



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE INGENIERÍA EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO

**“LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES Y SU INCIDENCIA EN
EL ÁMBITO LABORAL DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y
PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE IMBABURA”**

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA EN ECONOMÍA

MENCIÓN FINANZAS

AUTORES: Leidy Jennyfer Benavides Cabezas

Jorge Luis Terán Pillajo

DIRECTOR: Econ. Diego Jamil Taboada Salazar

IBARRA, MAYO 2015

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación recopila información concerniente a la incidencia de la Ley Orgánica de Discapacidades en el ámbito laboral de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, de aquellas que poseen dentro de su nómina un número superior a 25 empleados y que mediante la inclusión del 4%, otorgan trabajo a las personas con discapacidad. Existen factores predominantes como el económico que sirve para mejorar los ingresos familiares de las personas con discapacidad, igualmente el factor social que mejora su nivel de vida; sin embargo, muchas de las personas han tenido que sobrepasar problemas de ergonomía en la infraestructura, ya que en la mayoría de las empresas de la provincia no poseen condiciones adecuadas para las personas con discapacidad. Por lo cual, las empresas solo ven la necesidad de emplear a personas que tengan un porcentaje de discapacidad bajo, que no afecte el diseño de su infraestructura; por ese motivo se procedió a realizar dos tipos de encuesta, una para los representantes de las empresas y otra para las personas con discapacidad que se encuentran trabajando dentro de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, por lo que se obtuvo como resultado dos versiones de los involucrados referente al cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades. Durante la investigación se recopiló información confiable a través de los catastros de las patentes municipales de los cantones de la provincia, e información de la Cámara de Comercio de Ibarra estableciendo así el número de empresas que poseen más de 25 empleados dentro de su nómina. Para determinar el número de personas que se encuentran laborando bajo dependencia de empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, se utilizó información del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) y del Ministerio de Relaciones Laborales (MRL).

SUMMARY

This research collects information concerning to the incidence of the Organic Law on Disabilities at work in public and private institutions in Imbabura province, which have more than 25 employees and they have included 4% people with disabilities. There are predominant factors such as economic which improves family incomes of people with disabilities, also the social factor that improves their living conditions; a lot of people have overcome ergonomics problems in infrastructure, because in most companies or institutions in the province do not have proper conditions for people with disabilities. Therefore, companies only see the need to employ people who has a low percentage of disability that does not affect the design of their infrastructure; for that reason we proceeded to make two types of surveys, one for company representatives and one for people with disabilities who are working within public and private companies in Imbabura province, which was obtained as a result of two versions of stakeholders, concerning with the Organic Law on Disabilities. During the investigation, reliable information was collected through municipal cadastral patents counties in the province, and information from the Chamber of Commerce from Ibarra, thus it was established the number of companies with over 25 employees in their payroll. The information from the National Council on Disabilities (CONADIS) and the Ministry of Labor Relations (MRL) was used, to determine the number of people who are working under dependence on public and private companies in the province of Imbabura.

AUTORÍA

Nosotros, **BENAVIDES CABEZAS LEIDY JENNYFER** y **TERÁN PILLAJO JORGE LUIS**, portadores de la cédula de ciudadanía N° 100340516-2 y 1003529169, respectivamente, declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría: **“LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES Y SU INCIDENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE IMBABURA”**, el cual no ha sido previamente presentado para ningún grado, ni calificación profesional; y, se han respetado las diferentes fuentes y referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En la ciudad de Ibarra, mayo del 2015.

Firman

BENAVIDES CABEZAS LEIDY JENNYFER

Econ. Diego Jamil Taboada Salazar

C.C. 1003405162

DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

TERÁN PILLAJO JORGE LUIS

C.C. 1003529169

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por los egresados, **BENAVIDES CABEZAS LEIDY JENNYFER** y **TERÁN PILLAJO JORGE LUIS**, para optar por el Título de Ingeniería en Economía Mención Finanzas., cuyo tema es: **“LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES Y SU INCIDENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE IMBABURA”**

Considero que el presente trabajo reúne todos los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se digne.

En la ciudad de Ibarra, mayo del 2015.



Econ. Diego Jamil Taboada Salazar

DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO



CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Nosotros, **BENAVIDES CABEZAS LEIDY JENNYFER** con cédula de ciudadanía N°. 1003405162 y **TERÁN PILLAJO JORGE LUIS**, con cédula de ciudadanía N° 1003529169 manifestamos nuestra voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, Artículos 4, 5 y 6, en calidad de autores de trabajo de grado denominado: **“LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES Y SU INCIDENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE IMBABURA”**, que ha sido desarrollado para optar el título de Ingeniería en Economía Mención Finanzas en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En nuestra condición de autores nos reservamos los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribimos este documento en el documento que hacemos la entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

DATOS DE CONTACTO	
CEDULA DE CIUDADANÍA:	1003405162 1003529169
NOMBRES:	BENAVIDES CABEZAS LEIDY JENNYFER TERÁN PILLAJO JORGE LUIS
DIRECCIÓN:	San Antonio, calle Carlos Montufar N°1-121 Rio frio y Esmeraldas Cotacachi
EMAIL:	jennyferbenavidev@yahoo.es teranpillajojorge@gmail.com

f).....
AUTORA: BENAVIDES CABEZAS LEIDY JENNYFER
C.C.: 1003405162

f).....
AUTOR: TERÁN PILLAJO JORGE LUIS
C.C.:1003529169



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la universidad.

Por medio del presente documento dejamos sentada nuestra voluntad de participar en este proyecto, para lo cual ponemos a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1003405162 1003529169
APELLIDOS Y NOMBRES:	BENAVIDES CABEZAS LEIDY JENNYFER TERÁN PILLAJO JORGE LUIS
DIRECCIÓN:	San Antonio, calle Carlos Montufar N°1-121 Rio frio y Esmeraldas Cotacachi
EMAIL:	jennyferbenavides@yahoo.es georgemnb1@gmail.com

TELÉFONO FIJO:	062550107 062916768	TELÉFONO MÓVIL:	0997751740 0980896673
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	“LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES Y SU INCIDENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE IMBABURA”		
AUTOR (ES):	BENAVIDES CABEZAS LEIDY JENNYFER TERÁN PILLAJO JORGE LUIS		
FECHA: AAMMDD	2015/05/15		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA:	<input type="checkbox"/> PREGRADO <input checked="" type="checkbox"/> POSGRADO		
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Ingeniería en Economía Mención Finanzas		
ASESOR /DIRECTOR:	Econ. Diego Jamil Taboada Salazar		

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Nosotros, Leidy Jennyfer Benavides Cabezas, con cédula de ciudadanía Nro. 1003405162 y Jorge Luis Terán Pillajo, con cédula de ciudadanía Nro.1003529169, en calidad de autores y titulares de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hacemos la entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizamos a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley Orgánica de Educación Superior Artículo 144.

3. CONSTANCIAS

Nosotros, **BENAVIDES CABEZAS LEIDY JENNYFER** con cédula de ciudadanía N° 1003405162 y **TERÁN PILLAJO JORGE LUIS**, con cédula de ciudadanía N° 1003529169

manifestamos que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es la titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, 15 de mayo del 2015

LOS AUTORES:



BENAVIDES CABEZAS LEIDY JENNYFER

C.C.: 1003405162



TERÁN PILLAJO JORGE LUIS

C.C.: 1003529169

DEDICATORIA

Jorge Luis Terán Pillaño

Este trabajo de investigación se lo quiero dedicar principalmente a mis padres que con su esfuerzo diario y constancia de motivación para que pueda culminar mis estudios, ya que al pasar de los años reconozco el esfuerzo de ellos para educar a sus hijos y poder darles una buena profesión.

Dedico a mi esposa y a mi hijo ya que ellos son el motivo para salir adelante, para ser una mejor persona, un mejor profesional, y aún más un mejor padre y por su puesto un mejor marido.

Sin olvidar dedico esta investigación a mis profesores que cada día me supieron formar para llegar a ser un gran profesional corrigiendo mis errores en el transcurso de mis estudios para que el día de hoy pueda obtener mi título.

Muchas gracias a todos.

DEDICATORIA

Leidy Jennyfer Benavides Cabezas

Dedico este trabajo a mis padres quienes con mucho cariño y amor me han apoyado a lo largo de mis estudios y así poder culminar una meta más en mi vida.

A mis hermanos quienes a pesar de las dificultades siempre han estado conmigo, llenando mi corazón de alegría.

Igualmente quiero dedicar a una persona muy especial que ocupa un lugar en mi corazón, y que con sus locuras y juegos hizo mi vida muy feliz.

AGRADECIMIENTO

Nuestros más sinceros agradecimientos a Dios por darnos la salud para poder culminar nuestros estudios, y cumplir una meta más dentro de nuestras vidas.

Agradecemos el apoyo que nos brindaron nuestros familiares, que día a día nos supieron inculcar buenos valores que se ven reflejados el día de hoy.

Agradecemos a nuestra querida Universidad Técnica del Norte, en especial a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, en donde nos formamos como profesionales en la rama de la Economía.

También queremos agradecer al Ministerio de Relaciones Laborales (Quito), quien nos proporcionó información concerniente a las personas con Discapacidad que se encuentran laborando, la cual fue muy importante para el desarrollo de nuestra investigación.

Agradecemos a cada uno de los representantes de las diferentes empresas públicas y privadas que nos supieron abrir sus puertas para la recopilación de la información.

