos servicios, algunos electrodomésticos por lo que el puntaje le sube y ya no puede recibir el bono.

Todas las instituciones públicas cruzan información, entonces si el SRI, registra una herencia, se lanza la información y automáticamente se sube el quintil de pobreza de la persona y va

conectado con el ministerio de finanzas, SRI, registro civil, os bonos son temporales, por dos años o un poco más.

Lo que suele suceder al adelantarles el bono para que generen emprendimientos es que se compran TV, celular, siendo lo más importante lo importante generar emprendimiento y cada vez generar más ingresos.

Con los técnicos se hace el informe y automáticamente se les quita, suele regresar cuando solo era la pareja y cuando el núcleo familiar es más grande, ahí se actualiza el registro social y se le puede dar el bono otra vez.

ACOMPANAMIENTO FAMILIAR. Programa para personas en extrema pobreza se les da asesoría técnica para ayudar en lo social, económico y jurídico y se les hace acompañamiento de un año.

Personas con discapacidad en abandono, por lo que hay tutores que no necesariamente son familiares, pero se encargan de personas con discapacidad.

SE LE ADELANTA EL BONO POR UN AÑO POR DOS AÑOS. PARA QUE LO PUEDAN UTILIZAR SEGÚN SU DISCAPACIDAD PARA UN EMPRENDIMIENTO. CONAGOPARE-CONVENIO CON ELLOS.

Entrevista 4

Sr. Carlos Murillo – Representación de la Asociación de personas con discapacidad y sus familiares ASOPEDISFA

¿CON QUE FIN FUE CREADA LA ASOCIACIÓN?

Es una asociación de personas con discapacidad severa a nivel intelectual y sus familiares.

Nosotros nos hemos dado cuenta de que los jóvenes acaban de salir de la unidad educativa especializada del Carchi, ellos a sus 21 comúnmente se les acaba la vida estudiantil con suerte podrán sus padres sacarlos un fin de semana o el diario. Desde esa perspectiva se incluye a ese grupo. Los fines de semana se han dedicado a las hipoterapias por cuenta propia, en ese tiempo se dedican a combatir el estrés mediante la distracción a ligares.

Un joven con discapacidad intelectual se ve solo, y este tipo de personas no se habitúan a realizar cualquier actividad. El proceso de desarrollo de estas personas es más lento su cerebro no procesa normalmente por lo tanto son considerados los eternamente niños. Percibiendo esa debilidad en la educación de estas personas se ha tratado con pequeños grupos de estas personas

y con la ayuda de sus madres darles al menos un día a la semana donde ellos puedan sentirse felices. La gran falla del sistema educativo para estas personas es que no reciben la atención suficiente para su estimulación.

¿La constitución actual del Ecuador la misma tiene como propósito alcanzar el Buen vivir a raíz de esto garantiza, según la constitución va a garantizar derechos e inclusión de las personas con discapacidad como uno de sus objetivos? ¿Según su experiencia usted cree que se le ha dado un cumplimiento efectivo?

La teoría es linda, la práctica es desastrosa, las personas con discapacidad intelectual no tienen las bases suficientes, para las personas con discapacidad intelectual es muy difícil la inserción laboral porque necesitan de cuidado especial y atención para realizar cualquier actividad. Es muy difícil que los de un nivel cognitivo se inserten a un lugar de trabajo.

¿Según su criterio las autoridades han intervenido en el proceso de generar algún tipo de emprendimiento con el fin tratar de incluir a estas personas para quizá poder generar un tipo de ingresos?

Se anhela y se cree que sería buena idea ponerse un taller para generar empleo para dichas personas, y de esta manera ayudar tanto madres e hijos con este tipo de situaciones.

Se ha escuchado mediante una política de estado que se proporcionaría créditos blandos, pero más sin embargo no se ha podido acceder a este tipo de créditos debido a que se requiere muchos requisitos que son difíciles de poseer.

Es decir, es algo que está interpretado textualmente pero no se ha llevado a cabo.

¿Usted en representación a la asociación, ha recibido por parte del CONADIS asesoramiento por parte de ellos?

Depende de la discapacidad para que los cursos o capacitaciones puedan ser de utilidad para las personas. El CONADIS también tiene sus limitaciones, porque las personas que son encargadas de esa institución poseen buenas ideas, quizá por falta de recursos, pero no se llega a la ayuda que en verdad se necesita.

Se ha hecho presente el municipio juntamente con la prefectura y además la Universidad Autónoma de los Andes para brindar apoyo mediante cursos o talleres para las personas con discapacidad. Agradecimiento especial a la concejala Adriana Portilla, por haber brindado el apoyo de manera voluntaria a estas personas con actividades recreativas para su desarrollo. Se

ha hecho actividades recreativas para desarrollar la motricidad de las personas con discapacidad.

¿Qué considera que deberían tomar en cuenta las autoridades, gobiernos seccionales para promover el desarrollo motriz de las personas con discapacidad?

Antes no se generaba la inclusión de personas con discapacidad intelectual a la sociedad, había estigmas que no lo permitían, ahora ha cambiado la perspectiva y se los ha incluido en diferentes actividades como la hipoterapia para que ellos mismos vayan desarrollando un desarrollo motriz mejorable.

4.2. DISCUSIÓN

4.2.1. Las políticas públicas en la inserción laboral

Cabe destacar que las políticas públicas son herramientas fundamentales, propuestas por un Estado que permiten recurrir la demanda social de la ciudadanía o una población en general, más aun tratándose de personas con discapacidad en el campo laboral, con lo anteriormente expuesto, se acoge la definición expuesta en la fundamentación teórica del presente estudio. Cochero y Guiz (2020) infieren en la política como una forma de acercamiento a las necesidades vigentes de la población, que requiere de una solución y satisfacción de las mismas; también se denomina a las políticas públicas como acciones gubernamentales dependientemente de cada Estado, dicho de esta manera, los hallazgos del presente estudio fueron satisfactorios, y permitieron identificar la opinión de las personas con discapacidad, tomando como énfasis si el Estado cumple con la política pública de inclusión laboral para generar oportunidades en esta población vulnerable y la satisfacción en el nivel de ingresos, en efecto, la presente tabla muestra estos resultados en relación a la investigación de campo

Tabla 29. Satisfacción de la política pública

| | | Cumplimiento Del Estado e igualdad de oportunidades | | |
|--|-------------------------|--|-----------|--------------|
| | | Si | No | Total |
| Satisfacción de la política pública | Totalmente satisfecho | 3% | 0% | 2% |
| | Satisfecho | 23% | 3% | 30% |
| | Algo satisfecho | 12% | 30% | 42% |
| | Insatisfecho | 1% | 21% | 22% |
| | Totalmente insatisfecho | 0% | 8% | 8% |
| | Total | 39% | 62% | 100% |

Como se puede evidenciar en la tabla 2, las personas con discapacidad afirman que el Estado no cumple en su totalidad con la política pública de incursión laboral, la cual tiene como objetivo generar oportunidades y plazas de trabajo para este grupo vulnerable, del mismo modo se evidencia que en mayor parte las personas están algo satisfechas respecto a los programas y herramientas implementadas por el Estado, sin embargo, la importancia de velar por el cumplimiento de las políticas públicas radica en las necesidades de las personas con discapacidad, por tal motivo, la política pública incide directamente en la generación de ingresos, es decir, es necesario la aplicación de estas políticas para fomentar o fortalecer sus derechos, de tal manera que permita obtener un trabajo idóneo y remunerado con ingresos justos

que no solamente permita satisfacer sus necesidades básicas sino más bien llevar una vida digna a todas las personas en situación de discapacidad.

Entonces, estas personas gozan de derechos indispensables, entre estos un trabajo acorde a sus capacidades, según el Plan Nacional de Desarrollo (2017-2021) menciona en su objetivo 1 afirma: se garantizará una vida digna con oportunidades homogéneas para todas las personas en función a las acciones que permitan resolver problemas sociales y laborales especialmente en personas con discapacidad, implementando políticas para identificar y solucionar los requerimientos de los ciudadanos.

4.2.2. Satisfacción de la política pública según el género

Las actividades, proyectos que ejecutan las autoridades para solventar los requerimientos de la personas con discapacidad se ha convertido en un debate entre autoridades y trabajadores en entidades públicas o privadas, por su parte, las personas con algún tipo de discapacidad que cuentan con una actividad laboral remunerada no se sienten totalmente satisfechas con la aplicación de la política pública, donde se puede evidenciar que el género masculino se siente algo insatisfecho, en relación al género femenino que presente un porcentaje dividido, es decir, están satisfechas por la aplicación de la política pero no es su totalidad como se puede evidenciar en la siguiente figura.

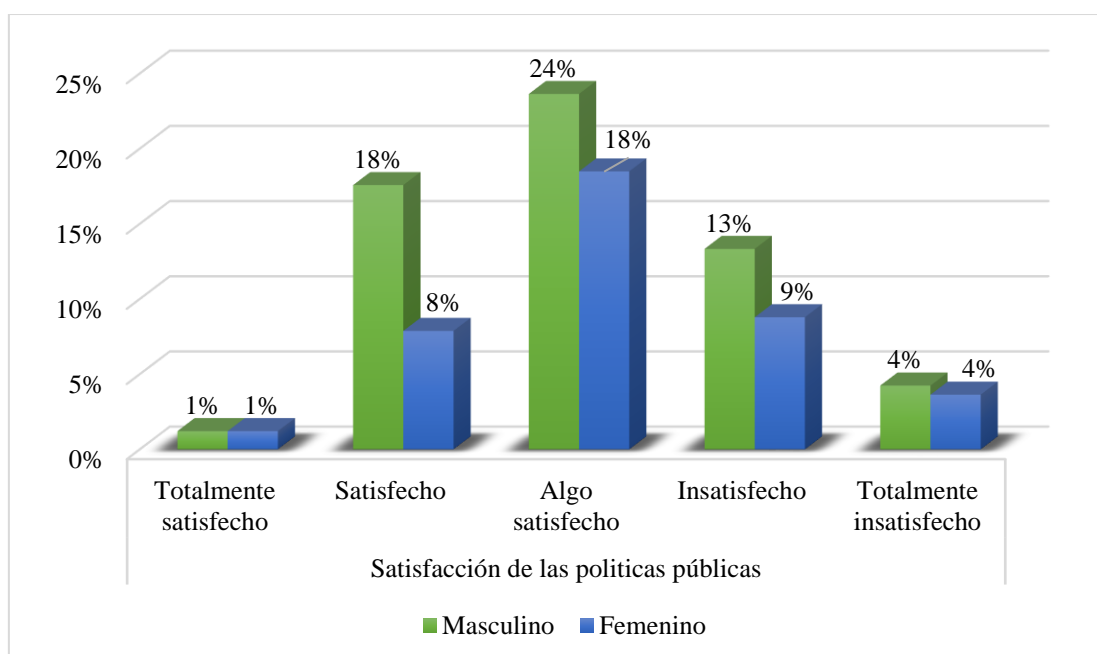


Figura 25. Satisfacción de las políticas públicas según el género
Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

4.2.3. Política pública aplicada a las personas con discapacidad

Dentro de este orden de ideas, mediante la entrevista dirigida a la Directora de Grupos Prioritarios del Ministerio del Trabajo menciona que la política pública que se aplica a este grupo prioritario se las realiza mediante acciones, proyectos, actividades entre otros, los cuales son Bolsa de Empleo Pública y Red Socio Empleo, esta política permite fomentar el empleo de las personas con discapacidad y crear una cultura laboral más incluyente, además se plantea Talleres para fortalecer la empleabilidad que permite incluir a las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, también se realiza Módulos de capacitación desarrollados en cooperación interinstitucional entre el MDT y SECAP, con la finalidad de los módulos de capacitación en modalidad virtual, fortaleciendo las habilidades relacionadas con el empleo y el emprendimiento de personas con discapacidad y otros grupos de atención prioritaria, mismos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad social, por consiguiente se realizan talleres de sensibilización dirigidos a empleadores del sector público y privado.

En estos espacios de sensibilización se abordan temáticas relacionadas al marco normativo vigente sobre Grupos Prioritarios. Los talleres se enfocan en generar reflexión, fomentar valores de equidad y respeto que permitan a las empresas e instituciones fijar la inclusión como objetivo estratégico, para expandir el acceso a capacidades, conocimientos y talentos diversos, y finalmente realizando capacitaciones en metodología IMESUM con la Organización Internacional del Trabajo, Programa de capacitación en el eje de emprendimiento, este programa es impulsado por la Organización Internacional del Trabajo, el objetivo es la capacitación de Formadores (funcionarios de carrera del MDT) que luego replicarán los procesos de capacitación a emprendedores atendiendo las necesidades específicas de acuerdo al Estado que se encuentra el emprendimiento. Todas las actividades en el entorno laboral ya sea inserción o actividades de autoempleo son con el único fin de mejorar la vida de las personas con discapacidad a raíz de la generación de ingresos como fin de darles autonomía y disminuir la dependencia económica por parte de sus familiares.