Agradecemos a todos quienes hayan aportado para que nuestra meta se cumpla.

Leidy Jennyfer Benavides Cabezas

Jorge Luis Terán Pillaño

PRESENTACIÓN

La presente investigación consistió en analizar la Ley Orgánica de Discapacidades y su incidencia en el ámbito laboral de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, a fin de determinar cómo contribuyen las personas con discapacidad al desarrollo de las empresas.

Se inició con un diagnóstico situacional que permitió conocer la realidad del sector, el tipo de empresas de la provincia y sus representantes, su actividad económica, el número de trabajadores, políticas, ayuda social que brindan estas empresas a través del cumplimiento de la Ley.

La investigación demuestra la importancia que tiene la inserción de personas con discapacidad en las empresas, al igual que se da cumplimiento al objetivo 6 del Plan Nacional del Buen Vivir, el que Garantiza el trabajo justo y digno, sin discriminación alguna, y siempre fomentando la igualdad de condiciones de las personas.

Para las bases teóricas se realizó una revisión profunda de toda la información que se vincule con el tema de investigación, logrando destacar términos claves como: La Ley Orgánica de Discapacidades, personas con discapacidad, empresas, trabajo, mano de obra, población económicamente activa; información proveniente de libros, folletos e internet.

El proceso metodológico con el que contó la investigación, determinó el alcance de los objetivos; para ello se utilizó la investigación de tipo descriptiva, de campo e investigación bibliográfica. Los métodos aplicados son método inductivo- deductivo, sintético- analítico; técnicas de encuesta y entrevista; y como instrumentos están los cuestionarios y la guía de observación.

La información obtenida a través de las encuestas, entrevistas y guías de observación, se analizó e interpretó con el fin de determinar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades en las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura.

Seguidamente se realizó la contrastación teórica con la investigación de campo; por lo que se obtuvo índices de valoración que permitió conocer la incidencia de la Ley Orgánica de Discapacidades y sus principales impactos económicos, sociales y culturales.

OBJETIVOS

GENERAL

Analizar la Ley Orgánica de Discapacidades y su incidencia en el ámbito laboral de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura.

ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico de la ley Orgánica de Discapacidades y su cumplimiento en las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura.
- Establecer las bases teóricas y científicas para profundizar el marco teórico del tema a investigarse.
- Precisar la metodología a utilizarse en el trabajo de investigación, en lo que respecta a la identificación del problema de estudio, población - muestra, y técnicas e instrumentos para la recolección de la información.
- Presentar, analizar e interpretar los resultados obtenidos provenientes de encuestas, entrevistas y observación directa de la investigación.
- Determinar los principales impactos generados por la Ley Orgánica de Discapacidades.

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación “Ley de Orgánica de Discapacidades y su incidencia en el desarrollo de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura”, es de vital importancia ya que permitió conocer la realidad ocupacional de las personas con discapacidad que existen en la provincia de Imbabura, y observar si ellos aportan al desarrollo de las empresas; y si estas contribuyen con el objetivo 6 del Plan Nacional del Buen Vivir (Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad y forma),

En la provincia de Imbabura existen empresas públicas y privadas que desarrollan sus actividades económicas. Por lo que el propósito es determinar si las empresas están aplicando la Ley Orgánica de Discapacidades. Entre los beneficiarios de la investigación se encuentran las empresas públicas y privadas, las personas con discapacidad y sus familias.

Fue factible esta investigación ya que se desarrolló en base a la observación y criterios de profesionales en este tema, con previo respaldo de expertos y el apoyo de funcionarios, finalmente se contó con una amplia información bibliográfica.

Esta investigación es original y genera interés, ya que hasta el momento no existen estudios similares a este.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN EJECUTIVO	ii
SUMMARY	iii
AUTORÍA.....	iv
CERTIFICACIÓN DEL ASESOR.....	v
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE.....	vi
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	vii
IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	vii
AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD.....	viii
CONSTANCIAS.....	viii
DEDICATORIA	x
DEDICATORIA	xi
AGRADECIMIENTO	xii
PRESENTACIÓN.....	xiii
OBJETIVOS	xv
GENERAL.....	xv
ESPECÍFICOS.....	xv
JUSTIFICACIÓN	xvi
ÍNDICE GENERAL	xvii
ÍNDICE DE TABLAS	xxii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xxv
CAPÍTULO I	27
DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	27
Antecedentes	27
Objetivos diagnósticos	31
General.....	31
Específicos	31
Variables e indicadores	31
Actividad empresarial en Imbabura	31
Población económicamente activa (PEA).....	32
Situación de las personas con discapacidad.....	32

La Ley Orgánica de Discapacidades y el empleo	32
Cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades	33
Matriz de relación diagnóstica	34
Análisis de variables diagnósticas	36
Actividad empresarial en Imbabura	36
Población económicamente activa de Imbabura.....	40
Situación de las personas con discapacidad.....	43
La Ley Orgánica de Discapacidades y el empleo	46
Cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades.	52
Determinación del problema diagnóstico	56
Conclusiones del diagnóstico.....	56
CAPÍTULO II.....	59
MARCO TEÓRICO.....	59
Ley Orgánica de Discapacidades	59
Principios	59
Fines.....	60
Discapacidad.....	61
Definición	61
Persona con discapacidad	61
Persona con deficiencia o condición discapacitante.	62
Tipos de discapacidad.....	62
Discriminación.....	67
Trabajo	68
Derecho al trabajo.....	68
Políticas laborales	68
Inclusión laboral.....	68
Sustitutos.....	70
Deducción por inclusión laboral	71
Mecanismos de selección de empleo	72
Estabilidad laboral	72
Capacitación.....	73
Sueldo	73
Empresas.....	74
Definición de empresas.....	74

Características de las empresas	74
Clasificación de las empresas	76
Demanda de mano de obra.....	79
Definición	79
Clasificación de mano de obra.....	79
Población económicamente activa.....	80
Productividad.....	81
Definición	81
Factor determinante de la productividad.....	81
Equiparación de oportunidades.....	82
Calidad de vida	82
Necesidades básicas	83
Métodos de investigación	83
Teoría del muestreo.....	84
CAPÍTULO III.....	86
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	86
Preguntas directrices	86
Pregunta general.....	86
Preguntas específicas	86
Tipos de investigación	87
Investigación bibliográfica.....	87
Investigación de campo.....	87
Investigación descriptiva	87
Diseño de la investigación	87
Métodos de la investigación.....	88
Método deductivo	88
Método inductivo	88
Método analítico	88
Método sintético.....	88
Técnicas	89
Instrumentos.....	90
Encuesta	90
Entrevistas.....	90
Observación directa	90

Determinación de la población	91
Determinación de la muestra	94
Empresas	95
Personas con discapacidad	95
Validez y confiabilidad de los datos	96
Validez	96
Confiabilidad de los datos.....	96
Proceso para la obtención de resultados	96
CAPÍTULO IV.....	98
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	98
Antecedentes	98
Indicadores analizados	100
Evaluación de la información recopilada en el trabajo de campo	101
Resultados de encuesta a empresarios	101
Resultados de encuesta de las personas con discapacidad.....	115
Resultados de entrevistas realizadas	129
Resultados de la observación directa	138
Progreso histórico de variables económicas y sociales del Ecuador y de la provincia de Imbabura	139
Contrastación de las preguntas de investigación con los resultados obtenidos	140
¿Las instituciones públicas y privadas de la provincia de Imbabura, han logrado la inclusión laboral de las personas con discapacidad, con pleno ejercicio de sus derechos?	140
¿En qué condiciones trabajan las personas con discapacidad que laboran en instituciones públicas y empresas privadas de la provincia de Imbabura?	148
¿En qué medida el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades ha beneficiado a las empresas y mejorado las condiciones socio-económicas de las personas con discapacidad?	150
CAPÍTULO V.....	155
ANÁLISIS DE IMPACTOS.....	155
Impacto económico.....	156
Impacto social	158
Impacto cultural	161
CONCLUSIONES	163
RECOMENDACIONES.....	164

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	165
BIBLIOGRAFÍA	165
LINKOGRAFÍA	168
ANEXOS:	170
ANEXO 1 FOTOGRAFÍAS	171
ANEXO 2 FORMATO DE ENCUESTAS. ENTREVISTAS Y FICHA DE OBSERVACIÓN	176
ANEXO 3 ENCUESTA.....	181
ANEXO 4 ENTREVISTA	185
ANEXO 5 ENTREVISTA	188
ANEXO 6 FICHA DE OBSERVACIÓN.....	191

ÍNDICE DE TABLAS

1. Matriz de relación diagnóstica	34
2. Empresas privadas con más de 25 empleados	36
3. Empresas públicas con más de 25 empleados.....	39
4. Número de empresas privadas y públicas con más de 25 empleados, por cantones, año 2014.....	40
5. Población Activa e Inactiva de Imbabura	40
6. Clasificación de la población económicamente activa (PEA), Imbabura.....	41
7. PEA, por grupos de edad de Imbabura, año 2010.....	42
8. Personas con discapacidad en Imbabura, año 2013	43
9. Personas con discapacidad en Imbabura, año 2014	44
10. Personas con discapacidad comprendidas entre 18 a 65 años en el Ecuador, año 2014....	44
11. Número de personas con discapacidad en búsqueda de empleo, año 2012	50
12. Áreas demandadas para la inclusión a las personas con discapacidad, año 2012.....	51
13. Personas con discapacidad que se encuentran trabajando en el Ecuador, por género, año 2014.....	52
14. Personas con discapacidad que se encuentran laborando en la provincia de Imbabura, por sectores, año 2013	52
15. Personas con discapacidad que se encuentran trabajando en Imbabura, por su tipo de discapacidad, año 2014	53
16. Personas con discapacidad que se encuentran trabajando con edades comprendidas entre 18 a 45 años, año 2014.....	54
17. Personas con discapacidad que se encuentran laborando, bajo dependencia	55
18. Clasificación de las empresas según su tamaño (número de empleados).....	77
19. Empresas privadas con más de 25 empleados	91
20. Empresas públicas con más de 25 empleados.....	93
21. Personas con discapacidad que se encuentran laborando	94
22. Número de empresas privadas y públicas con más de 25 empleados, por cantones	95
23. Personas con discapacidad que se encuentran laborando (muestra)	95
24. Indicadores analizados	100
25. Empresas encuestadas en Imbabura.....	101
26. Actividad económica de las empresas	102
27. Información sobre la Ley Orgánica de Discapacidades.....	103

28. Número de personas que se encuentran laborando en las diferentes empresas	104
29. Cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades	105
30. Año a partir del cual se cumple con la Ley Orgánica de Discapacidades	106
31. Capacitación recibida por parte del CONADIS	107
32. Tipos de discapacidad de las personas que trabajan	108
33. Área de trabajo de las personas con discapacidad	109
34. Aspectos para la ubicación del puesto de trabajo de las personas con discapacidad.....	110
35. Empresas que brindan el Equipo de Protección Personal (EPP) necesario	111
36. Conocimiento sobre las sanciones al no acatar la Ley Orgánica de Discapacidades	112
37. Mejoramiento de la imagen de la empresa	113
38. Mejoramiento de la productividad de la empresa	114
39. Género.....	115
40. Área de trabajo	116
41. Tipo de discapacidad.....	117
42. Edad	118
43. Nivel de instrucción de las personas que trabajan	119
44. Nivel de difusión de la Ley Orgánica De Discapacidades.....	120
45. Año que empezó a trabajar la persona con discapacidad.....	121
46. Condiciones de trabajo.....	122
47. Accesos adecuados, según discapacidad.....	123
48. Salario promedio recibido.....	124
49. Afiliación al IESS	125
50. Mejoramiento de condiciones socio-económicas	126
51. Mejoramiento de calidad de vida a partir del año 2012.....	127
52. Igualdad de derechos.....	128
53. Evolución histórica de variables económicas y sociales del Ecuador y de la provincia de Imbabura	139
54. Relación de la Población Nacional con la población de personas con discapacidad que se encuentran trabajando	141
55. Análisis de personas con discapacidad trabajando en Imbabura	142
56. Análisis de la PEA de Imbabura en relación a las personas con discapacidad que se encuentran trabajando	143
57. Análisis del PIB generado por las personas con discapacidad	145
58. Análisis de las personas con discapacidad trabajando en Imbabura y sus ingresos	152

59. Matriz de valoración (Formato)	155
60. Valoración de Impactos	155
61. Porcentaje de valoración	156
62. Impacto económico	156
63. Condiciones de trabajo de las personas con discapacidad	158
64. Impacto cultural	161

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1. Clasificación de las empresas	76
2. Empresas encuestadas en Imbabura.....	101
3. Actividad económica de las empresas	102
4. Información sobre la Ley Orgánica de Discapacidades.....	103
5. Personas con discapacidad que se encuentran laborando en Imbabura	104
6. Cumplimiento de la Ley Orgánica De Discapacidades	105
7. Años de cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades.....	106
8. Capacitaciones recibidas por el CONADIS	107
9. Tipos de discapacidad que poseen los trabajadores	108
10. Área de trabajo de las personas con discapacidad	109
11. Aspectos para la ubicación del puesto de trabajo de las personas con discapacidad.....	110
12. Empresas que brindan el Equipo de Protección Personal (EPP) necesario	111
13. Conocimiento sobre las sanciones al no acatar la Ley Orgánica de Discapacidades	112
14. Mejoramiento de la imagen de la empresa	113
15. Mejoramiento de la productividad de la empresa	114
16. Género.....	115
17. Área de trabajo.....	116
18. Tipo de discapacidad.....	117
19. Edad	118
20. Nivel de instrucción de las personas que trabajan	119
21. Nivel de difusión de la Ley Orgánica De Discapacidades.....	120
22. Año que empezó a trabajar la persona con discapacidad.....	121
23. Condiciones de trabajo.....	122
24. Accesos adecuados, según discapacidad.....	123
25. Salario promedio recibido.....	124
26. Afiliación al IESS	125
27. Mejoramiento de condiciones socio-económicas	126
28. Mejoramiento de calidad de vida a partir del año 2012.....	127
29. Igualdad de derechos.....	128
30. Relación de la Población Nacional con la población de personas con discapacidad que se encuentran trabajando	141
31. Análisis de personas con discapacidad en Imbabura	142

32. Análisis de la PEA de Imbabura en relación a las personas con discapacidad que se encuentran trabajando	143
33. Análisis del PIB generado por las personas con discapacidad	146
34. Análisis de las personas con discapacidad trabajando en Imbabura y sus ingresos	152

CAPÍTULO I

1. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

La presente investigación analizó la incidencia de la Ley Orgánica de Discapacidades y la aplicación en las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura que exceden los 25 empleados. Para lo cual se describió los antecedentes de la Ley Orgánica de Discapacidades en beneficio de este grupo vulnerable. Además se determinaron los objetivos, variables e indicadores que permitieron desarrollar la investigación.

1.1. Antecedentes

Las primeras atenciones brindadas a las personas con discapacidad empezaron a mediados del siglo anterior XX, debido a que existían muchas personas en ese estado de salud y sus padres deseaban cubrir las necesidades de sus hijos. Por ello el Estado empieza a crear instancias de atención para proteger a los discapacitados, pero no era suficiente, ya que aún no se les consideraba en ese tiempo como grupo vulnerable.

Recién en la década de los 70 es cuando empieza el gobierno a preocuparse por la educación, salud y seguridad de las personas con discapacidad; debido al gran desarrollo económico del país, gracias al boom petrolero se crearon organismos que ayuden a velar por los derechos de este estrato social.

En 1973 se crea el Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional (CONAREP), que fue el encargado por primera vez de la formación ocupacional y la inserción laboral de los discapacitados. En 1977 se expide la Ley General de Educación, en donde la educación especial

fue puntualizada como responsabilidad del Estado. En Abril de 1979 se implantó la Unidad de Educación Especial, como un organismo técnico y regulador del sistema.

En 1980, se creó la División Nacional de Rehabilitación del Ministerio de Salud Pública, el cual organizó e implementó servicios de medicina física y la rehabilitación de diferentes unidades médicas de las provincias. En 1982 se expide la Ley de Protección al Minusválido, mediante la cual se creó el organismo llamado Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido (DINARIM), a la que se le asignó la rectoría y coordinación del trabajo de personas con discapacidad. Es aquí donde se remplaza al Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional (CONAREP) y pone a disposición el personal capacitado en cinco unidades operativas dependientes, como es el caso del Ministerio de Bienestar social el cual brinda atención directa a las personas con discapacidad en aspectos de: educación especial, protección, capacitación ocupacional e integración laboral.

En el año de 1989, a finales de los 80, se creó la Comisión Interinstitucional de Análisis de las discapacidades del Ecuador (CIASDE), la cual formuló el Plan Nacional del Discapacitado en el año 1991, tuvo lugar gracias a varios organismos como el Instituto Nacional del Niño y la Familia (INNFA), los Ministerios de Salud, Educación y Bienestar Social.

No cabe duda que las acciones realizadas para velar por los derechos de las personas con discapacidad fueron buenas, pero con desorden, al igual que existió dispersión de recursos y duplicidad de funciones.

Además, el 10 de agosto del 1992 se expidió la Ley sobre Discapacidades, la cual está vigente hasta la presente fecha, la misma que ha sido codificada en el año 2001 y reformada en el año 2006. Mediante la Ley sobre Discapacidades se crea el Consejo Nacional de

Discapacidades (CONADIS), la cual es una entidad autónoma, con poder de dictar políticas a favor de los discapacitados.

Cabe mencionar que en la formulación de la Constitución de 1998, se considera por primera vez a los discapacitados como grupo vulnerable; es decir, aquellas personas que pueda ser heridas o dañadas tanto física como moralmente y que deben ser protegidas.

El 25 de septiembre del 2012 queda aprobado el proyecto Ley Orgánica de Discapacidades, el mismo que surgió en base a la necesidad de construir un documento legal que permita garantizar la aplicación de las políticas públicas implantadas por el Estado, logrando así la prevención de la discapacidad y asegurar la plena vigencia de los derechos de la población con discapacidad de todo el país. Esta normativa legal asegura la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantiza la plena vigencia, difusión y ejercicio de las personas con discapacidad.

Antiguamente, las empresas públicas y privadas no estaban obligadas a contratar a personas con discapacidad, ya que no había un documento de ley en donde se indique el porcentaje de cuántas personas se debe contratar, pero gracias a que hoy en día existe el documento denominado Ley Orgánica de Discapacidades, las empresas comienzan a incluirles dentro de su actividad económica.

En Imbabura se han desarrollado algunas empresas comerciales, de servicios, e industriales como: Lafarge, Ingenio Azucarero, y textileras; además existen empresas relacionadas con la producción agrícola como: Flores Santa Barbara de Cotacachi, Vegaflores de Otavalo, entre otras; igualmente existen empresas de servicios como Correos del Ecuador, cada una de ellas con un porcentaje importante de empleados y que deberán incluir en sus roles de pago a personas con discapacidad.