4.2.4. Condiciones socioeconómicas en las personas con discapacidad en el cantón Tulcán

Las personas con discapacidad actualmente han sido sujetas a debates en lo que corresponde a la inserción laboral, de esta manera el Estado plantea el gozo de derechos en forma homogénea especialmente en este grupo vulnerable. Según la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) como se cita en Espinoza afirma:

Se encuentra en la sección quinta, del trabajo y capacitación, el artículo 45, que señala que las personas con discapacidad, con deficiencia o condición de discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. (p.5)

A pesar de las normativas vigentes la inserción laboral en las personas con discapacidad es deficiente, debido a sus capacidades intelectuales que poseen, en relación a la problemática expuesta se puede evidenciar mediante la aplicación de la estadística descriptiva que el género masculino no posee un empleo adecuado, a diferencia del género femenino que presenta un porcentaje significativo.

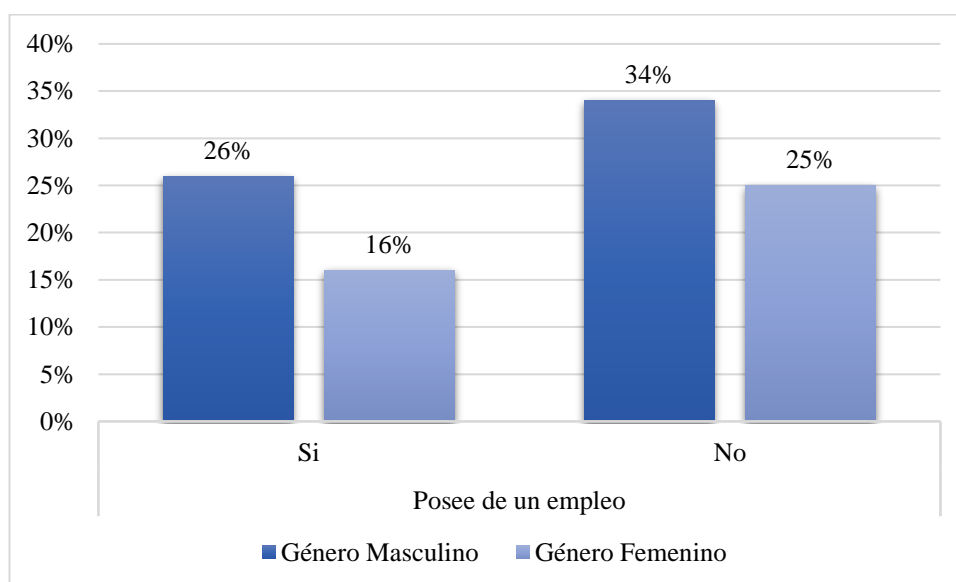


Figura 26. Empleo según género

Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

Cabe destacar que el género masculino y femenino concuerdan en la satisfacción de sus ingresos percibidos mensualmente, en donde menciona que se sienten algo insatisfechos con sus remuneraciones, no obstante, se puede evidenciar que las personas con discapacidad no están totalmente satisfechas con sus remuneraciones, independientemente del género, dando a entender que sus ingresos no cubren en su totalidad las necesidades que poseen.

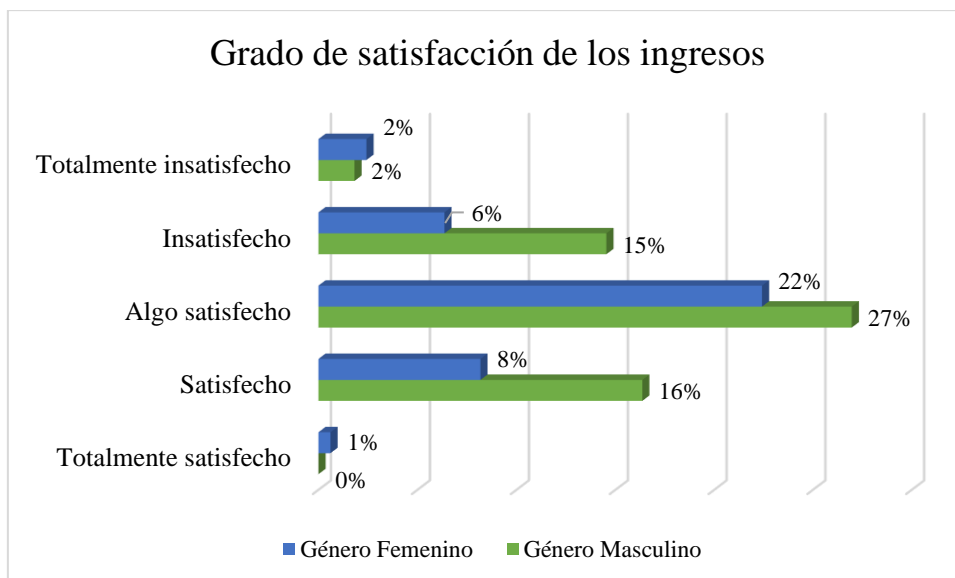


Figura 27. Satisfacción de los ingresos mensuales según el género
Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

4.2.5. Situación laboral de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad actualmente buscan nuevas oportunidades laborales que les permita costear sus gastos y sustentos, sin embargo esta temática se ha convertido en un debate sin respuesta alguna, por tal motivo, mediante la investigación de campo se logró determinar que las personas con discapacidad tienen dificultades para ejercer un trabajo remunerado a sus actividades, en el mismo orden de ideas el representante del Club Deportivo Fuerza Ciega manifestó que predomina la corrupción en relación a brindar un espacio laboral a este grupo prioritario, más aun el desempleo predomina en la población discapacitada, según la Organización Internacional de Discapacidades el 80% de las personas con discapacidad a nivel nacional y a nivel mundial viven en extrema pobreza, así mismo, esta información se asemeja a la opinión extraída al entrar en contacto con la población en situación de discapacidad, donde se puede observar en la siguiente figura que existe un porcentaje significativo que no posee alguna actividad remunerada, más aun cuando no perciben incentivos económicos del Estado, opacando los derechos y posibilidades de percibir una remuneración justa y digna que permita que sus ingresos estén al altura de sus gastos como tal, o por lo menos cubra la mayor parte de acuerdo a sus necesidades prioritarias.

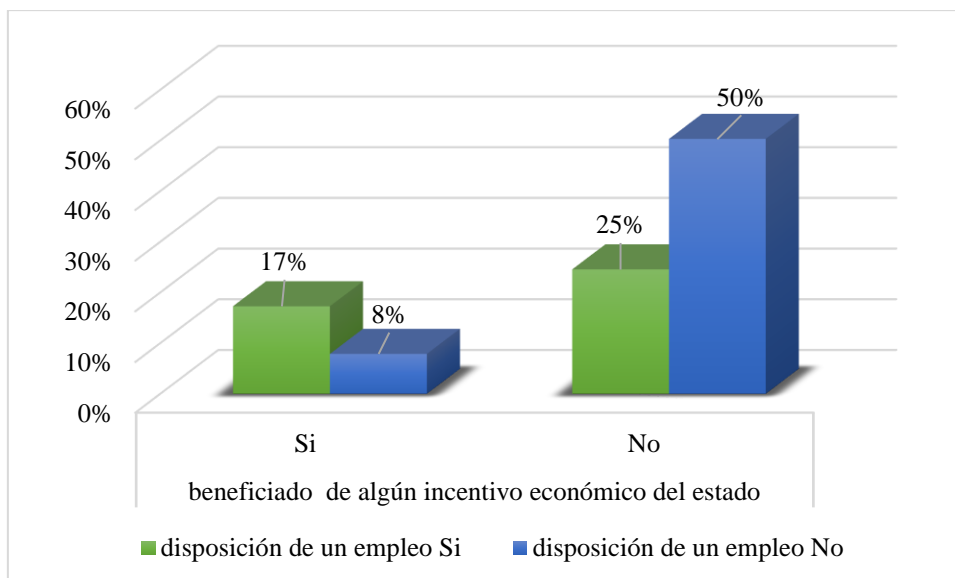


Figura 28. Beneficios de incentivos económicos en relación al empleo
Fuente: Investigación de campo, personas con discapacidad (2020)

En el mismo orden de ideas se puede esclarecer que actualmente en el cantón Tulcán no se han elaborado planes o proyectos en materia de inclusión laboral, datos proporcionados por el representante del Club Deportivo Fuerza Ciega, donde se aspira poseer un polo de desarrollo en el cantón, para focalizar las fuentes de trabajo de acuerdo a la discapacidad en conjunto con la normativa vigente, donde realmente se formará el polo de desarrollo y se constituirá en una política de los gobiernos municipales, dicho de este modo, se puede identificar que las políticas que garanticen el goce a una actividad laboral son escasas, de tal manera que la población en situación de discapacidad prevé la disminución de oportunidades laborales y por consecuente menores ingresos lo que lleva a prevalecer en situación de pobreza, no obstante por su parte en su sexto eje en cuanto se refiere al trabajo, garantiza el derecho de las personas a incursionarse en el campo laboral y fomentar el emprendimiento, según “la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2017-2021” afirma:

En relación a lo expuesto a lo anteriormente mencionado, se puede deducir que las personas con discapacidad poseen derechos laborales claramente definidos por la actual Constitución de la República del Ecuador, sin embargo, la insuficiente aplicación de la política pública o seguimiento, ocasiona las escasas oportunidades laborales para las personas con discapacidad, incumpliendo con sus derechos de poseer un trabajo acorde a su formación y actividades de autoempleo.

4.2.6. La aplicación de la política pública de inclusión laboral como mejora del nivel de ingresos en personas con discapacidad

Las políticas públicas al ser una herramienta de acceso a los requerimientos de las personas con discapacidad, se han convertido en un eje fundamental en este grupo vulnerable, más aun existiendo incertidumbre en lo correspondiente a la actividad laboral, en donde, actualmente las personas que realizan una actividad ya sea en instituciones públicas o privadas, no perciben los ingresos adecuados debido a su formación y capacidad, por el simple hecho de poseer algún grado de discapacidad, incumpliendo sus derechos y fomentando a la discriminación en el ambiente laboral, sin embargo, aquellas instituciones que velan por los derechos de las personas con discapacidad han considerado eficiente la aplicación de políticas públicas en lo correspondiente en cuanto a inclusión laboral de dichas personas para el año 2018 se dispone únicamente de estadísticas generales a nivel nacional, en el año 2019 hubo 204 personas con discapacidad laboralmente activas en el Cantón Tulcán, en el año 2020 quedaron 52 personas con discapacidad laboralmente activas, dejando a más del 90% de la población sin trabajo, sin fomentar actividades de autoempleo, dejando sin ingresos a familias con necesidades determinantes, sin llevar una vida digna y sin cumplimiento a la política pública de inclusión laboral.

Entonces, las personas con discapacidad poseen ingresos dependiendo directamente de su formación según lo mencionan las entidades públicas y privadas, es por esta razón que los ingresos que perciben las personas con discapacidad están acorde a sus capacidades laborales, no obstante, la disminución de oportunidades para este grupo prioritario se ha disipado por la insuficiente existencia de programas, herramientas, proyectos o actividades estatales, es decir, la escasa implementación y estudio de las políticas públicas.

Tabla 30. Ingresos mensuales en relación a la satisfacción de las políticas públicas

| | | Satisfacción de las políticas públicas | | | | | |
|---------------------------|----------------------|--|------------|-----------------|--------------|-------------------------|-------|
| | | Totalmente satisfecho | Satisfecho | Algo satisfecho | Insatisfecho | Totalmente insatisfecho | Total |
| Ingresos mensuales | Menos de 100\$ | 0% | 1% | 5% | 6% | 3% | 15% |
| | De 101\$ a 200\$ | 0% | 6% | 20% | 6% | 2% | 35% |
| | De 201\$ a 300\$ | 2% | 13% | 12% | 7% | 2% | 35% |
| | De 301\$ a 400\$ | 1% | 5% | 4% | 2% | 1% | 12% |
| | De 401\$ en adelante | 0% | 1% | 2% | 1% | 1% | 3% |
| Total | | 2% | 26% | 42% | 22% | 9% | 100% |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores con discapacidad en el año 2020

En tal sentido, se puede evidenciar que las personas con algún tipo de discapacidad que poseen un trabajo y su remuneración redondea de 100 a 200 dólares se sienten algo insatisfechas con la aplicación de la política pública, sin embargo, cabe mencionar que en su gran mayoría las personas con discapacidad no se sienten totalmente satisfechos de los ingresos que perciben, independientemente del ingreso que posean, en consecuencia se puede identificar que las políticas públicas deben ser aplicadas de mejor manera para satisfacer la demanda de las personas con discapacidad.

4.2.7. Cumplimiento de objetivos de la investigación

Para el cumplimiento de los objetivos planteados en el presente estudio, se utilizó la investigación de campo para extraer información primaria a las personas con discapacidad en el cantón Tulcán en el año 2020, por tal motivo, se utilizó encuestas y entrevistas para cumplir con el propósito planteado en la investigación, en donde se verifica su cumplimiento.

4.2.7.1. Objetivo General

El propósito general de la investigación fue: “Analizar la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020”.

Mediante la investigación de campo se pudo diagnosticar la política pública de inclusión laboral en las personas con discapacidad, para lo cual se utilizó entrevistas a representantes y funcionarios de instituciones que fomentan el desarrollo de las personas con discapacidad en el cantón Tulcán, cabe destacar que el representante del Club Fuerza Ciega supo manifestar que se solicita la nómina de las personas con discapacidad que poseen carnet de discapacidad para participar en veedurías ciudadanas, sin embargo, los planes, proyectos o actividades en materia de inclusión laboral no se han elaborado actualmente, debido a que se aspira tener un polo de desarrollo en el cantón para focalizar las fuentes de trabajo de acuerdo con la discapacidad en conjunto con la ley. Por tal motivo, la política pública de inclusión laboral y su influencia en el nivel de ingresos en las personas con discapacidad, pasa desapercibida, debido a que la política se ve limitada en el sector de las personas con discapacidad.

4.2.7.2. Objetivos específicos

Para cumplir con el propósito del estudio se propuso tres objetivos específicos, encaminados a construir y definir el objetivo general, en donde el primer objetivo específico fue: “Identificar la política pública de inclusión laboral dirigida a las personas con discapacidad”. Para el

cumplimiento de este objetivo se partió de la técnica encuesta, y se pudo identificar que las personas con discapacidad que realizan una actividad laboral no se sienten satisfechas con la aplicación de la política pública, no obstante, por medio de la entrevista se identificó que la política pública que se aplica a las personas con discapacidad son las veedurías, en el mismo contexto, la directora del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, afirmó que se aplica el presupuesto participativo porque los Gobiernos Municipales tienen el 10% de su presupuesto destinado para grupos de atención prioritaria y entre ellos las personas con discapacidad, en donde puede hacer partícipes de estos recursos

Posteriormente, se cumplió con el segundo objetivo específico el cual fue: Indagar sobre los beneficios económicos existentes para personas con discapacidad, para el cumplimiento de este objetivo existe una contraposición entre autoridades y las personas con discapacidad, debido a que las autoridades mediante una entrevista manifestaron, que sí perciben beneficios económicos, así lo explicó el director del Ministerio de Inclusión Económica y Social, donde mencionó que algunas instituciones brindan estos beneficios, los cuales son:

TODO UNA VIDA. 100 dólares para personas con discapacidad moderada o grave que está en vulnerabilidad y extrema pobreza. y desde luego esté calificada por el registro social en base al núcleo familiar.

BONO JOAQUÍN GALLEGOS LARA. Aporte económico de 240 dólares que recibe el encargado de la persona, y también es calificado por el registro social en base a la vulnerabilidad del núcleo familiar.

PENSIÓN POR DISCAPACIDAD. Aporte económico de 50 dólares para personas con discapacidad moderada y grave, que tiene un nivel más alto, calificado por el registro social.

Con lo anteriormente expuesto, las personas con discapacidad mencionan no percibir beneficios económicos como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 31. Percepción de beneficios económicos

| | Número de personas | Porcentaje |
|--------------|--------------------|------------|
| Si | 83 | 25,2 |
| No | 247 | 74,8 |
| Total | 330 | 100,0 |

Nota. Los datos se obtuvieron mediante la investigación de campo a los trabajadores Con discapacidad en el año 2020

Finalmente, el tercer objetivo específico fue: “Determinar la influencia de la política pública de inclusión laboral, sobre el nivel de ingresos de las personas con discapacidad a nivel del cantón Tulcán”. Para el cumplimiento de este objetivo se utilizó la técnica de encuesta y entrevista, donde las personas con discapacidad mencionaron no sentirse satisfechas con la aplicación de la política pública, por tal motivo, esto afecta en su nivel de ingresos, porque en su mayor parte sus ingresos mensuales no superan el Salario Básico Unificado, y son escasas las personas que mencionaron estarlo, en este contexto, el representante del Club Fuerza Ciega mencionó que actualmente no existe una política pública de inclusión laboral formulada sobre el nivel de ingresos de las personas con discapacidad, por ende, se aspira tener un polo de desarrollo en la ciudad, para focalizar las fuentes de trabajo de acuerdo con la discapacidad en conjunto con la ley, con la aplicación de estos incentivos en beneficio a las personas con discapacidad se formará el polo de desarrollo y se constituirá en una política de los gobiernos municipales.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- ✓ Los problemas sociales en el área de la inclusión en Ecuador no son recientes, el presente estudio ha evidenciado que desde años anteriores el Estado ha dictado normas jurídicas en beneficio de las personas en situación de discapacidad, sin embargo hasta la actualidad no se cuenta con una codificación integra, eficiente y eficaz en materia de inclusión laboral, existen varias iniciativas desarrolladas por organizaciones políticas y sociales que han surgido gracias a la expedición de la Constitución Política del Ecuador del 2008 la cual otorga gran importancia a este grupo vulnerable.
- ✓ La inclusión laboral en las personas con discapacidad es deficiente, debido a la escasa implementación de indicadores y seguimiento de la política pública que fomente un nivel de ingresos acorde a sus capacidades productivas y laborales, por tal motivo, este grupo vulnerable se ve directamente afectado y únicamente a satisfacer sus necesidades básicas mas no a llevar una vida digna en su totalidad.
- ✓ El presente estudio mostró un ámbito social sobre las personas con discapacidad sobre la aplicación de la política pública en la inserción laboral, obteniendo un 42% de la población que menciona sentirse algo satisfechos con su aplicación, ya que, en su gran mayoría no cuentan con un empleo digno, por lo tanto, su nivel de ingresos es bajo.
- ✓ Los ingresos que perciben las personas con discapacidad se encuentran en un rango de 100 a 400 dólares mensuales, representando el 62% de la población la cual mencionó percibir un cantidad menor al Salario Básico Unificado, por tal motivo son mínimas las personas que sobrepasan esta cantidad, siendo un factor desfavorable por los escasos créditos o bonos por parte del Estado, no obstante, el empleo se ha convertido en un problema vigente, debido a que la mayor parte de las personas en situación de discapacidad no poseen un empleo formal.

5.2. RECOMENDACIONES

- ✓ Es preciso concientizar a la población sobre la problemática de la no inclusión laboral de este grupo vulnerable, ya que no es solo responsabilidad estatal sino de toda la población a fin de garantizar el respeto de los derechos de las personas vulnerables, dejar un precedente para las generaciones presentes y futuras, porque todas las personas tenemos derecho al Buen Vivir.
- ✓ Se recomienda a las autoridades encargadas hacerse más presentes en el bienestar de las personas en situación de discapacidad, fomentando actividades, proyectos, programas y planes, para brindar más accesibilidad laboral a las personas con discapacidad.
- ✓ Planificar estrategias efectivas que sirvan de apoyo para las personas en situación de discapacidad que requieran incluirse laboralmente, brindándoles un ambiente laboral afectivo acorde a sus capacidades; conjuntamente con la generación de actividades de autoempleo (emprendimiento).
- ✓ Impulsar actividades de autoempleo que permitan generar ingresos económicos como medida de solventar sus necesidades básicas que garanticen una plena inclusión.
- ✓ En relación a lo laboral, es conveniente reestructurar una base de datos para verificar la cantidad de personas con discapacidad insertadas en instituciones públicas y privadas, que permita mejorar su transparencia y el cumplimiento de la política pública de inserción laboral, ya que, actualmente se desconoce cuántas entidades cumplen con las aplicaciones de estas herramientas.
- ✓ Es conveniente por parte de las autoridades evaluar las políticas públicas en las personas con discapacidad, para fortalecer su aplicación y satisfacer los requerimientos de este grupo prioritario.
- ✓ Respecto al Consejo Nacional de Discapacidades se recomienda dar a conocer las políticas públicas y todo beneficio dirigido a las personas en situación de discapacidad de una manera más amplia, con la finalidad de que estas lleguen a la mayoría de la población o más bien a su totalidad.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- SEN, A. (2004): Disability and justice, Conferencia pronunciada en la Conferencia de la Discapacidad y Desarrollo Inclusivo, Banco Mundial, Washington, DC, 01 de diciembre de 2004. Recuperado 13 de octubre de 2020, de http://siteresources.worldbank.org/DISABILITY/214576-1092421729901/20291152/Amartya_Sen_Speech.doc
- Acuña, C., & Chudnovsky, M. (2017). 12 notas de concepto para entender mejor al Estado, las políticas públicas y su gestión. Buenos Aires: CAF. Retrieved from <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1029>
- Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2018). Ciclo de las políticas públicas. Recuperado 20 agosto de 2019, de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/08/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
- A. (2016, 11 julio). *La importancia del salario en los trabajadores y la economía*. Credilikeme. Recuperado 12 de Julio de 2020, de <https://blog.credilike.me/importancia-del-salario/#:~:text=El%20salario%20percibido%20mensualmente%20por,vestido%20y%20recreaci%C3%B3n%20entre%20otras.&text=A%20mayor%20salario%20%20mayor%20necesidad,el%20trabajador%20y%20su%20familia.>
- Agenda Nacional para la igualdad de discapacidades (2017-2021). Recuperado 26 de Octubre de 2020, de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/agenda-nacional-para-la-igualdad-de-discapacidades-2017-2021/>
- Alarcón, D. (2015). La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Recuperado 12 de Marzo de 2019, de <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de.pdf>

- Ayala, A. M. (2020, 23 octubre). Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas. Recuperado 18 de diciembre de 2020, de <https://www.lifeder.com/investigacion-bibliografica/>
- Arteaga, F. (2016). Propuesta para disminuir la rotación de personal en la sucursal american call center, ubicada en la ciudad de quito para el periodo 2016. Recuperado 17 de octubre de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/9997/1/T-UCE-0003-AE026-2016.pdf>
- Ávila Rendón, Carmen Liliana, & Gil Obando, Lida Maritza, & López López, Alexandra, & Vélez Álvarez, Consuelo (2012). Políticas públicas y discapacidad : participación y ejercicio de derechos. Investigaciones Andina. Recuperado 19 Marzo de 2019, de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=56294>
- Clemente, M. I. (2017). *Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España*. Universidad Católica de Murcia. Murcia: 210.
- Cochero, E., Guiz, E. (2020) Análisis de la política pública de nutrición y su influencia de la disminución de los niveles de desnutrición crónica de los niños y niñas beneficiarios del Bono de Desarrollo Humano del Cantón Tulcán. Universidad Politecnica Estatal del Carchi. Tulcán. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/921>
- Código del Trabajo (2012). Contrato de personas en situación de discapacidad. Art.33. Recuperado 29 de Julio de 2020, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- CONADIS. (2016). Consejo Nacional para la Igualdad en Discapacidades, Misión Visión. Recuperado 18 de abril de 2019, de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/valores-mision-vision/>
- Consejo Nacional para la igualdad en discapacidades (2020). Estadísticas inclusión. Recuperado 15 de junio de noviembre de 2018, de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución del Ecuador. Recuperado 09 de febrero 2020, de <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-República-del-Ecuador.pdf>
- Espinoza, M., Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. Recuperado 14 de enero 2020, de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/18395103.html>
- FENEDIF. (2018). Federación Nacional de los Ecuatorianos con Discapacidad Física Recuperado 17 de marzo de 2020, de <http://www.discapadadesecuador.org/images/stories/File/Proyecto%20AECID%20OCEMFE/proyecto%20aecid%20cocemfe.pdf>
- Feres, J. C., Mancero, X., & United Nations. Economic Commission for Latin America and the Caribbean. (2001). *Enfoques para la medición de la pobreza*. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas, CEPAL, División de Estadística y Proyecciones Económicas.
- Godoy, L. D. (2009). Documentación sobre gerencia pública, del Subgrupo A2, Cuerpo Técnico, especialidad de Gestión Administrativa, de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. 2.
- Guía para la Atención de personas con discapacidades. (2016). Concepto de Discapacidad. Recuperado 15 de abril de 2020, de <https://bibliotecapromocion.msp.gob.ec/greenstone/collect/promocin/index/assoc/HASH4f82.dir/doc.pdf>
- Inquilla, M. J. (Enero-Junio de 2015). Discapacidad, pobreza y desigualdad social en puno: Un tema multidimensional y multifactorial desde la perspectiva sociológica. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(1), 28-38. Recuperado 20 mayo de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844869003>
- Jiménez, A. (2013, 16 enero). ¿Qué es el salario y cuáles son sus componentes? Recuperado 25 de noviembre de 2020, de <https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-el-salario-y-cuales-son-sus-componentes>

- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Inclusión Laboral. Recuperado 22 de noviembre de 2020, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Molina Navarrete, María Gabriela (2014). Propuesta para formular adecuadamente las políticas públicas en el Ecuador. Tesis previa a la obtención del Título de Economista. Carrera de Economía. Quito: UCE. 138 p. Recuperado 11 de diciembre de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3137/1/T-UCE-0005-467.pdf>
- Feres, J. C., Mancero, X., & United Nations. Economic Commission for Latin America and the Caribbean. (2001). *Enfoques para la medición de la pobreza*. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas, CEPAL, División de Estadística y Proyecciones Económicas.
- Morillo, L. (2015). Política laboral. Recuperado 13 enero de 2020, de <http://es.slidershare.net/pirona1/politicalaboral-46463099>
- Muñoz, A. M. (3 de Abril de 2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales*, 3(30), 1.
- Organización Internacion del Trabajo. (2018). Discapacidad y trabajo. Recuperado 14 septiembre de 2018, de https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm
- Plan Nacional de Desarrollo (2017-2021). Toda una vida. Recuperado 07 de septiembre del 2019, de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Perez, N. (2013). La política pública en el Ecuador y su incidencia en el mejoramiento en las condiciones de vida de las personas con discapacidad, Tesis de postgrado, Universidad Técnica Particular de Loja, Recuperado 10 de noviembre de 2018, de <http://www.repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/418>
- Prieto Castellanos, B. J. (2018). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46), 8-12. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cc18-46.umdí>
- Raffino. M. (2020). *Concepto de Salario*. Recuperado 06 de agosto de 2020, de <https://concepto.de/salario/#ixzz6nxqT8Pk6>

- Roth, D. (2014). Analisis y evaluacion de las politicas publicas. Recuperado 19 abril de 2019, de <https://revistas.flacsoandes.edu.ec/mundosplurales/article/view/1907/1368>
- Rueda, E. B. (Julio- Diciembre de 2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. *Redalyc*, 16(2), 2. Recuperado 30 de agosto de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2738/273849945007>
- Smith, A. (1998). Ensayos filosóficos. Madrid: Pirámide.
- Torres, W. y Vela, D. (2017). Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016. Tesis de pregrado. Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Ucha, F. (2008, 11 diciembre). Definición de Encuesta. Recuperado 26 de diciembre de 2020, de <https://www.definicionabc.com/comunicacion/encuesta.php>

V. ANEXOS

Anexo 1. Certificado o Acta del Perfil de Investigación



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ACTA

DE LA SUSTENTACIÓN DE PREDEFENSA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN DE:

NOMBRE: Guacalés Rodríguez Paola Stefania **CÉDULA DE IDENTIDAD:** 1724975683
NIVEL/PARALELO: 0 **PERIODO ACADÉMICO:** noviembre 2020-Marzo 20

TEMA DE INVESTIGACIÓN: "Análisis de la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020."

Tribunal designado por la dirección de esta Carrera, conformado por:

PRESIDENTE: MSC.ROMERO ORTEGA ALDO BENITO
LECTOR: MSC. VILLARREAL SALAZAR FERNANDO JAVIER
ASESOR: MSC. POZO ALVEAR ALIDA KARINA

De acuerdo al artículo 21: Una vez entregados los requisitos para la realización de la pre-defensa el Director de Carrera integrará el Tribunal de Pre-defensa del informe de investigación, fijando lugar, fecha y hora para la realización de este acto:

EDIFICIO DE AULAS: 0 **AULA:** VIRTUAL
FECHA: miércoles, 10 de febrero de 21
HORA: 17H00

Obteniendo las siguientes notas:

1) Sustentación de la predefensa: 5,60
2) Trabajo escrito 2,50
Nota final de PRE DEFENSA 8,10

Por lo tanto: **APRUEBA CON OBSERVACIONES** ; debiendo acatar el siguiente artículo:

Art. 24.- De los estudiantes que aprueban el Plan de Investigación con observaciones. - El estudiante tendrá el plazo de 10 días laborables para proceder a corregir su informe de investigación de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el **miércoles, 10 de febrero de 21**



Firmado electrónicamente por:
**ALDO BENITO
ROMERO ORTEGA**

MSC.ROMERO ORTEGA ALDO BENITO

PRESIDENTE



Firmado electrónicamente por:
**ALIDA
KARINA POZO**

MSC. POZO ALVEAR ALIDA KARINA

TUTOR

FERNANDO JAVIER
VILLARREAL
SALAZAR

Firmado digitalmente por FERNANDO JAVIER
VILLARREAL SALAZAR
DN: cn=FERNANDO JAVIER VILLARREAL
SALAZAR, o=INSTITUTO NACIONAL CENTRAL
DEL ECUADOR, ou=ENTIDAD DE
CERTIFICACION DE INFORMACION ECIBICE
Motivo: Soy el autor de este documento
Ubicación:
Fecha: 2021.02.12 08:48:05.00

MSC. VILLARREAL SALAZAR FERNANDO JAVIER

LECTOR

Adj.: Observaciones y recomendaciones



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ACTA

DE LA SUSTENTACIÓN DE PREDEFENSA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN DE:

NOMBRE: Ortega Bolaños Ángel Mauricio
NIVEL/PARALELO: 0

CÉDULA DE IDENTIDAD: 0402017784
PERIODO ACADÉMICO: noviembre 2020-Marzo 20

TEMA DE INVESTIGACIÓN: "Análisis de la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020."

Tribunal designado por la dirección de esta Carrera, conformado por:

PRESIDENTE: MSC.ROMERO ORTEGA ALDO BENITO
LECTOR: MSC. VILLARREAL SALAZAR FERNANDO JAVIER
ASESOR: MSC. POZO ALVEAR ALIDA KARINA

De acuerdo al artículo 21: Una vez entregados los requisitos para la realización de la pre-defensa el Director de Carrera integrará el Tribunal de Pre-defensa del informe de investigación, fijando lugar, fecha y hora para la realización de este acto:

EDIFICIO DE AULAS: 0 **AULA:** VIRTUAL
FECHA: miércoles, 10 de febrero de 21
HORA: 17H00

Obteniendo las siguientes notas:

1) Sustentación de la predefensa: 5,60
2) Trabajo escrito 2,50
Nota final de PRE DEFENSA 8,10

Por lo tanto: **APRUEBA CON OBSERVACIONES** ; debiendo acatar el siguiente artículo:

Art. 24.- De los estudiantes que aprueban el Plan de Investigación con observaciones. - El estudiante tendrá el plazo de 10 días laborables para proceder a corregir su informe de investigación de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el

miércoles, 10 de febrero de 21



Firmado electrónicamente por:
**ALDO BENITO
ROMERO ORTEGA**

MSC.ROMERO ORTEGA ALDO BENITO
PRESIDENTE



Firmado electrónicamente por:
**ALIDA
KARINA POZO**

MSC. POZO ALVEAR ALIDA KARINA
TUTOR

**FERNANDO
JAVIER
VILLARREAL
SALAZAR**

MSC. VILLARREAL SALAZAR FERNANDO JAVIER
LECTOR

Firmado digitalmente por FERNANDO JAVIER VILLARREAL SALAZAR
DN: cn=FERNANDO JAVIER VILLARREAL SALAZAR, o=EC IGUITO, ou=BANCO CENTRAL DEL ECUADOR, ou=ENTIDAD DE INFORMACION ECIBCE
Motivo: Soy el autor de este documento
Ubicación:
Fecha: 2021-02-12 08:48:05:00

Adj.: Observaciones y recomendaciones

Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE CENTER**

| ABSTRACT- EVALUATION SHEET | | | | |
|---|--|---|--|---|
| NAME: Ángel Mauricio Ortega Bolaños y Paola Stefania Guacales Rodríguez | | | | |
| DATE: 23 de febrero de 2021 | | | | |
| TOPIC: “ANÁLISIS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA INFLUENCIA EN EL NIVEL DE INGRESOS DE LA POBLACIÓN OBJETIVO DEL CANTON TULCAN, PERÍODO 2018-2020” | | | | |
| MARKS AWARDED | | QUANTITATIVE AND QUALITATIVE | | |
| VOCABULARY AND WORD USE | Use new learnt vocabulary and precise words related to the topic | Use a little new vocabulary and some appropriate words related to the topic | Use basic vocabulary and simplistic words related to the topic | Limited vocabulary and inadequate words related to the topic |
| | EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/> | GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/> | AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/> | LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/> |
| WRITING COHESION | Clear and logical progression of ideas and supporting paragraphs. | Adequate progression of ideas and supporting paragraphs. | Some progression of ideas and supporting paragraphs. | Inadequate ideas and supporting paragraphs. |
| | EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/> | GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/> | AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/> | LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/> |
| ARGUMENT | The message has been communicated very well and identify the type of text | The message has been communicated appropriately and identify the type of text | Some of the message has been communicated and the type of text is little confusing | The message hasn't been communicated and the type of text is inadequate |
| | EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/> | GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/> | AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/> | LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/> |
| CREATIVITY | Outstanding flow of ideas and events | Good flow of ideas and events | Average flow of ideas and events | Poor flow of ideas and events |
| | EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/> | GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/> | AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/> | LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/> |
| SCIENTIFIC SUSTAINABILITY | Reasonable, specific and supportable opinion or thesis statement | Minor errors when supporting the thesis statement | Some errors when supporting the thesis statement | Lots of errors when supporting the thesis statement |
| | EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/> | GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/> | AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/> | LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/> |
| TOTAL/AVERAGE | 9 - 10: EXCELLENT 7 - 8,9: GOOD 5 - 6,9: AVERAGE 0 - 4,9: LIMITED | | TOTAL 9 | |



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE CENTER**

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Ángel Mauricio Ortega Bolaños y Paola Stefania Guacales Rodríguez

Fecha de recepción del abstract: 23 de febrero de 2021

Fecha de entrega del informe: 23 de febrero de 2021

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma Inglés. Según los rubrics de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9, por lo cual se valida dicho trabajo.

Atentamente



EDISON BONERGES
PENAFIEL ARCOS

Ing. Edison Peñafiel Arcos MSc
Coordinador del CIDEN



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN,
ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Esta encuesta pretende recopilar información en base a la opinión de las personas con discapacidad de la ciudad de Tulcan de cómo ha influenciado su nivel de ingresos de acuerdo con la política de inclusión laboral, la información dada es sumamente confidencial y con fines académicos y de investigación.

Toda la información por proporcionar deberá ser en base a la persona con discapacidad.

Indique en que categoría se encuentra:

Persona con Discapacidad

Representante Legal

Género: Masculino Femenino LGBTI

Edad:

Nivel de Instrucción: Primaria Secundaria Tercer Nivel (Universidad)

Cuarto Nivel (Maestría) Otro

1. ¿Qué tipo de discapacidad posee usted?

Auditiva

Física

Intelectual

Psicosocial

Visual

2. ¿Qué grado de discapacidad posee?

30% al 49%

75% a 84%

50% a 74%

85% a 100%

3. ¿Cómo se siente usted con la política pública de inclusión laboral, la cual le ayuda a incursionarse en el campo laboral en condiciones iguales y fomenta actividades de autoempleo?
- | | | | |
|-----------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Totalmente satisfecho | <input type="checkbox"/> | Insatisfecho | <input type="checkbox"/> |
| Satisfecho | <input type="checkbox"/> | Totalmente insatisfecho | <input type="checkbox"/> |
| Algo satisfecho | <input type="checkbox"/> | | |
4. ¿Considera usted que el Estado cumple con la política pública de inclusión laboral y le brinda igualdad de oportunidades para acceder a un empleo?
- Si
- No
5. ¿Ha recibido facilidad para generar actividades de autoempleo (emprendimiento) por parte del Estado Ecuatoriano?
- Si
- No
6. ¿Es beneficiado actualmente de algún incentivo económico que brinda el Estado a personas con discapacidad?
- Si
- No
7. ¿De cuál incentivo económico ha formado parte?
- | | |
|----------------------------------|--------------------------|
| Bono Joaquín Gallegos Lara | <input type="checkbox"/> |
| Crédito de Desarrollo Asociativo | <input type="checkbox"/> |
| Pensión por Discapacidad | <input type="checkbox"/> |
| Toda una Vida | <input type="checkbox"/> |
8. ¿Actualmente dispone de un empleo?
- Si
- No
9. ¿El CONADIS le ha facilitado para su conocimiento en capacitación en temas de emprendimiento en coordinación con MIPRO (productivos), IEPS (Segmentos de Economía Popular y Solidaria)?
- Si
- No
10. ¿Ha sentido vulnerados sus derechos por padecer algún tipo de discapacidad a la hora de buscar o ejercer un empleo?
- Si
- No
11. ¿Ha sido favorecido con un crédito productivo, el cual fomenta el emprendimiento de personas con discapacidad por parte de la banca pública

Si

No

12. ¿Le han brindado a usted y a su familia asistencia técnica, acompañamiento o asesoría para generar y mantener unidades productivas de auto empleo y empoderamiento económico?

Si

No

13. ¿Cuál es su rango de ingresos mensuales?

Menos de 100\$

De 301\$ a 400\$

De 101\$ a 200\$

De 401\$ en adelante

De 201\$ a 300\$

14. ¿Cuál es el grado de satisfacción respecto a los ingresos que usted percibe mensualmente?