En la actualidad se han creado varios organismo y políticas públicas que ayudan a cubrir las necesidades de las personas con discapacidad, se han emitido políticas, programas y acciones que ayudan a mejorar sus condiciones de vida en el país, respetando sus derechos que por ley les corresponde, en este momento se llevan a cabo programas como: Ecuador sin barreras que ayudan a la inserción laboral de las personas con discapacidad, la Ley del 1 por 1 que garantiza la igualdad de oportunidades en algunas plazas de trabajo.

Mediante la aprobación de la Ley Orgánica de Discapacidades, las empresas tanto públicas como privadas quedan obligadas a contratar a personas con discapacidad, es decir, la Ley Orgánica de Discapacidades busca hacer prevalecer el derecho al trabajo, permitiendo de esta manera la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral y mejorar las condiciones de vida de los mismos.

Según el Art. 45 de La Ley Orgánica de Discapacidades, las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo justo y digno, sin discriminación alguna, y siempre fomentando la igualdad de condiciones; a su vez este artículo, nos manifiesta sobre las capacitaciones que los empleadores deben implementar en beneficio de sus trabajadores, logrando así mejorar las habilidades y destrezas del discapacitado.

La Ley Orgánica de Discapacidades de acuerdo al Art. 47, establece que por cada 25 trabajadores, se deberá contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad sea empresa pública o privada, claro está que para ello los empresarios deberán colocar a estas personas en lugares apropiados, de acuerdo a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales.

Para que puedan insertarse en el ámbito laboral deberá propiciarse de una serie de requisitos para poder sacar el certificado de ser una persona con discapacidad, el mismo que contará con información relevante sobre la persona, como su tipo y nivel de discapacidad; este

certificado es muy importante para las empresas a la hora de la contratación, ya que los empresarios podrán estar seguros de la persona a la que van a contratar.

1.2. Objetivos diagnósticos

1.2.1. General

Realizar un diagnóstico de la Ley Orgánica de Discapacidades y su aplicación en las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura.

1.2.2. Específicos

- Evidenciar las empresas públicas y privadas que cumplen el requisito mínimo de 25 empleados en la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades en la provincia de Imbabura.
- Analizar la Población Económicamente Activa de personas con discapacidad de la provincia de Imbabura.
- Examinar la situación actual de las personas con discapacidad, su inserción y equiparación de igualdades en el ámbito laboral de la provincia de Imbabura.
- Observar los principales preceptos de la Ley Orgánica de Discapacidades.
- Determinar el porcentaje de empresas públicas y privadas que mediante la generación de empleo, dan cumplimiento a la Ley Orgánica de Discapacidades.

1.3. Variables e indicadores

1.3.1. Actividad empresarial en Imbabura

Indicadores:

- Número de empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura

- Actividad Económica

1.3.2. Población económicamente activa (PEA)

Indicadores:

- Número de habitantes (Nacional)
- Número de habitantes de Imbabura
- Número de PEA Nacional
- Número de PEA Imbabura

1.3.3. Situación de las personas con discapacidad

Indicadores:

- Número de personas con discapacidad en Imbabura, Año 2013
- Número de personas con discapacidad en Imbabura, Año 2014
- Número de personas con discapacidad comprendidas entre 18 a 6 años.

1.3.4. La Ley Orgánica de Discapacidades y el empleo

Indicadores:

- Políticas, derechos y beneficios
- Sanciones al incumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades
- Número de personas con discapacidad en búsqueda de empleo
- Áreas demandadas para la inclusión a personas con discapacidad
- Evolución de la canasta básica familiar y vital 2011-2014
- Evolución del Salario Básico Unificado (SBU)

1.3.5. Cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades

Indicadores:

- Número de personas con discapacidad que se encuentran laborando, por género, Año 2014
- Número de personas con discapacidad que se encuentran laborando en Imbabura, por sectores, Año 2013
- Número de personas que se encuentran laborando en Imbabura, según tipo de discapacidad, Año 2014

1.4. Matriz de relación diagnóstica

Tabla N° 1:

Matriz de relación diagnóstica

OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES	INFORMACIÓN	TÉCNICA	FUENTE
Evidenciar las empresas públicas y privadas que cumplen el requisito mínimo de 25 empleados en la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades en la provincia de Imbabura.	Actividad empresarial en Imbabura	Número de empresas públicas y privadas	Secundaria	Bibliográfica	Unidad de Rentas de los GAD's
		Actividad Económica	Secundaria	Bibliográfica	Cámara de Comercio de Ibarra, INEC
Analizar la Población Económicamente Activa de personas con discapacidad en la provincia de Imbabura.	Población Económicamente Activa (PEA)	Número de habitantes (Nacional)	Secundario	Bibliográfica	Sistema Nacional de Información (SIN)
		Número de habitantes de Imbabura	Secundario	Bibliográfica	Sistema Nacional de Información (SIN)
		Número de PEA Nacional	Secundario	Bibliográfica	Instituto Nacional de
		Número de PEA Imbabura	Secundario	Bibliográfica	Estadística y Censo (INEC)
Examinar la situación actual de las personas con discapacidad, su inserción y equiparación de igualdades en el ámbito laboral de la provincia de Imbabura.	Situación de las personas con discapacidad	Número de personas con discapacidad en Imbabura, Año 2013	Secundario	Bibliográfica	CONADIS
		Número de personas con discapacidad en Imbabura, Año 2014	Secundario	Bibliográfica	Ministerio de Relaciones Laborales (MRL)
		Número de personas con discapacidad comprendidas entre 18 a 6 años.	Secundario	Bibliográfica	

Observar los principales preceptos de la Ley Orgánica de Discapacidades	La Ley Orgánica de Discapacidades y el empleo	Políticas, derechos y beneficios	Secundario	Bibliográfica	Ley Orgánica de Discapacidades
		Sanciones al incumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades	Secundario	Bibliográfica	Ley Orgánica de Discapacidades
		Número de personas con discapacidad en búsqueda de empleo	Secundario	Bibliográfica	CONADIS MRL
		Áreas demandadas para la inclusión a personas con discapacidad	Secundario	Bibliográfica	CONADIS MRL
		Evolución de la canasta básica familiar y vital 2011-2014	Secundario	Bibliográfica	INEC
		Evolución del Salario Básico Unificado (SBU)	Secundario	Bibliográfica	BCE
Determinar el porcentaje de empresas públicas y privadas que mediante la generación de empleo dan cumplimiento a la Ley Orgánica de Discapacidades.	Cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades	Número de personas con discapacidad que se encuentran laborando, por género, Año 2014	Secundario	Bibliográfica	MRL
		Número de personas con discapacidad que se encuentran laborando en Imbabura, por sectores	Secundario	Bibliográfica	CONADIS
		Número de personas que se encuentran laborando en Imbabura, según tipo de discapacidades, Año 2014	Secundario	Bibliográfica	MRL

Fuente: Ley Orgánica de Discapacidades, Unidad de Rentas de los GAD's, Cámara de Comercio de Ibarra, CONADIS, MRL, INEC
Elaborado por: Los Autores

1.5. Análisis de variables diagnósticas

1.5.1. Actividad empresarial en Imbabura

La principal actividad económica de las empresas públicas son de carácter administrativo debido a que se constituye en la mayoría GAD's, Ministerios, Secretarías que son dependientes del Estado; en cambio que las empresas de carácter privado tienen como principal actividad económica la agricultura, deduciendo que Imbabura es una provincia eminentemente agrícola , ya que es el lugar en donde se requiere mayor fuerza laboral por la cual estas empresas caben dentro de la investigación, ya que su personal sobrepasa el número de 25 empleados, igualmente existen empresas considerables dentro de la ciudad de Ibarra que tienen otra actividad económica como son: La empresa ARCA de Coca Cola, Imbauto, Comercial Hidrobo, Cooperativas y Bancos que igual sobrepasan el numero requerido para la aplicación de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Tabla N° 2:

Empresas privadas con más de 25 empleados

CANTONES	N°	EMPRESAS PRIVADAS DE IMBABURA
IBARRA	1	Almacén Carlos Arias
	2	Arca- Coca Cola
	3	MOVISTAR
	4	Banco del Austro
	5	GRUPO ORO
	6	Banco Internacional
	7	Banco Pichincha
	8	Banco Procredit
	9	Banco Promérica
	10	BAYTEX
	11	Climoderm
	12	Comercial Hidrobo

	13	Cooperativa Artesanos
	14	Cooperativa San Antonio Ltda.
	15	Corporación La Favorita
	16	Editores MMA – Diario el Norte
	17	FERRITECHOS
	18	IMBAUTO
	19	LA FLORALP
	20	CLARO
	21	Mutualista Imbabura
	22	PROHIERROS
	23	Registro Civil
	24	SOLCA
	25	Terminal Terrestre
	26	Tía
	27	UNIANDES
	28	Universidad Católica
OTAVALO	29	Acción Imbaburapak
	30	BOSNA
	31	CAPTOOS
	32	Florecuador
	33	Lafarge
	34	Mecrisga
	35	PINTO
	36	Rosas del Monte S.A.
	37	Universidad de Otavalo
	38	Vegaflores S.A.
ATUNTAQUI	39	ARTECUA
	40	Ártica Textil
	41	Carlex
	42	COMPANDAES
	43	CONGA
	44	Cooperativa Atuntaqui