Totalmente satisfecho

Insatisfecho

Satisfecho

Totalmente insatisfecho

Algo satisfecho

15. Cuánto destina de sus ingresos mensualmente para cubrir las siguientes necesidades básicas en:

Vivienda

Menor a 50\$ De 50\$ a 100\$ De 101\$ a 150\$ Mayor a 151\$

Vestimenta

Menor a 50\$ De 50\$ a 100\$ De 101\$ a 150\$ Mayor a 151\$

Educación

Menor a 50\$ De 50\$ a 100\$ De 101\$ a 150\$ Mayor a 151\$

Transporte

Menor a 50\$ De 50\$ a 100\$ De 101\$ a 150\$ Mayor a 151\$

Alimentación

Menor a 50\$ De 50\$ a 100\$ De 101\$ a 150\$ Mayor a 151\$

Salud

Menor a 50\$ De 50\$ a 100\$ De 101\$ a 150\$ Mayor a 151\$

Anexo 4. Evidencias fotográficas











Anexo 5. Solicitud dirigida al representante del Club Fuerza Ciega



Oficio N° UPEC-AP-2020-0208-Of
Tulcán, 30 de septiembre del 2020

PARA: Dr. Luis López
REPRESENTANTE CLUB DEPORTIVO FUERZA CIEGA

ASUNTO: Solicitud

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo de quienes conformamos la comunidad universitaria de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi UPEC, a la vez que le deseamos éxitos en las funciones que usted acertadamente desempeña.

En mi calidad de Director de la Carrera de Administración Pública de la UPEC, solicito de la manera más cordial se autorice realizar una entrevista a su autoridad por parte de la Srta. Paola Stefania Guacales Rodríguez y al Sr. Angel Mauricio Ortega Bolaños estudiantes de la Carrera de Administración Pública, perteneciente a la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial, con el fin de realizar su proyecto de investigación denominado "Análisis de la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020", como requisito previo a la obtención del título profesional.

En virtud de lo antes mencionado me permito indicar que la información obtenida se utilizará con fines estrictamente educativos, para ello se aplicará una encuesta por parte de los estudiantes.

Por la atención que se digne dar al presente, reciba mis agradecimientos.

Atentamente,



Edwin Marcelo Cahuasqui Cevallos

DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
"EDUCAMOS PARA TRANSFORMAR EL MUNDO"

C.I. 1002441333

Tel.: 2224079 ext 3040

edwin.cahuasqui@upec.edu.ec

administracion.publica@upec.edu.ec

MC/ym

Anexo 6. Solicitud dirigida al CONADIS



Oficio N° UPEC-AP-2020-0206-Of
Tulcán, 30 de septiembre del 2020

Tates
PARA: Ing. Aida Tates
DIRECTORA DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD EN DISCAPACIDADES

ASUNTO: Solicitud

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo de quienes conformamos la comunidad universitaria de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi UPEC, a la vez que le deseamos éxitos en las funciones que usted acertadamente desempeña.

En mi calidad de Director de la Carrera de Administración Pública de la UPEC, solicito de la manera más cordial se autorice realizar una entrevista a su autoridad por parte de la Srta. Paola Stefania Guacales Rodríguez y al Sr. Angel Mauricio Ortega Bolaños estudiantes de la Carrera de Administración Pública, perteneciente a la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial, con el fin de realizar su proyecto de investigación denominado "Análisis de la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020", como requisito previo a la obtención del título profesional.

En virtud de lo antes mencionado me permito indicar que la información obtenida se utilizará con fines estrictamente educativos, para ello se aplicará una encuesta por parte de los estudiantes.

Por la atención que se digne dar al presente, reciba mis agradecimientos.

Atentamente,

Edwin Marcelo Cahuasqui Cevallos

DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
"EDUCAMOS PARA TRANSFORMAR EL MUNDO"

C.I. 1002441333

Tel.: 2224079 ext 3040

edwin.cahuasqui@upec.edu.ec
MC/ym

administracion.publica@upec.edu.ec



Anexo 7. Solicitud dirigida al MIES



Oficio N° UPEC-AP-2020-0205-Of
Tulcán, 12 de octubre del 2020

PARA: Ing. Fausto Paspuel
DIRECTOR MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

ASUNTO: Solicitud

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo de quienes conformamos la comunidad universitaria de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi UPEC, a la vez que le deseamos éxitos en las funciones que usted acertadamente desempeña.

En mi calidad de Director de la Carrera de Administración Pública de la UPEC, solicito de la manera más cordial se autorice a quien corresponda se brinde información académica a la Srta. Paola Stefania Guacales Rodríguez y al Sr. Angel Mauricio Ortega Bolaños estudiantes de la Carrera de Administración Pública, perteneciente a la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial, con el fin de realizar su proyecto de investigación denominado "Análisis de la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020".

En virtud de lo antes mencionado me permito indicar que la información obtenida se utilizará con fines estrictamente educativos, la información que se requiere se detalla: Base de datos de las personas con discapacidad que han sido beneficiadas con los incentivos económicos como lo es el bono: Joaquín Gallegos Lara, Todo una Vida, Pensión para Personas con Discapacidad, desde el 2018 hasta el presente año, solo del cantón Tulcan.

Por la atención que se digne dar al presente, reciba mis agradecimientos.

MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL
Documento No.: MIES-CZ-1-DDT-2020-0584-EXT
Fecha: 2020-10-12 09:18:38 GMT -05
Recibido por: Nelly Esperanza Paspuel Paspuel
Para verificar el estado de su documento ingrese a:
<https://www.gestiondocumental.gob.ec>
con el usuario:1002441333



Atentamente,



Jonathan Lucero

040177653-9

Lunes 12/10/2020

09:03

Edwin Marcelo Cahuasqui Cevallos

**DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
"EDUCAMOS PARA TRANSFORMAR EL MUNDO"**

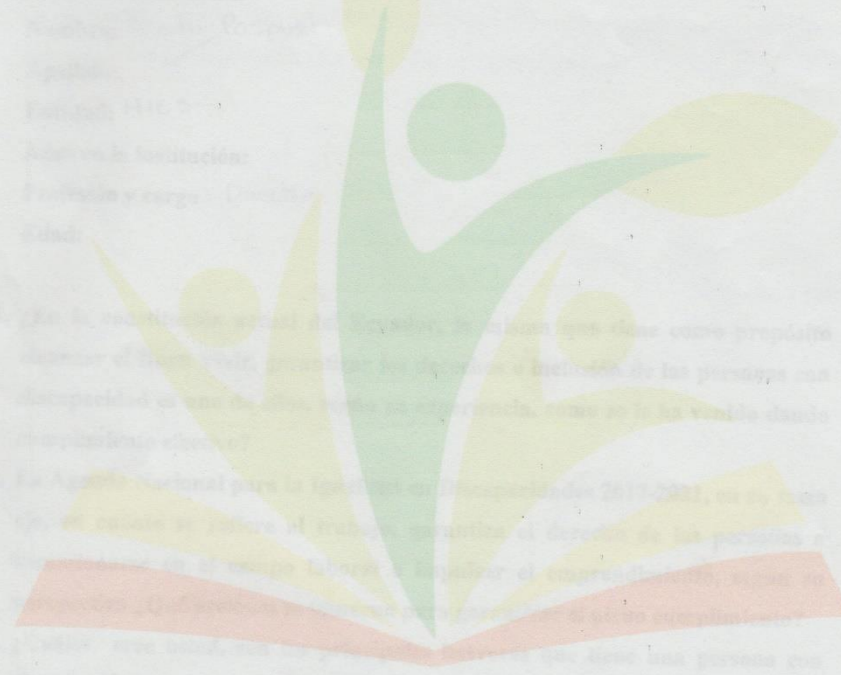
C.I. 1002441333

Telf.: 2224079 ext 3040

edwin.cahuasqui@upec.edu.ec administracion.publica@upec.edu.ec

MC/ym

C.C.: Msc. Sofía Zapata COORDINADORA DE PRÁCTICAS DE LA CARRERA



MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL.
Documento No.: MIES-CZ-1-DDT-2020-0584-EXT
Fecha: 2020-10-12 09:18:38 GMT -05
Recibido por: Nelly Esperanza Paspuel Paspuel
Para verificar el estado de su documento ingrese a:
<https://www.gestiondocumental.gob.ec>
con el usuario:1002441333

Anexo 8. Solicitud dirigida al ASOPEDISFA



Oficio N° UPEC-AP-2020-0209-Of
Tulcán, 05 de octubre del 2020

PARA: Sr. Carlos Murillo
**REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD Y SUS FAMILIARES (ASOPEDISFA)**

ASUNTO: Solicitud

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo de quienes conformamos la comunidad universitaria de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi UPEC, a la vez que le deseamos éxitos en las funciones que usted acertadamente desempeña.

En mi calidad de Director de la Carrera de Administración Pública de la UPEC, solicito de la manera más cordial se autorice realizar una entrevista a su autoridad por parte de la Srta. Paola Stefania Guacales Rodríguez y al Sr. Angel Mauricio Ortega Bolaños estudiantes de la Carrera de Administración Pública, perteneciente a la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial, con el fin de realizar su proyecto de investigación denominado "Análisis de la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020", como requisito previo a la obtención del título profesional.

En virtud de lo antes mencionado me permito indicar que la información obtenida se utilizará con fines estrictamente educativos, para ello se aplicará una encuesta por parte de los estudiantes.

Por la atención que se digne dar al presente, reciba mis agradecimientos.

Atentamente,

Recibido
[Firma]

[Firma]



Edwin Marcelo Cahuasqui Cevallos

**DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
"EDUCAMOS PARA TRANSFORMAR EL MUNDO"**

C.I. 1002441333

Tel.: 2224079 ext 3040

edwin.cahuasqui@upec.edu.ec administracion.publica@upec.edu.ec
MC/ym

Anexo 9. Solicitud dirigida al Director de Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo



Oficio N° UPEC-AP-2020-0205-Of
Tulcán, 05 de octubre del 2020

PARA: Msc. Karina Patricia Salinas Reina
DIRECTORA GRUPOS PRIORITARIOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

ASUNTO: Solicitud

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo de quienes conformamos la comunidad universitaria de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi UPEC, a la vez que le deseamos éxitos en las funciones que usted acertadamente desempeña.

En mi calidad de Director de la Carrera de Administración Pública de la UPEC, solicito de la manera más cordial se autorice a quién corresponda se brinde información académica a la Srta. Paola Stefania Guacales Rodríguez y al Sr. Angel Mauricio Ortega Bolaños estudiantes de la Carrera de Administración Pública, perteneciente a la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial, con el fin de realizar su proyecto de investigación denominado "Análisis de la política pública de inclusión laboral para las personas con discapacidad y la influencia en el nivel de ingresos de la población objetivo del Cantón Tulcán, periodo 2018-2020".

En virtud de lo antes mencionado me permito indicar que la información obtenida se utilizará con fines estrictamente educativos, la información que se requiere se detalla: Base de datos de las personas con discapacidad laboralmente activas en las instituciones públicas y privadas en el cantón Tulcán, con la finalidad de aplicar la encuesta adjunta en alguna de las plataformas o aplicaciones móviles con las que dispone su institución.

Además, me permito solicitar a usted muy comedidamente una entrevista (física o virtual), con el fin de analizar el instrumento o cuestionario presentado por los estudiantes.

Por la atención que se digne dar al presente, reciba mis agradecimientos.