	45	Dávila Martínez S.A.- ANITEX
	46	Fábrica Gardenia
	47	Florecot
	48	Indutexma
	49	KARMAN
	50	Muebles DIKASA
	51	Protexil
	52	SANTÉ KIDS
	53	Tavy Sport
COTACACHI	54	Cooperativa El Ejido
	55	Cooperativa Santa Anita
	56	Exportcalas S.A.
	57	Flores Santa BarbaraCía Ltda.
URCUQUI	58	Hacienda Chanquel
	59	Hacienda la Banda
	60	Inflorex S.A.
	61	Trapiche

Fuente: Unidad de Rentas de los GAD's de Imbabura, Cámara de Comercio de Ibarra

Elaborado por: Los Autores

Tabla N° 3:
Empresas públicas con más de 25 empleados

CANTONES	N°	EMPRESAS PÚBLICAS DE IMBABURA
IBARRA	1	Banco del Pacífico
	2	Consejo de la Judicatura
	3	Consejo Nacional Electoral
	4	Coordinación Zonal 1 de Salud
	5	Corporación Financiera Nacional
	6	Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT
	7	Correos del Ecuador
	8	Dirección Provincial del IESS
	9	EMAPA Ibarra
	10	Empresa Eléctrica EMELNORTE Ibarra
	11	Gobierno Provincial de Imbabura GPI
	12	Hospital del IEES
	13	Hospital San Vicente de Paúl
	14	Ingenio Azucarero del Norte IANCEM
	15	Ministerio de Agricultura y Ganadería Zonal
	16	Ministerio de Educación Zonal
	17	Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES Distrital
	18	Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES Zonal
	19	Ministerio de Salud Zonal
	20	Ministerio del Ambiente Zonal
	21	GAD de Ibarra
	22	Registro Civil
	23	Secretaría Nacional de Planificación SENPLADES
	24	SENECYT
	25	Universidad Técnica del Norte
OTAVALO	26	GAD de Otavalo
ATUNTAQUI	27	Fábrica Imbabura
	28	GAD de Atuntaqui
COTACACHI	29	GAD de Cotacachi
URCUQUI	30	GAD de Urcuqui
	31	YACHAY
PIMAMPIRO	32	GAD de Pimampiro

Fuente: Unidad de Rentas de los GAD's de Imbabura, Cámara de Comercio de Ibarra

Elaborado por: Los Autores

Tabla N° 4:**Número de empresas privadas y públicas con más de 25 empleados, por cantones, año 2014**

CANTONES	PRIVADAS	PÚBLICAS	TOTAL
Ibarra	28	25	53
Otavalo	10	1	11
Atuntaqui	15	2	17
Cotacachi	4	1	5
Urququi	4	2	6
Pimampiro	0	1	1
TOTAL	61	32	93

Fuente: Unidad de Rentas de los GAD's de Imbabura, Cámara de Comercio de Ibarra

Elaborado por: Los Autores

Se logró determinar 93 empresas que cumplirían con los requerimientos de la Ley Orgánica de Discapacidades. Para la presentación de los datos anteriores, se hizo la búsqueda y selección de las empresas registradas en los catastros de patentes de cada GAD de la provincia de Imbabura, luego del total de empresas registradas, se eliminaron los negocios que, por su tamaño y actividad, no cumplen con el requisitos de 25 empleados, dándonos como resultado las empresas a ser uso de la investigación.

1.5.2. Población económicamente activa de Imbabura

Se presenta los datos de la población total de Imbabura, clasificada en activa e inactiva:

Tabla N° 5:**Población Activa e Inactiva de Imbabura**

POBLACIÓN	N°	%
Inactiva	229510	57,63
Activa	168734	42,37
TOTAL	398244	100,00

Fuente: INEC, Censo de Población año 2010

Elaboración: Los Autores

Según el último censo nacional realizado en el año 2010, la población total de Imbabura es de 398.244 personas, de las cuales el 42,4% están consideradas en la edad y capacidad de trabajar; esto es, 168.734 individuos están consideradas como personas económicamente activas, el resto de población (inactiva) se encuentra entre los 0 a 10 años y adultos mayores sobre los 64 años.

La Población Económicamente Activa a nivel de toda la provincia de Imbabura, que según el Censo de Población de 2010 realizado por el INEC, se tiene un total de 168.734 personas en edad y capacidad de trabajar. De este total de población unos individuos se encuentran empleados, otros subempleados y otros en la desocupación.

Tabla N° 6:

Clasificación de la población económicamente activa (PEA), Imbabura

POBLACIÓN	N°	%
Ocupada (plena)	46402	27,50
Subempleada	114064	67,60
Desempleada	9787	5,80
TOTAL:	168734	100,00

Fuente: INEC, Censo de Población año 2010

Elaborado por: Los Autores

En la provincia de Imbabura, del total de la PEA, el 27,5% se registran como población plenamente ocupada, el 67,7% está subempleada, debido a que existe gran número de personas que trabajan de manera informal: ventas ambulantes, empleos de baja remuneración y ocasionales. El nivel de desempleo se ubica en 5,8% de la PEA que se encuentra por encima de la media nacional (5.1 % del año 2010).

Tabla N° 7:**PEA, por grupos de edad de Imbabura, año 2010**

Grupos de edad	Porcentaje %	N° de personas activas
10-19	8,9	15011
20-29	26,5	44727
30-39	23,5	39666
40-49	18,8	31719
50-59	15,9	26840
60-64	6,4	10771
TOTAL	100	168734

Fuente: SIISE

Elaborado por: Los Autores

En la tabla estadística anterior se registran datos de la población económicamente activa de la provincia de Imbabura, misma que se encuentra desglosada en grupos de edades. Se observa que la fuerza laboral de la provincia es eminentemente joven, puesto que aproximadamente el 50% de la PEA se ubica entre las edades de 20 y 40 años de edad.

Lo novedoso de estos datos es lo que ocurre con la población de 10 a 19 años que se registra como PEA con el 8,9%; esto se debe a que muchos jóvenes no terminan con su educación (escuela o colegio) y se dedican a trabajar. Otro factor de este problema analizado, debido a que existe un alto nivel de embarazo adolescente, en la mayor parte en las zonas rurales y en las personas indígenas.

Obviamente, la población mejor preparada para poder trabajar se encuentra en las edades de 20 hasta los 39 años que asciende a un porcentaje del 50% del total de la población económicamente activa en la provincia.

1.5.3. Situación de las personas con discapacidad

Durante el transcurso de los años las personas con discapacidad se han ido incluyendo dentro de la sociedad, con una igualdad y equiparación de derechos; a partir de la constitución del 2008 se les menciona a las personas con discapacidad como un grupo prioritario.

Sin embargo, los organismos encargados de la socialización y difusión de la Ley Orgánica de Discapacidades no se hacen presentes, siendo así un sin número de personas con discapacidad y empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura que se encuentran desinformadas sobre sus derechos y beneficios que poseen.

Tabla N° 8:

Personas con discapacidad en Imbabura, año 2013

Provincia	Tipo de discapacidad	Número de personas	%
Imbabura	Auditiva	2234	22,89
	Física	4238	43,43
	Intelectual	1764	18,08
	Lenguaje	143	1,47
	Psicológica	339	3,47
	Visual	1040	10,66
	TOTAL		9758

Fuente: CONADIS

Elaborado por: los autores

En la provincia de Imbabura existe personas con discapacidad físicas que representan el mayor número de personas que asciende al 43% del total de personas con discapacidad en la provincia, esto hace que les impida en muchos de los casos trabajar o realiza sus actividades de manera normal.

Tabla N° 9:**Personas con discapacidad en Imbabura, año 2014**

Provincia	Tipo de discapacidad	Número de personas	Porcentaje
Imbabura	Auditiva	2462	22,75
	Física	4620	42,70
	Intelectual	2068	19,11
	Lenguaje	163	1,51
	Mental	155	1,43
	Psicológica	212	1,96
	Visual	1140	10,54
	TOTAL	10820	100%

Fuente: Ministerio de Salud
Elaborado por: los autores

Según el registro oficial dictado por el ministerio de salud en septiembre del 2014, en Imbabura se registran 10820 personas con discapacidad, es decir se produjo un aumento del 10% con respecto al año anterior. Aún la discapacidad física es la más sobresaliente con un 43% en relación a los otros tipos de discapacidad registrados ese año.

Tabla N° 10:**Personas con discapacidad comprendidas entre 18 a 65 años en el Ecuador, año 2014**

TIPO DE DISCAPACIDAD	N°	%
Auditiva	1357	20,73
Física	2886	44,09
Intelectual	1237	18,90
Lenguaje	92	1,41
Visual	274	4,19
Psicológica	700	10,69
TOTAL	6546	100 %

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales.
Elaborado por: Los Autores

En la provincia de Imbabura se ha determinado que existen un total de 6.546 personas con discapacidad que se encuentran comprendidas entre edades de 18 a 65 años. Según estas

edades, están comprendidos en el grupo de la PEA de la provincia, que tienen diferentes tipos de discapacidad. Sin embargo, una gran parte de esta población ha logrado insertarse en puestos de trabajo permanentes y otros lo hacen de manera autónoma. El grupo más importante son de tipo físico con un porcentaje de 44%.