Atentamente,

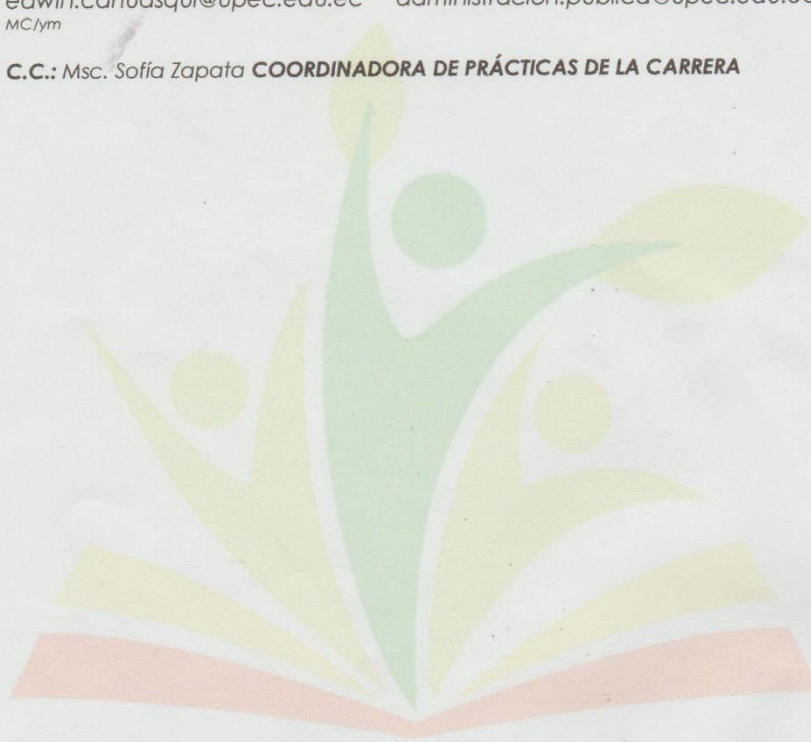


Firmado electrónicamente por:
EDWIN MARCELO
CAHUASQUI
CEVALLOS

Edwin Marcelo Cahuasqui Cevallos
DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
"EDUCAMOS PARA TRANSFORMAR EL MUNDO"

C.I. 1002441333 Telf.: 2224079 ext 3040
edwin.cahuasqui@upec.edu.ec administracion.publica@upec.edu.ec
MC/ym

C.C.: Msc. Sofía Zapata COORDINADORA DE PRÁCTICAS DE LA CARRERA



(06) 2224079 - 2224080

Calle Antisana y Av. Universitaria

info@upec.edu.ec

www.upec.edu.ec



Traspaso de documentos físicos

Información del documento

| | | | |
|--------------------|--|-------------|----------------------|
| No. documento: | MDT-DPTSPCAR-2020-0386-EXTERNO | Referencia: | UPEC-AP-2020-0205-OF |
| Remitente: | Edwin Marcelo Cahuasqui Cevallos | | |
| Asunto: | SOLICITUD DE INFORMACION - UNIVERSIDAD POLITECNICA ESTATAL DEL CARCHI - EDWIN MARCELO CAHUASQUI CEVALLOS | | |
| Registrado por: | Diana Karolina Paucar Narvaez | | |
| Fecha de Creación: | 2020-10-06 12:12 (GMT-5) | | |
| Fecha de Envío: | (GMT-5) | | |

Información del traspaso

| | | | |
|-----------------------|---|---------------|-------------------------------|
| Área (Enviado a): | DIRECCION DE ATENCIÓN A GRUPOS PRIORITARIOS | Recibido por: | Karina Patricia Salinas Reina |
| Fecha entrega: | 2020-10-06 12:12 (GMT-5) | | |
| Área (Enviado por): | DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DEL CARCHI | Enviado por: | Diana Karolina Paucar Narvaez |
| Responsable Traslado: | D_PAUCAR | Comentario: | ENTREGA: 02 FOJAS |
| Estados: | Bueno | | |

Recibido por

Enviado por

Responsable traslado

 Karina Patricia Salinas Reina
 DIRECCION DE ATENCIÓN A
 GRUPOS PRIORITARIOS

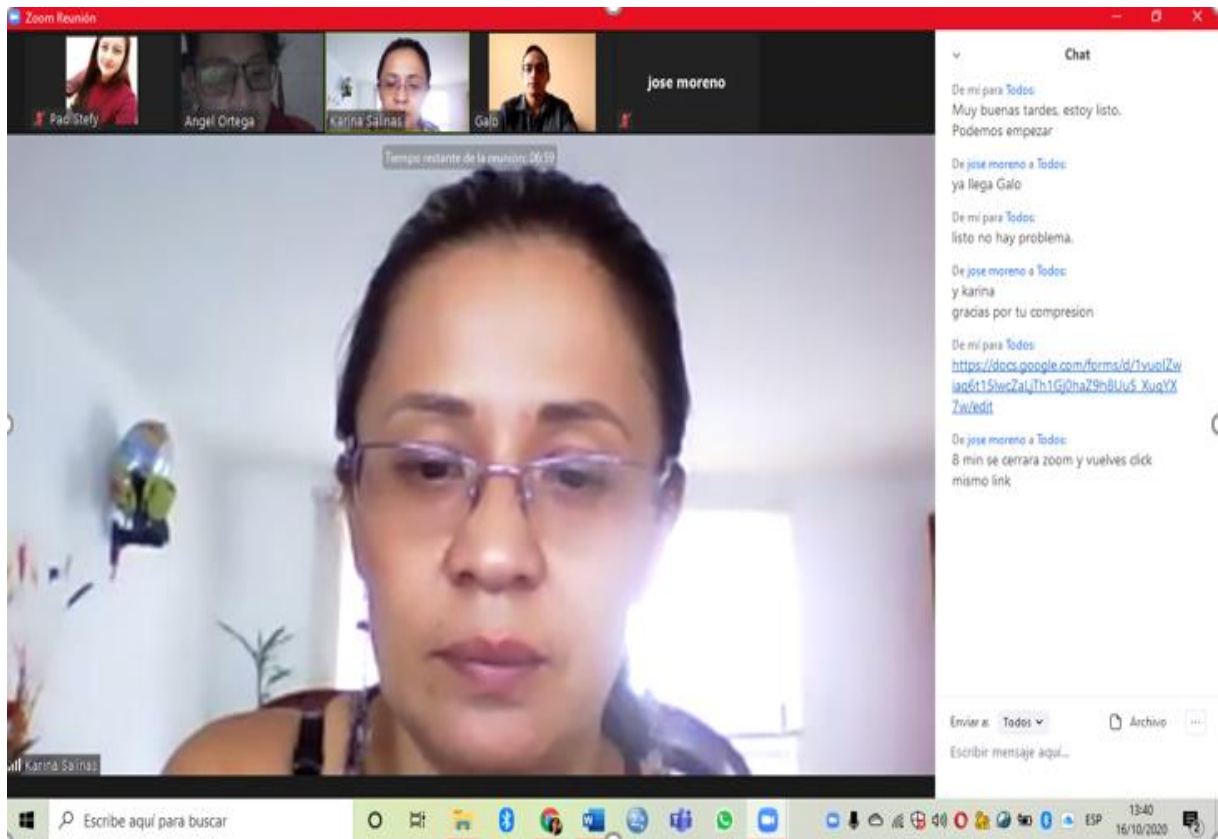
 Diana Karolina Paucar Narvaez
 DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL
 TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO
 DEL CARCHI

 D_PAUCAR



Jad de Tulcán
 Postal: 34000
 3 6) 2224-294
rabajo.gob.ec

Anexo 10. Entrevista Directora de Grupos Prioritarios del Ministerio del Trabajo



ENTREVISTA SOLICITADA POR LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL
CARCHI FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN,
ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Entrevista Directora Grupos Prioritarios del Ministerio del Trabajo

Objetivo: Conocer la opinión y criterio de las autoridades correspondientes con la finalidad de obtener resultados netamente académicos para el apoyo de titulación en la carrera de administración pública.

Su participación profesional es importante, para lograr el objetivo del estudio. Dígnese indicar su opinión respecto a las siguientes preguntas:

- 1. La Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2017-2021, en su sexto eje, en cuanto se refiere al trabajo, garantiza el derecho de las personas a incursionarse en el campo laboral e impulsar el emprendimiento, según su perspectiva ¿Qué acciones se tomaron o se están tomando en cuenta para garantizar un pleno cumplimiento?**

Esta Cartera de Estado, bajo el principio de no discriminación trabaja en el diseño, articulación, evaluación y seguimiento a la política pública, mediante la construcción de normativas, participación en mesas intersectoriales, procesos de sensibilización y asesorías, con el fin de garantizar la inclusión laboral y el cumplimiento de derechos laborales de personas con discapacidad.

ACCIONES PROGRAMAS Y SERVICIOS DIRIGIDOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Bolsa de Empleo Pública Red Socio Empleo

El Sistema Socio Empleo Inclusivo fue implementado el 23 de noviembre del 2017, con el objetivo de impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad visual y brindar accesibilidad en la búsqueda y aplicación de ofertas laborales, solicitud de soporte o ayuda,

registro o actualización de la hoja de vida y reseteo de contraseña en la plataforma Red Socio Empleo.

De esta forma se pretende fomentar el empleo de las personas con discapacidad y crear una cultura laboral más incluyente. Es necesario señalar, que, si bien muchas de estas pautas son aplicables a usuarios con cualquier tipo de discapacidad, el link está enfocado a usuarios con discapacidad visual.

Talleres para fortalecer la empleabilidad

El principal objetivo es brindar herramientas para fortalecer la empleabilidad e inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. A continuación, se citan los temas abordados en estos espacios de sensibilización que pueden ser desarrollados de manera presencial y/o virtual:

- **Acceso y sostenibilidad en el ámbito laboral:** fortalecimiento de habilidades blandas, habilidades en el ambiente laboral. Presentación de herramientas para el acceso laboral, búsqueda de empleo y elaboración de currículum.

Módulos de capacitación desarrollados en cooperación interinstitucional entre el MDT y SECAP

La finalidad de los módulos de capacitación en modalidad virtual es fortalecer las habilidades relacionadas con la empleabilidad y emprendimiento de personas con discapacidad y otros grupos de atención prioritaria o que se encuentra en situaciones de vulnerabilidad social.

- **Camino hacia la empleabilidad:** Desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo a través de herramientas que faciliten el acceso a oportunidades laborales, identificación de características del emprendimiento para generar nuevas alternativas de empleabilidad.
- **Potenciando mis relaciones humanas, la clave para la empleabilidad:** Desarrollo de comunicación asertiva, fortalecimiento de las competencias emocionales y relacionales orientadas a lograr una mayor efectividad en el logro de objetivos personales y organizacionales.

Talleres de sensibilización dirigidos a empleadores del sector público y privado

En estos espacios de sensibilización se abordan temáticas relacionadas al marco normativo vigente sobre Grupos Prioritarios. Los talleres se enfocan en generar reflexión, fomentar valores de equidad y respeto que permitan a las empresas e instituciones fijar la inclusión como objetivo estratégico, para expandir el acceso a capacidades, conocimientos y talentos diversos. A continuación, se detallan las temáticas:

- Derechos de Equidad sobre Inclusión al Trabajo: Derechos humanos con mirada de inclusión, sensibilización y normativa en grupos prioritarios y vulnerables, visiones de inclusión social y lenguaje positivo.

Asesorías sobre deberes y derechos en el ámbito laboral

Espacios de atención personalizada para brindar apoyo sobre marco normativo, especialmente sobre derechos laborales de personas que pertenecen a grupos de atención prioritaria o que se encuentran en condición de vulnerabilidad.

Seguimiento y control de la inclusión laboral de personas con discapacidad

Las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público de esta Cartera de Estado, a través de los inspectores de Trabajo en coordinación con la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, han realizado inspecciones por concepto de verificar el cumplimiento de obligaciones laborales que deben cumplir los empleadores respecto de trabajadores con discapacidad.

Capacitación en metodología IMESUM con la Organización Internacional del Trabajo

Programa de capacitación en el eje de emprendimiento, este programa es impulsado por la Organización Internacional del Trabajo, el objetivo es la capacitación de Formadores (funcionarios de carrera del MDT) que luego replicarán los procesos de capacitación a emprendedores atendiendo las necesidades específicas de acuerdo al estado en el que se encuentra el emprendimiento.

Anexo 11. Normativa para la promoción del acceso y protección del empleo de personas con discapacidad

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082 / Normativa para Erradicar la Discriminación en el Ámbito Laboral

Esta normativa tiene como objetivo establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales. Las disposiciones de esta normativa son de aplicación obligatoria para el sector público y privado, en reconocimiento de los derechos de las personas y de los grupos de atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad.

Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, expedida a través del acuerdo Ministerial Nro. 22, publicado en el Registro Oficial 437, de 27 de febrero de 2019

Se definen las acciones afirmativas a ser aplicadas a favor de personas con discapacidad en el desarrollo de concursos de mérito y oposición en el sector público.

Art. 31.- De las acciones afirmativas. - Al "Puntaje tentativo final" obtenido, la plataforma tecnológica sumará automáticamente los puntajes de acciones afirmativas correspondientes a los postulantes que hubieren superado la fase de entrevista.

Participación de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo de éstas. - Se declarará ganador del concurso a aquella persona con discapacidad calificada con por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades o con enfermedad catastrófica, que haya logrado un puntaje tentativo final igual o superior a setenta y cinco (75) puntos, considerando que su situación personal no sea impedimento para cumplir con las actividades del puesto, lo cual será analizado por la UATH institucional, quien emitirá su respectivo informe.

Asimismo, esta disposición será aplicable para los postulantes sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, siendo aquellos que tengan bajo su cuidado dentro de su núcleo familiar a una persona con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, entiéndase al cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, padre, madre, hermano o hermana, hijo o hija, mismos que formarán parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el artículo 64 de la LOSEP.

El porcentaje de inclusión laboral será del cuatro por ciento (4%) del total de la nómina de la institución. En el caso que se supere este porcentaje, la acción afirmativa para personas con discapacidad y/o enfermedad catastrófica al que se refiere el presente literal no será aplicable.

Para ello se observará que:

b.1) En el caso de que dos o más personas con discapacidad, y/o sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica superen los setenta y cinco (75) puntos en el puntaje tentativo final, se escogerá al mejor puntuado.

b.2) En caso de que dos o más personas con discapacidad superen los setenta y cinco (75) puntos, se otorgará cinco (5) puntos adicionales sobre el puntaje tentativo final a quien adquirió esta condición como consecuencia del levantamiento de campos minados o por manipulación de artefactos explosivos en cumplimiento de misiones de seguridad ciudadana.

b.3) Para el caso de sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, esta disposición solamente beneficiará a un postulante por persona con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica.