Según Foros del Ecuador, los requisitos para poder acceder al carnet de discapacidad son:

Para personas visibles o evidentes

- Cédula de ciudadanía original o partida de nacimiento

Para personas no visibles o no evidentes

- Cédula de ciudadanía original o partida de nacimiento
- Si la persona con discapacidad fue atendida en otro centro de salud, deberá llevar el certificado médico del especialista con el que fue atendido. Este certificado será validado si es emitido por el Ministerio de Salud Pública como de la Red Pública Integral de Salud (IESS)

Ecuatorianos (as) residentes en el exterior

- Solicitud para la Calificación de Discapacidad (Solicitar en el consulado de cada país)
- Llenar el formulario de Calificación de Discapacidad
- Certificado médico del especialista (traducido en español por el país de residencia)

Si la persona llega a tener un porcentaje mayor al 40% se le otorga el certificado de ser una persona con discapacidad.

1.5.4. La Ley Orgánica de Discapacidades y el empleo

Políticas

Las políticas de la Ley Orgánica de Discapacidades se basan en un fundamento de inclusión social a todas las personas con discapacidad, para que se puedan incluir a la vida laboral de forma natural y cambiando el sentido de obligatoriedad, más bien siendo derecho al trabajo y al desarrollo normal de las actividades dentro de una empresa pública o privada.

Derechos

La Ley Orgánica de Discapacidades ampara al grupo prioritario que se encuentren dentro del territorio ecuatoriano, ya sean estos de origen nacional o extranjero. Además a personas con nacionalidad ecuatoriana que se encuentren en el exterior. Tiene algunos principios fundamentales como:

- No discriminación
- Igualdad de oportunidades
- Responsabilidad social colectiva
- Celeridad y eficacia
- Interculturalidad
- Participación e inclusión
- Accesibilidad
- Beneficios

Beneficios

En la Ley Orgánica de Discapacidades se especifica que serán los beneficiarios las personas que posean una discapacidad mayor al 40%. A nivel nacional existen unas 400.000 personas que poseen el carnet de discapacidad y les sirve para conseguir beneficios. Se menciona que las personas que posean un 30% a 39% de discapacidad no tendrán el beneficio a los descuentos tributarios, únicamente serán los acreedores a una discriminación positiva, ya que ellos podrán trabajar en empresas que excedan los 25 empleados dentro de su nómina.

Según el Consejo Nacional de Discapacidades las personas con discapacidad tendrán los siguientes beneficios:

- Beneficio en las importaciones de productos o artefactos que requiera la persona con discapacidad, dependiendo del tipo y porcentaje de discapacidad
- Exoneración del 50% de la tarifa de transporte terrestre público, provincial e interprovincial.
- Las entidades públicas deberán tener una línea de créditos preferenciales para emprendimientos individuales que realicen las personas con discapacidad o quien esté a cargo de ella.
- Pago del 50% del valor del consumo mensual del servicio de agua potable y alcantarillado, de igual forma para el pago de la energía eléctrica.

Sanciones al incumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades

Según la Ley Orgánica de Discapacidades en el capítulo 2

Sanciones e infracciones:

Art.- 114 Infracciones leves.- se impondrá sanción pecuniaria de una a cinco remuneraciones básicas unificadas al trabajador privado en general, o suspensión de sus actividades hasta 8 días en caso de reincidencia, las siguientes infracciones:

1. Impedimento de la asistencia e ingreso de animales adiestrados a lugares públicos o privados.
2. Ocultamiento de inventarios o disminución de calidad e incumplimiento de garantías comerciales por parte de la Ley Orgánica de Discapacidades y los proveedores de ayudas técnicas, bienes y servicios útiles o necesarios para personas con discapacidad.
3. Omisión de información respecto de nacimiento de todo niña o niño con algún tipo de discapacidad o con deficiencia o condición discapacitante y
4. Las demás infracciones que establezca la Ley Orgánica de Discapacidades.

La acción para sancionar estas infracciones prescribe en 30 días luego de cometida la infracción.

Art. 115 Infracciones graves.- se impondrá sanción pecuniaria de 5 a 10 remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general y/o suspensión de actividades hasta por 15 días a juicio de autoridad sancionadora, las siguientes infracciones.

1. Cobro de tarifa no preferencial en servicio de transporte nacional terrestre, aéreo, fluvial marítimo y ferroviario.
2. Cobro no preferencial en tarifas de espectáculos públicos.
3. Negarse a registrar datos de personas con discapacidad con fines de obtener beneficios tributarios.
4. Cobro de tasas y tarifas notariales consulares y de registro civil, identificación y cedulação sin respectiva exoneración.

5. Cobrar e exceso al valor de la prima regular los servicios de aseguramiento de salud y/o medicina pre-pagada.
6. Cobro de medicamentos insumos y ayudas técnicas y tecnológicas a personas con discapacidad enfermedades y con deficiencia o condición discapacitante en la red pública integral de salud.
7. Impedir la accesibilidad al servicio de transporte.
8. Inobservancia de las normas INEN en las unidades de servicio de transporte.
9. Inobservancia las normas de comunicación audiovisual en la Ley Orgánica de Discapacidades respecto de los contenidos de producción nacional en programas educativos, noticias, campañas electorales y de cultura general y,
10. Las demás infracciones que establezca la Ley Orgánica de Discapacidades.

Art. 116 Infracciones gravísimas.- se impondrá sanción pecuniaria de 10 a 15 remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general y/o suspensión de actividades hasta por 30 días a juicio de la autoridad sancionadora, las siguientes infracciones.

1. Impedir el derecho de acceso a la educación en las instituciones educativas pública y privada.
2. Impedir el derecho de acceso al trabajo y/o cumplir con el porcentaje de inclusión laboral establecido por la Ley Orgánica de Discapacidades.
3. Impedir la accesibilidad o dificultar la movilidad de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas.
4. Impedir el acceso a la atención integral de salud y de seguridad social.
5. Impedir o dificultar la accesibilidad a la afiliación voluntaria.
6. Impedir o negar el acceso a los servicios de aseguramiento de salud y/o medicina pre-pagada.

7. Proporcionar servicios de aseguramiento de salud y/o medicina pre-pagada de menor calidad y,
8. Las demás infracciones que establezca la Ley Orgánica de Discapacidades.

Art. 117.- Concurrencia de infracciones.- en caso de concurrencia de infracciones se impondrá la sanción por la infracción más grave. De ser todas de igual gravedad se impondrá el máximo de la sanción.

Según el Ministerio de Relaciones Laborales en al año 2012 se registraron 4000 personas con discapacidad en búsqueda de empleo.

Tabla N° 11:

Número de personas con discapacidad en búsqueda de empleo, año 2012

N°	MES DE EJECUCIÓN	PROCESO DE REHABILITACIÓN PARA SER INSERTADOS LABORALMENTE	%
2	Febrero	78	2,0
3	Marzo	300	7,5
4	Abril	122	3,1
5	Mayo	282	7,1
6	Junio	318	8,0
7	Julio	304	7,6
8	Agosto	300	7,5
9	Septiembre	374	9,4
10	Octubre	538	13,5
11	Noviembre	546	13,7
12	Diciembre	838	21,0
TOTAL		4000	100%

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales

Elaborado por: Los Autores

La temporada que registró un número mayor de personas con discapacidad en búsqueda de trabajo fue en Diciembre del 2012, con un 21%; esto se debe a que en esta época del año se dan el mayor número de ventas en las empresas privadas y por ende se necesita de un número

mayor de empleados, es por esta razón que las personas con discapacidad ofertaron sus servicios en esta época del año.

Por otro lado las áreas más demandadas para laborar por las personas con discapacidad son:

Tabla N° 12:

Áreas demandadas para la inclusión a las personas con discapacidad, año 2012

ÁREAS DE APLICACIÓN	PORCENTAJE
Administrativa no profesionales (Apoyo)	26%
Administrativa profesionales (jefaturas)	5%
Comercial	5%
Producción	19%
Servicios generales	32%
Artesanal	2%
Salud	0%
Educación	3%
Tecnología	3%
Turismo	1%
Técnicos	2%
Financiera	1%
Seguridad	0%
Otros	1%
TOTAL	100%

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales

Elaborado por: Los Autores

Las áreas más demandadas por las personas con discapacidad para poder trabajar son servicios generales, puesto que su trabajo no requiere demasiado esfuerzo físico y menor grado de formación académica. La mayoría de este grupo prioritario carece de un grado de educación superior y únicamente tienen primaria y secundaria. Reflexivo

La situación de las personas con discapacidad ha ido cambiando en estos últimos años, debido a su inserción en todas las áreas de trabajo de las empresas y el respeto a los derechos que por ley les corresponde. Además muchas personas que poseen discapacidad y que se encuentran trabajando ganan dinero de una manera digna, permitiéndoles sentirse personas útiles dentro de la sociedad, fuente de apoyo y de ingreso para sus familias.

1.5.5. Cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Tabla N° 13:

Personas con discapacidad que se encuentran trabajando en el Ecuador, por género, año 2014

GÉNERO	Número de personas	%
FEMENINO	24.484	31,2
MASCULINO	54.093	68,8
TOTAL	78.577	100%

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales
Elaborado por: los autores

En el Ecuador existe un total de 78.577 personas con discapacidad, de los cuales el 31,2% corresponde al género femenino, es decir, que el género masculino supera con el doble de personas con discapacidad; esto se debe a que los hombres están más propensos a sufrir cualquier tipo de discapacidad debido al trabajo duro que realizan.

Tabla N° 14:

Personas con discapacidad que se encuentran laborando en la provincia de Imbabura, por sectores, año 2013

Provincia	Por cuenta propia	Sector privado	Sector público	Qq.dd	Otros	Total
Imbabura	898	644	324	214	10	2090
%	42,9	30,8	15,5	10,2	0,5	100%

Fuente: CONADIS
Elaborado por: Los Autores

Las personas que se encuentran bajo dependencia son 968 a las que se aplicó la encuesta, debido a que desempeñan sus funciones diarias en el sector público y privado, esto representa el 46,3% de las personas con discapacidad que se encuentran trabajando y casi el 43% trabajan por cuenta propia.

Las 2.090 personas con diferentes discapacidades que trabajan conforman el 21,3% del total de personas con discapacidad en la provincia, los cuales son 9.758 en el año 2013, creando un porcentaje alto de desocupación, sin olvidar que no todos las personas por su grado de discapacidad pueden trabajar.

Tabla N° 15:

Personas con discapacidad que se encuentran trabajando en Imbabura, por su tipo de discapacidad, año 2014

TIPO DE DISCAPACIDAD	N°	%
Auditiva	434	20,21
Física	1196	55,71
Intelectual	150	6,99
Lenguaje	19	0,88
Visual	299	13,93
Psicológica	49	2,28
TOTAL	2147	100,00

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales

Elaborado por: Los Autores

En la tabla anterior se presentan datos sobre las personas con discapacidad que se encuentra trabajando; en cada una de las empresas públicas y privadas ubicadas en la provincia de Imbabura se puede destacar que el tipo de discapacidad con mayor acogida para desempeñar diferentes actividades dentro de las empresas son personas con discapacidad física, que comprende un 55% del total de personas con discapacidad que trabajan.

Se ha determinado un grupo relevante en donde las personas con discapacidad pueden ejercer sus actividades. Las personas con mayor facilidad para trabajar son física y visual que juntos representan un 70% de las personas dentro del grupo de la PEA que se encuentra trabajando.

Tabla N° 16:

Personas con discapacidad que se encuentran trabajando con edades comprendidas entre 18 a 45 años, año 2014

PROVINCIA	TIPO DE DISCAPACIDAD	NUMERO	%
IMBABURA	AUDITIVA	167	16
	FISICA	580	55
	INTELECTUAL	119	11
	LENGUAJE	15	1
	VISUAL	147	14
	PSICOLOGICO	29	3
	TOTAL	1057	100%

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales
Elaborado por: Los Autores

Se presentan datos sobre las personas con discapacidad comprendidas entre 18 y 45 años, que se encuentran trabajando, año 2014. Comparando este dato con el total de personas con discapacidad, se ve que sólo el 32,80 % se encuentran empleados en alguna empresa pública o privada.

Se ha considerado un grupo etario comprendido entre los 18 a 45 años ya que son edades en donde las características del mercado laboral (ML) son las más adecuadas y óptimas para ejercer sus actividades dentro de una empresa pública y privada, es decir, este rango de edad es ideal y con mayor aceptación para trabajar.

Tabla N° 17:**Personas con discapacidad que se encuentran laborando, bajo dependencia**

SECTOR	NÚMERO	PORCENTAJE
PRIVADO	644	66,5
PÚBLICO	324	33,5
TOTAL	968	100%

Fuente: CONADIS, Año 2012

Elaborado por: Los Autores

En la tabla se puede observar que existe un total de 968 personas que se encuentran laborando, del cual un 66.5% corresponden al sector privado y un 33.5% corresponde al sector público; esto se debe a que en las entidades públicas existe un mayor número de empleados, por ende el número de inclusión de personas con discapacidad aumentaría, ya que la Ley Orgánica de Discapacidades exige que por cada 25 empleados se debe incluir a una persona con discapacidad.

A pesar de la inclusión de las personas con discapacidad dentro de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, estas no cuentan con una ergonomía de infraestructura adecuada para su personal con discapacidad, dificultando así el buen desenvolvimiento de la persona.

Número de personas dependientes de instituciones públicas

En la provincia de Imbabura existen un 15% de personas con discapacidad que se encuentran bajo dependencia de empresas o instituciones públicas que equivalen a 324 personas.

Número de personas dependientes de empresas privadas

En la provincia de Imbabura existen un 30% de personas que poseen un tipo de discapacidad que se encuentran bajo dependencia de empresas privadas que representan 644 personas con discapacidad.

Número de personas que se encuentran insertadas en el ámbito laboral

En la Provincia de Imbabura se encuentran 2.147 personas con alguna clase de discapacidad inmersas en el ámbito laboral de las empresas públicas y privadas, esto representan el 20% del total de personas con discapacidad que se encuentran en la provincia de Imbabura.

1.6. Determinación del problema diagnóstico

Luego de concluido el diagnóstico situacional, en el cual se aplicó la investigación bibliográfica-documental y la observación directa, se puede visualizar con mayor claridad el problema diagnóstico.

No se conoce de una manera técnica y con exactitud sobre la incidencia de la aplicación de la Ley Orgánica de Discapacidades, a partir de su promulgación. Además, existe un deficiente conocimiento sobre las obligaciones y derechos por parte de los involucrados.

Por lo expuesto anteriormente se puede decir que es necesario desarrollar el tema de investigación: “LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES Y SU INCIDENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE IMBABURA”.

1.7. Conclusiones del diagnóstico

En la provincia de Imbabura existe un total de 93 empresas, de las cuales el 34,4% corresponde a empresas públicas y el 65,6% corresponden a empresas privadas. Por otro lado las personas con discapacidad que trabajan bajo dependencia son 968, el 33,4% trabajan en empresas públicas y el 66,5% en empresas privadas.

La población Económicamente Activa a nivel de Imbabura, según el Censo Poblacional del año 2010 realizado por el INEC, se tiene un total de 168.734 personas en edad y capacidad de trabajar, de las cuales el 27,5% corresponden a la población ocupada, el 67,6% a la subempleada y el 5,8% a la desempleada.

La población mejor preparada para trabajar se ubica en edades comprendidas entre 20 a 39 años, esto corresponde al 50% de la Población Económicamente Activa de la provincia de Imbabura, mientras que el resto se ubica en edades de 10 a 19 años con un 8,9%; y edades de 40 a 64 años con un 41%.

En Imbabura existen 10820 personas con discapacidad registradas en el año 2014, un 10% más en relación al año anterior (2013, 9758); según el registro oficial del Ministerio de Salud el tipo de discapacidad más sobresaliente es la física con un 43% del total de personas con discapacidad registradas ese año.

La ley Orgánica de Discapacidades ampara al grupo prioritario que se encuentre dentro del territorio ecuatoriano, sea de origen nacional o extranjero. Además a las personas con nacionalidad ecuatoriana que se encuentren en el exterior.

Las áreas más demandadas por las personas con discapacidad son servicios generales, puesto que este trabajo no requiere mayor grado de formación académica y esfuerzo físico; la mayoría de este grupo vulnerable posee educación primaria y secundaria.

En el Ecuador existe un total de 78.577 personas con discapacidad, de las cuales el 31,2% corresponden al género femenino y el 68,8% corresponde al masculino, es decir, la mayor fuerza laboral discapacitada se encuentra en los hombres, debido a que este grupo es más propenso a adquirir cualquier tipo de discapacidad por el trabajo duro que realizan.

Existe poca difusión de la Ley Orgánica de Discapacidades por parte de los organismos competentes, provocando así la falta de conocimiento de los derechos y beneficios que tienen los involucrados. Por otro lado, se manifiesta la falta de cultura que las personas ecuatorianas tienen al leer, lo que refleja el poco conocimiento sobre estos preceptos de Ley.

A pesar de los años transcurridos de la imposición de una Ley que beneficia al sector con discapacidad, aún existen un gran número de empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura que no cumplen el requerimiento de una infraestructura acorde al tipo de discapacidad de la persona incluida dentro su empresa.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

El tema de investigación es un análisis de la incidencia de la Ley Orgánica de Discapacidades en las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura. Para facilitar la comprensión se presenta un marco teórico en donde se desglosa todos los conceptos y definiciones del tema, para de esta forma analizar aspectos como: la incidencia de la Ley Orgánica de Discapacidades en las empresas, a su vez conocer si mejora o no la imagen corporativa de las mismas mediante la inserción de las personas con discapacidad.

2.1. Ley Orgánica de Discapacidades

Tiene por objeto garantizar la aplicación de políticas públicas para lograr la prevención de la discapacidad y asegurar la plena vigencia y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad establecidos en la Constitución de la República, los Instrumentos internacionales y esta Ley; así como aquellos que se derivaren de leyes convexas. (Asamblea Nacional Constituyente, 2012, pág. 8)

La Ley Orgánica de Discapacidades tiene como objeto hacer cumplir con los derechos que manda la Constitución de la República sobre las personas con discapacidad, determinando el nivel de cumplimiento en cada una de las empresas investigadas.

2.1.1. Principios

La presente normativa se sujeta y fundamenta en los principios consagrados en la Constitución de la República, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los Instrumentos Internacionales de derechos humanos:

No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad.

Igualdad de oportunidades: toda persona con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y beneficiarse de la ley en igualdad de medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquiera acción contraria que así lo suponga será sancionable. (Asamblea Nacional Constituyente, 2012, págs. 10-11)

La Ley Orgánica de Discapacidades tiene como principios la no discriminación y la igualdad de oportunidades, en donde todas las personas tienen los mismos derechos y oportunidades dentro de las empresas que se encuentren trabajando.