Los requisitos que deben presentarse para la aplicación de esta acción afirmativa son:

1. Para personas con discapacidad: Deben señalar esta particularidad dentro del registro "Hoja de vida" al momento de la postulación; y contar, a la fecha de la postulación, con el respectivo carné expedido por la institución del Estado competente de por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad;
2. Para personas con enfermedad catastrófica: Deben señalar esta particularidad dentro del registro "Hoja de vida" al momento de la postulación; y contar, a la fecha de la postulación, con el diagnóstico médico correspondiente extendido o avalado por un facultativo de las unidades de salud pública. Se considerarán enfermedades catastróficas únicamente aquellas que se encuentren definidas como tales por la institución del Estado competente;
3. Para sustitutos de personas con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica, además de cumplir con los numerales precedentes, deberán:
 - 3.1. Señalar este particular dentro del registro "Hoja de Vida" al momento de la postulación;

3.2. Presentar una vez que haya sido declarado ganador, una declaración juramentada ante notario público señalando que el familiar con discapacidad severa (75%) o enfermedad catastrófica debidamente comprobada se encuentra a su cargo.

En el contexto de emergencia sanitaria esta Cartera de Estado generó normativa que tiene como finalidad precautelar las fuentes de empleo, especialmente aquellas que son ocupadas por personas con discapacidad.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077, de 15 de marzo de 2020

Directrices para la aplicación de la Reducción, Modificación o Suspensión emergente de la Jornada laboral durante la declaratoria de la emergencia sanitaria.

“(...) De la reducción emergente de la jornada laboral. - distante la emergencia sanitaria declarada, por un periodo no mayor a 6 meses, renovables hasta por seis meses mar por una sola ocasión; se acordará adoptar la disminución de la jornada de trabajo referida en el artículo 47.1 del Código del Trabajo (...).”

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-080, de 28 de marzo de 2020

Reformar el acuerdo ministerial nro. mdt-2020-077 de 15 de marzo de 2020, mediante el cual se expiden las directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081, de 10 de abril de 2020

Reformar el acuerdo ministerial Nro. MDT-2017-135, a través del cual, se expidió el instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados.

“(...) El empleador que alegue la terminación del contrato individual de trabajo de conformidad con la causal 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, deberá dentro de las 24 horas posteriores a la mencionada terminación realizar lo siguiente:

1 *Registrar en el Sistema Único de Trabajo (SUT); los fundamentos que sustenten la terminación del contrato individual de trabajo; la información registrada será responsabilidad exclusiva del empleador.*

Los empleadores que no realicen este registro, serán sancionados de conformidad con el artículo 7 del Mandato Constituyente 8.

2 Notificar al trabajador, la terminación del contrato individual de trabajo por cualquier medio de notificación contemplados en las normativas legales vigentes (...)”.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-093, de 03 de mayo de 2020

Directrices para la reactivación económica a través del retorno progresivo al trabajo del sector privado.

“(...) Los trabajadores que pertenezcan a los grupos de atención prioritaria, conforme lo previsto en el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, los trabajadores que tengan la calidad de sustitutos de personas con discapacidad y los trabajadores que no deben asistir al lugar de trabajo de conformidad con la “Guía y plan general para el retorno progresivo a las actividades laborales MTT6-003 de 2020”, aprobada por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE), el 28 de abril de 2020, mantendrán o se acogerán a la modalidad de teletrabajo emergente en sus domicilios, adaptando sus actividades laborales a esta modalidad(...)”

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-171, de 09 de septiembre de 2020

Excepciones para la aplicación del capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19.

“Art. 2 De las excepciones al artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19.- El empleador no podrá suscribir acuerdos que disminuyan la remuneración que recibe por la jornada laboral ordinaria o parcial, el trabajador que:

a) Tenga la condición de persona con discapacidad, conforme lo establece el artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades, debidamente acreditada por el CONADIS y/o por el Ministerio de Salud Pública, conforme la normativa vigente.

b) Sea calificado como sustituto laboral de persona con discapacidad, conforme lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, quienes en concordancia con el artículo 15 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, debidamente acreditada por el Ministerio del Trabajo (...)”.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-094, de 03 de mayo de 2020

Directrices para el retorno al trabajo presencial del servicio público

“Art. 4.- De los servidores públicos en situación de vulnerabilidad. - Los servidores públicos que pertenezcan a los grupos de atención prioritaria, conforme lo previsto en el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, los servidores públicos que tengan la calidad de sustitutos de personas con discapacidad y los servidores públicos que no deben asistir al lugar de trabajo de conformidad con la “Guía y plan general para el retorno progresivo a las actividades laborales MTT6-003 de 2020”, aprobada por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE), el 28 de abril de 2020, mantendrán o se acogerán a la modalidad de teletrabajo emergente en sus domicilios, adaptando sus actividades laborales a esta modalidad(...)”.

Directrices para la prevención y protección de los trabajadores y servidores públicos que formen parte de los grupos de atención prioritaria y grupos con mayores factores de riesgo frente a la exposición al SARS CoV-2 dentro de los espacios laborales, publicado el 01 de junio de 2020

El principal objetivo de este instrumento es emitir los lineamientos y recomendaciones para el teletrabajo y las condiciones a observarse para el retorno progresivo y planificado de los grupos de atención prioritaria y con mayores factores de riesgo; para de este modo precautelar la continuidad laboral de las personas con discapacidad durante la pandemia.

2. ¿Se hace necesaria la sinergia responsable entre lo privado y público para llegar a tener mejores resultados en la gestión de inclusión de las personas con discapacidad en el Ecuador o la gestión de inclusión laboral de las personas con discapacidad debe ser exclusiva solo del Estado?

La responsabilidad en el cambio de paradigmas y patrones de conducta asociados a la inclusión laboral de personas con discapacidad es responsabilidad de todos los actores de la sociedad, si bien es cierto que el Estado es responsable de generar y vigilar el estricto cumplimiento de la política pública y marco normativo que garanticen las condiciones a nivel técnico, jurídico y de procesos para la plena inclusión de las personas con discapacidad; es responsabilidad de cada empleador, independientemente del sector al que pertenezca, implementar puertas

adentro de acuerdo a la realidad de su actividad productiva, las medidas, ajustes y procesos necesarios para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En caso de que las disposiciones establecidas con carácter obligatorio para la inclusión laboral de personas con discapacidad no sean acatadas por el empleador, las instituciones de vigilancia y control tomarán acciones de acuerdo al ámbito de sus competencias.

3. ¿La Legislación en materia de discapacidades y demás normas, disposiciones vigentes, están acorde a la situación actual o cumplen sus funciones para las que fueron creadas o expedidas? Sí o no y por qué.

4. ¿De lo que usted puede apreciar en la Ley Orgánica de Discapacidades Ecuatoriana que o cuáles son las falencias y/o contradicciones que urgen un cambio racional e inmediato? Sí o no y por qué.

5. ¿En la constitución ecuatoriana en el Art. 47 dice: Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: numeral 5: El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades (..), a su criterio, ¿Cómo el Estado ha contribuido para que esto se haga realidad?

Las diversas instituciones y actores que conforman el Estado, se encuentran trabajando permanentemente de manera articulada, mediante la participación en espacios de discusión, revisión de política pública y mesas de trabajo, en la generación y actualización de un marco normativo fuerte, amplio y que reconoce a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria; en este sentido se han desarrollado una serie mecanismos destinados incrementar el número de personas con discapacidad activas laboralmente.

La Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en el año 2012, en su sección quinta sobre trabajo y empleo, establece criterios de inclusión de carácter obligatorio para empleadores tanto del sector público como privado.

Entre los puntos más importantes de esta normativa se encuentra el artículo Nro. 47 en el que se establece que los emperadores del sector público o privado que cuenten con un mínimo de 25 trabajadores, están obligados a la contratación del 4% de personas con discapacidad.

“Artículo 47.- Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad (...)”.

Si bien es cierto que los cambios más significativos en cuanto a vencer barreras actitudinales y de comunicación para la inclusión laboral plena, se consiguen cuando las acciones son motivadas y se desarrollan más allá de una obligatoriedad establecida por una norma legal; este marco jurídico permite tener una línea base de acción sobre la que se pueden generar resultados objetivos en cuanto el incremento en el acceso al empleo.

En este mismo espíritu de fortalecer las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad y sus núcleos familiares, la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 48 establece la figura del sustituto de persona con discapacidad, persona que, por encontrarse al cuidado directo de un familiar con discapacidad, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral.

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

Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. (...).”

Con la Finalidad de regular el proceso de certificación de sustitutos esta Cartera de Estado emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0180, Norma para la Calificación y Certificación de Sustitutos Directos de Personas con Discapacidad.

En cuanto a la generación de condiciones estables en trabajo, la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 51 establece que las personas con discapacidad gozarán de estabilidad espacial en el trabajo.

Artículo 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención

de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente (...)”.

Con el Objetivo de establecer los procedimientos y los instrumentos de carácter técnico y operativo, que permitan escoger a la persona más idónea entre los postulantes para ocupar un cargo un puesto público en las instituciones del Estado sujetas al ámbito de acción de la Ley Orgánica de Servicio Público – LOSEP, el Ministerio del Trabajo como ente rector en materia de trabajo y empleo en el sector público, emitió las siguientes normativas de reclutamiento y selección, en cuyos articulados pertinentes se establecen las acciones afirmativas para postulantes con discapacidad.

Norma Sustitutiva del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal, expedida a través del Acuerdo Ministerial Nro. MRL 2012-000056, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 702, de 14 de mayo de 2012

“Art. 39.- De las acciones afirmativas. - Al puntaje conformado en la forma establecida en el artículo 38 de esta norma, el sistema sumará automáticamente los puntajes de acciones afirmativas a que hubiera lugar. El puntaje por acciones afirmativas se sumará únicamente a los puntajes finales de aquellos postulantes que cumplan con los requisitos para recibirlos y siempre que hayan obtenido la calificación mínima de setenta (70) puntos en el puntaje final conforme lo siguiente:

a) Participación de personas con discapacidad y enfermedades catastróficas o quienes estén a cargo de estas.

En los concursos de méritos y oposición que efectúen las instituciones del Estado se declarará ganador o ganadora del mismo a aquella persona con discapacidad o enfermedad catastrófica que haya logrado un puntaje final igual o superior a setenta (70) puntos, considerando que su situación personal no sea impedimento para cumplir con las actividades del puesto, lo cual será analizado por la UATH institucional, o quien hiciera de sus veces, quien emitirá su respectivo informe.

Esta acción afirmativa se tomará hasta que la institución alcance, progresivamente, la proporcionalidad establecida en la Octava Disposición Transitoria de la Ley Orgánica de Servicio Público (...)”.

Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, expedida a través del Acuerdo Ministerial Nro. 222, publicado en el Registro Oficial Suplemento 383, de 26 de noviembre de 2014

“Art. 32.- De las acciones afirmativas. - Al "Puntaje tentativo final" obtenido de acuerdo a lo establecido en el artículo precedente, la plataforma tecnológica sumará automáticamente los puntajes de acciones afirmativas a que hubiera lugar a las y los postulantes que hubieren superado la fase de entrevista.

(...) b) Participación de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo de éstas.- Se declarará ganador o ganadora del concurso a aquella persona con discapacidad calificada con por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades o con enfermedad catastrófica, que haya logrado un puntaje tentativo final igual o superior a setenta (70) puntos, considerando que su situación personal no sea impedimento para cumplir con las actividades del puesto, lo cual será analizado por la UATH institucional, quien emitirá su respectivo informe.

Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, expedida a través del acuerdo Ministerial Nro. 22, publicado en el Registro Oficial 437, de 27 de febrero de 2019

“Art. 31.- De las acciones afirmativas. - Al "Puntaje tentativo final" obtenido, la plataforma tecnológica sumará automáticamente los puntajes de acciones afirmativas correspondientes a los postulantes que hubieren superado la fase de entrevista.

a) Participación de personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, o quienes estén a cargo de éstas.- Se declarará ganador del concurso a aquella persona con discapacidad calificada con por lo menos un treinta por ciento (30%) de discapacidad de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades o con enfermedad catastrófica, que haya logrado un puntaje tentativo final igual o superior a setenta y cinco (75) puntos, considerando que su situación personal no sea impedimento para cumplir con las actividades del puesto, lo cual será analizado por la UATH institucional, quien emitirá su respectivo informe.

(...) El porcentaje de inclusión laboral será del cuatro por ciento (4%) del total de la nómina de la institución. En el caso de que se supere este porcentaje, la acción afirmativa para personas con discapacidad y/o enfermedad catastrófica al que se refiere el presente literal no será aplicable”.

6. ¿Cómo se determina los perfiles laborales y puestos de trabajo que pueden llegar a ser ocupados por las personas con discapacidad?

El proceso de selección de personal que abarca desde el levantamiento de perfiles laborales, profesiogramas, entre otros instrumentos de selección hasta la contratación y vinculación formal del personal a la institución, responde al principio de libre contratación, siempre enmarcado en los criterios que se establecen la normativa vigente en el ámbito laboral.

Para el levantamiento de perfiles laborales, el empleador deberá analizar detenidamente sus necesidades en cuanto a características y actividades propias del giro de negocio, requisitos a nivel de instrucción formal, capacitación y experiencia.

No existen perfiles laborales predefinidos para tipos específicos de discapacidades; el proceso de selección debe ser dinámico y evidentemente en cumplimiento a la normativa, el empleador deberá asegurarse que no existan barreras a nivel arquitectónico que dificulten el acceso y desplazamiento o barreras a nivel actitudinal y de comunicación que limiten la interacción entre el personal.

7. Desde la Unidad de Discapacidades del MDT, ¿qué actividades se ha coordinado o ha planificado durante los dos últimos años?

La Dirección de Atención a Grupos Prioritarios dentro de sus competencias y atribuciones trabaja de manera constante en la generación de acciones, planes y política pública que garantice el acceso pleno al empleo a las personas con discapacidad. A continuación, se detallan las principales acciones ejecutadas en el periodo 2018 – 2019.

AÑO 2018

- Talleres con nociones básicas de lenguaje de señas, dirigido a funcionarios públicos del Ministerio del Trabajo, mejorando la atención al usuario, contribuyendo a satisfacer las necesidades de comunicación de personas con discapacidad auditiva que acuden a nuestra dependencia.
- Planificación de la asamblea de las personas con discapacidad para el Consejo Consultivo, espacio para socializar las responsabilidades de las entidades públicas, organizaciones y personas de la sociedad civil en la Red de Discapacidades del Distrito Metropolitano de Quito.
- Participación en la Mesa de Diálogo Intersectorial en Guayaquil, con la participación de CONADIS, MIDUVI, CONSEJO DE LA JUDICATURA, FENEDIT, MIES, CNT, con el fin de analizar las políticas públicas desde sus competencias.
- Conformación de la Mesa Intersectorial de Discapacidades en el Cantón de Gualaceo, con el fin de realizar alianzas estratégicas públicas y privadas para la verificación del cumplimiento del 4% de personas con discapacidad.
- Primera Mesa de Dialogo Intersectorial 2018, para dar a conocer las políticas públicas en el ámbito de las discapacidades.
- Con el objetivo de facilitar la integración socio laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado a nivel nacional se desarrollaron una serie de talleres de sensibilización:
 - Sensibilización y capacitación a 298 servidores a nivel nacional (129 inspectores y demás áreas) fueron sensibilizados in situ por el CONADIS y Ministerio del Trabajo.
 - Sensibilización en discapacidades curso virtual CONADIS capacitando a 1.218 servidores del Ministerio del Trabajo.
- Con la finalidad de verificar el cumplimiento del 4% de inclusión laboral de personas con discapacidad, en el periodo Enero - diciembre 2018, un total de 744 empresas han sido inspeccionadas en 23 provincias del país mediante inspecciones focalizadas

con el acompañamiento técnico del CONADIS, en este proceso donde se identificaron 211 vacantes, las mismas que serán colocadas en coordinación con el Servicio de Integración Laboral (SIL) de FENEDIF y la Red Socio Empleo.

- Modificación del formulario de recepción de denuncia Inspección – Investigación de la Regional 3, Tungurahua, incluyendo un lenguaje positivo; así como, agregar un casillero que permita conocer si la/el usuario posee algún tipo de discapacidad o se trata de un trabajador sustituto con el objetivo de canalizar el acompañamiento de los casos presentados a través de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios.
- El 21 de agosto de 2018, el MDT mediante AM No. MDT-2018-0180 expide la “*Norma para la Calificación y Certificación de Sustitutos Directos de Personas con Discapacidad*”, el mismo que entró en vigencia a partir del 22 de octubre.
 - En el proceso no existirá la clasificación con y sin inclusión laboral.
 - Será facultativo para las personas que se califiquen de acuerdo a la Ley Orgánica de Discapacidades, es decir, que incluye a los padres, madres y representantes legales de las niñas, niños o adolescentes a partir del 30% de discapacidad, así como a familiares hasta el 4to grado de consanguinidad y 2do de afinidad de personas con discapacidad mayores de edad con un porcentaje de 75% en adelante pudiendo formar parte del 4% de la nómina de las empresas, para el cumplimiento de la norma.
 - Este servicio se brindará a nivel nacional desde cada Delegación Provincial y Direcciones Regionales del MDT.
 - La calificación y certificación de Sustitutos por Solidaria Humana seguirá siendo ejecutada por el MIES, es decir aquellos casos de personas que sin tener parentesco familiar se hacen cargo de una persona con discapacidad.
- Firma de Convenio de Cooperación Interinstitucional, el 23 de julio de 2018, en el salón de reuniones de la Alcaldía del Cantón Montecristi entre el GAD de Montecristi y la Dirección Regional de Manta del Ministerio del Trabajo, con el objetivo de realizar acciones conjuntas a favor de los grupos de atención prioritaria promoviendo el conocimiento, difusión de la política pública mediante talleres, ferias y demás eventos, generación de ordenanzas para su ejecución y cumplimiento; inclusión social y laboral de la población en condición vulnerable.

- Participación del Ministerio del Trabajo, en el Encuentro Empresarial durante el 24 y 25 liderado por la Fundación ONCE de España, y la Secretaria Técnica Plan Toda Una Vida, para posibles líneas de cooperación a favor de las personas con discapacidad y su inserción laboral.
- Conversatorio con autoridades de la Unidad Administrativa y de Talento Humano de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, con la finalidad de articular acciones que fomenten la vinculación laboral de las personas con discapacidad y demás grupos de atención prioritaria.
- Se elabora el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad, en virtud al Compromiso Presidencial Nro. “549 – *Informe Acceso a Empleo de Personas con Discapacidad*”. Dicho documento contiene el diagnóstico de las personas con discapacidad activas laboralmente en el país, la capacidad efectiva de contratación en el sector público y privado, el marco normativo nacional e internacional de la discapacidad.
- La estrategia para implementar el Plan se compone de 3 ejes: (1) Empleo formal, (2) Fortalecimiento de competencias laborales y (3) Fomento productivo con la corresponsabilidad del CONADIS e Instituciones Públicas vinculadas al sistema financiero (IEPS, MIPRO, CFN, BanEcuador)

AÑO 2019

- Convenio de Cooperación Interinstitucional Tripartito entre el MDT, CONADIS y FENEDIF, para facilitar la integración socio laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado a nivel nacional. En el marco de este Convenio más de 1.200 funcionarios fueron sensibilizados en Discapacidades y Lenguaje Inclusivo entre ellos: 129 Inspectores de Trabajo y 169 funcionarios del área de Servicio al Cliente del MDT. El Convenio permitió que durante el 2019 se realicen 1.236 inspecciones focalizadas a nivel nacional.
- Capacitación en Lengua de Señas a 15 funcionarios del MDT en la regional Manta,

en articulación con el Consejo Cantonal de Protección de Derechos de Manta CCPDM, los funcionarios del MDT, se certificaron en un primer nivel de Lengua de Señas.

- Feria de Empleo para personas con discapacidad en donde se contó con la participación de 6 empresas en la ciudad de Portoviejo.
- Participación en la VI Reunión de Responsables de Empleo y Foro Iberoamérica organizado por la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social, con el objetivo del intercambio de buenas prácticas y políticas públicas de personas con discapacidad. (Lima, Perú):
 - Promover la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad en Iberoamérica.
 - Incluir a las personas con discapacidad en la vida laboral a través de la consecución de políticas que garanticen el pleno goce y ejercicio de sus derechos.
 - Compartir experiencias sobre la promoción de empleo inclusivo.
- Campaña de sensibilización en Redes Sociales dirigida a la sociedad y grupos empresariales sobre el cumplimiento del 4% de inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia del Azuay.
- Campaña de sensibilización en Redes Sociales sobre la calificación de Sustitutos Directos a nivel nacional.
- Veeduría con el aval del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, CPCCS, para verificar que las empresas públicas, las empresas privadas que reciben fondos del Estado Ecuatoriano y las empresas facilitadoras de servicios, cumplan con la inserción laboral, que determinan los estamentos jurídicos.
- Reunión de trabajo para incluir a personas con discapacidad visual entre el MDT / Gobernación del Azuay / SONVA / MIES con los siguientes objetivos:
 - Establecer alianzas estratégicas comunicacionales para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual.
 - Difundir las buenas prácticas en temas de inclusión laboral.

- Fortalecer las inspecciones laborales en la provincia del Azuay para verificar la proporcionalidad de la inserción de personas con discapacidad.
- Inclusión laboral de personas con discapacidad Visual.
- Se elaboró el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad, en virtud al Compromiso Presidencial Nro. “549 – Informe Acceso a Empleo de Personas con Discapacidad”, para lo cual se ejecutaron talleres durante el primer semestre del 2019, en coordinación con los Ministerios de Inclusión Económica y Social, Economía y Finanzas, Presidencia de la República, Secretaria Técnica del Plan Toda Una Vida, Servicio de Integración Laboral, Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, SECAP y SETEC.

8. ¿Existe una nueva versión del manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad 2013? ¿Cuéntenos un poco acerca de cómo se lo ha venido trabajando para garantizar un acceso oportuno a una plaza de trabajo?

Actualmente la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio del Trabajo en articulación con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades se encuentran realizando el proceso de actualización y validación de contenidos del Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

El proceso de actualización incluye la revisión e inclusión del marco normativo vigente, se realizaron acercamientos con empleadores del sector público y privado, así como personas con discapacidad con la finalidad de compilar y plasmar las buenas prácticas y las experiencias efectivas de inclusión laboral en el país. Se estima realizar el lanzamiento del documento en el mes de diciembre de 2020.

Anexo 12. Datos de inclusión laboral de personas con discapacidad periodo 2018 – 2020

AÑO 2018

| AÑO 2018 PERSONAS CON DISCAPACIDAD ACTIVAS LABORALMENTE A NIVEL NACIONAL | | | | | | |
|---|---------------|--------------------|-----------------|--------------------|---------------|--------------|
| AUDITIVA | FÍSICA | INTELECTUAL | LENGUAJE | PSICOSOCIAL | VISUAL | TOTAL |
| 10654 | 37644 | 6113 | 941 | 2135 | 9931 | 67418 |

Fuente: MEF-MSP-IESS-SRI

Elaborado por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, Ministerio del Trabajo

* En cuanto a inclusión laboral de personas con discapacidad para el año 2018 se dispone únicamente de estadísticas generales a nivel nacional

| SUSTITUTOS DIRECTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ACTIVAS LABORALMENTE EN EL CANTÓN TULCÁN – AÑO 2018 | | |
|---|----------------|--------------|
| PRIVADO | PÚBLICO | TOTAL |
| 2 | 1 | 2 |

Fuente: MEF-MSP-IESS-SRI

Elaborado por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, Ministerio del Trabajo

AÑO 2019

| PERSONAS CON DISCAPACIDAD ACTIVAS LABORALMENTE EN EL CANTÓN TULCÁN – AÑO 2019 | |
|--|--|
| TIPO DE DISCAPACIDAD | NÚMERO DE PERSONAS ACTIVAS LABORALMENTE |
| AUDITIVA | 30 |
| FISICA | 110 |
| INTELECTUAL | 19 |
| PSICOLOGICO | 7 |
| VISUAL | 38 |
| TOTAL | 204 |

Fuente: MEF-MSP-IESS-SRI

Elaborado por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, Ministerio del Trabajo

| SUSTITUTOS DIRECTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ACTIVAS LABORALMENTE EN EL CANTÓN TULCÁN – AÑO 2019 | | |
|---|----------------|--------------|
| PRIVADO | PÚBLICO | TOTAL |
| 3 | 1 | 4 |

Fuente: MEF-MSP-IESS-SRI

Elaborado por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, Ministerio del Trabajo

AÑO 2020

| PERSONAS CON DISCAPACIDAD ACTIVAS LABORALMENTE EN EL CANTÓN TULCÁN – AÑO 2020 | |
|---|---|
| TIPO DE DISCAPACIDAD | NÚMERO DE PERSONAS ACTIVAS LABORALMENTE |
| AUDITIVA | 7 |
| FISICA | 32 |
| INTELECTUAL | 6 |
| PSICOLOGICO | 1 |
| VISUAL | 6 |
| TOTAL | 52 |

Fuente: MEF-MSP-IESS-SRI

Elaborado por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, Ministerio del Trabajo

| SUSTITUTOS DIRECTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ACTIVAS LABORALMENTE EN EL CANTÓN TULCÁN – AÑO 2020 | | |
|--|---------|-------|
| PRIVADO | PÚBLICO | TOTAL |
| 0 | 2 | 2 |

Fuente: MEF-MSP-IESS-SRI

Elaborado por: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, Ministerio del Trabajo.