2.1.2. Fines

Establecer un sistema de coordinación interinstitucional, para la transversalización de las políticas públicas en discapacidades;

Promover e impulsar un sistema de prevención de la discapacidad, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente de las personas con discapacidad;

Asegurar a través de las instituciones públicas y privadas, el cumplimiento de los mecanismos conducentes a la eliminación de barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales;

Eliminar toda forma de abandono y maltrato por razones de discapacidad y sancionar a quienes incurrieren en estas acciones;

Promover la responsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad; y,

Garantizar y promover la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos: público, privado, educativo, laboral, de salud y seguridad social. (Asamblea Nacional Constituyente, 2012, pág. 9)

Los fines de la Ley Orgánica de Discapacidades es que este grupo vulnerable, sea incluido en las diferentes empresas públicas y privadas, ya que por cada 25 empleados se deberá contratar a 1 persona con discapacidad.

2.2. Discapacidad

2.2.1. Definición

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Samaniago de García, Pilar, 2009, pág. 65)

A pesar de las deficiencias que tienen las personas con discapacidad, han logrado ser insertadas en el campo laboral de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, garantizando sus derechos.

2.2.2. Persona con discapacidad

Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y

asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la producción que establezca el reglamento. (Asamblea Nacional Constituyente, 2012, pág. 15)

Se considera a personas con discapacidad a las personas que tengan deficiencias mentales, sensoriales o intelectuales de una manera permanente y que obstaculicen su vida diaria.

2.2.3. Persona con deficiencia o condición discapacitante.

Se entiende por persona con deficiencia o condición discapacitante a toda aquella que, presenta disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdida o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos. (Asamblea Nacional Constituyente, 2012, pág. 16)

Este término será utilizado a lo largo de toda la investigación, ya que hace mención a las personas con deficiencias físicas, actitudinales, comunicacionales y del entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, e igualdad de condiciones.

2.2.4. Tipos de discapacidad

1. Discapacidad física

Definición

“La discapacidad física se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras”. (MRL & CONADIS, 2013, pág. 10)

A las personas con discapacidad física se les ha incluido al ámbito laboral de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, otorgándoles actividades acordes a sus capacidades.

Dentro del proceso de inclusión laboral

“Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento”. (MRL & CONADIS, 2013, pág. 10)

La discapacidad física es adquirida por el manejo inadecuado del equipo de protección personal, de herramientas obsoletas o de un lugar de trabajo en mal estado; sin embargo, la empresa debe propiciar a la persona con discapacidad física de una infraestructura adecuada.

2. Discapacidad Psicológica

Definición

La discapacidad psicológica se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc. (MRL & CONADIS, 2013, pág. 10)

La discapacidad psicológica es uno de los grupos con menor porcentaje de empleo según la investigación, ya que la persona cambia de humor repentinamente.

Dentro del proceso de inclusión laboral

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

Las personas que presentan esta discapacidad deben estar controladas con tratamiento de especialidad y sus actividades laborales deben estar bajo supervisión. (MRL & CONADIS, 2013, pág. 10)

Las empresas se encuentran obligadas a contratar a este grupo vulnerable, sin importar su tipo, y si esta llegara a contratar a una persona con discapacidad psicológica, esta proporcionará de los equipos necesarios, al igual que siempre deberá dar seguimiento para que cumpla con su trabajo de manera eficiente.

3. Discapacidad Intelectual

Definición

Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana. (MRL & CONADIS, 2013, pág. 11)

Este grupo de personas posee un porcentaje menor de participación dentro de las empresas, ya que poseen una deficiencia al razonar, y como no tiene la capacidad de aprender y ejecutar alguna actividad, la empresa vendría a bajar su eficiencia.

Dentro del proceso de inclusión laboral

“Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tarea prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni complejidad”. (MRL & CONADIS, 2013, pág. 11)

Las personas con discapacidad intelectual no son muy acogidas dentro de las empresas; sin embargo, las pocas empresas que si las incluyen deben ubicarlas adecuadamente dentro de

sus actividades para que la persona pueda sentirse útil al realizar sus tareas y más que eso pueda realizarla bien.

5. Discapacidad sensorial

a. Discapacidad visual

“Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación”. (MRL & CONADIS, 2013, pág. 11)

Este tipo de discapacidad ocupa el tercer lugar dentro de la inclusión laboral, por ello las empresas optan por contratar a la persona sustituta, para que desarrolle las actividades, evitando así que la persona con discapacidad pueda sufrir algún accidente o daño dentro de su área de trabajo.

Dentro de la inclusión laboral

“Este tipo de discapacidad requiere de equipos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla). Así como la identificación de espacios mediante señalética en braille”. (MRL & CONADIS, 2013, pág. 11)

Las empresas deben dotar instrumentos que faciliten la realización de las actividades de la persona con discapacidad, mejorando así su desenvolvimiento dentro de su área de trabajo.

b. Discapacidad auditiva

Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia

que requiere del uso de audifonos y la expresión mediante la lengua de señas. (MRL & CONADIS, 2013, pág. 11)

La discapacidad auditiva impide la comunicación de las personas ya que ellas no pueden oír lo que se les dice; sin embargo, existen las escuelas de señas que les permite comunicarse con sus compañeros utilizando sus manos.

Dentro de la inclusión laboral

Este tipo de discapacidad, requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo, hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público. (MRL & CONADIS, 2013, pág. 11)

Las empresas realizan capacitaciones a sus empleados sobre los procesos que tiene cada área; por otro lado estas capacitaciones también deberían ser encaminadas a la creación de buenas relaciones laborales entre compañeros, para que justos trabajen y se ayuden, logrando así mejorar el ambiente y por ende aumentar la productividad de la empresa.

c. Discapacidad de lenguaje

“Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones”. (MRL & CONADIS, 2013, pág. 11)

Este tipo de discapacidad impide la comunicación entre personas, ya que la persona tartamudea y no se le entiende lo que quiere decir; dentro de las empresas un bajo porcentaje de contratación de estas personas.

Dentro del proceso de inclusión laboral

“Este tipo de discapacidad requiere de la paciencia y colaboración por parte de sus compañeros de trabajo para poder establecer alternativas de comunicación. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar prioritariamente la necesidad de la expresión verbal”. (MRL & CONADIS, 2013, pág. 11)

Dentro de una empresa es necesario que los integrantes persigan un mismo objetivo, el cual es llevar a la empresa adelante, mediante la prestación de sus servicios o llevar a cabo un producto de calidad, para ello debe existir la armonía de sus empleados, la ayuda mutua, el entendimiento y comprensión, se debe aplicar principios de igualdad de oportunidades, la no discriminación hacia este tipo de discapacidad.

2.2.5. Discriminación

Es cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto de reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en todos los ámbitos política, económica, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, entre ellas, la degeneración de ajustes razonables. (Comisión de política en materia de derechos humanos, 2008, pág. 13)

Aún existe en el país discriminación ante las personas con discapacidad que según las encuestas aun nos demuestra que existe un 3% de exclusión de este grupo vulnerable

2.3. Trabajo

2.3.1. Derecho al trabajo

Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo a los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y además condiciones establecidas en los sectores público y privado. (Asamblea Nacional Constituyente, 2012, pág. 41)

Todas las personas con discapacidad tienen el derecho a trabajar en cualquier empresa pública o privada y a ser remuneradas como lo estipula la Ley Orgánica de Discapacidades.

2.3.2. Políticas laborales

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género. (Asamblea Nacional Constituyente, 2012, pág. 41)

Sea empresa pública o privada, en cualquier área donde se encuentren trabajando, las políticas laborales buscan satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad, estipulando todas las obligaciones y derechos que por ley les corresponde.

2.3.3. Inclusión laboral

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con

discapacidad, en labores permanentes que se consideran 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 distribuido en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

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

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

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

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente. (Asamblea Nacional Constituyente, 2012 , págs. 42-43)

La Ley Orgánica de Discapacidades menciona que las empresas públicas o privadas, que excedan los 25 empleados deberán incluir a una persona con discapacidad, brindándoles el equipo de protección personal adecuado para su trabajo.

2.3.4. Sustitutos

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

Se considera como sustituto a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a su representante legal. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

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

En el caso de sustitución en cooperativa de transporte se regulará de conformidad con el reglamento (Asamblea Nacional Constituyente, 2012, págs. 43-44)

En su mayoría las personas sustitutas son los padres o familiares cercanos, aquellos que pueda ejercer el trabajo de la persona con discapacidad y así mediante la inclusión al trabajo mejore la calidad de vida de este grupo vulnerable.

Servicio de transporte

Cuando el empleador brinde el servicio de transporte a través de unidades que no reúnan las condiciones previstas en la Ley, el empleador compensará en dinero por este beneficio al trabajador con discapacidad, de conformidad con la norma técnica que para el efecto dicte la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales. (Asamblea Nacional Constituyente, 2013, pág. 4)

Para que las personas con discapacidad puedan movilizarse a su lugar de trabajo, el empleador deberá ayudarle con el medio de transporte, si no tuviere sería necesario que se le compense con un dinero, ya que la persona no puede viajar en un vehículo que no le brinde las condiciones adecuadas para su tipo de discapacidad.

2.3.5. Deducción por inclusión laboral

La 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, sustituto, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

Se podrán constituir centros especiales de empleos públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros. (Asamblea Nacional Constituyente, 2012, págs. 44-45)

Las empresas públicas o privadas que contraten un número superior al 4% de inclusión, se les incentivará por medio de la disminución en sus impuestos a pagar, siempre y cuando cumpla con todos los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Discapacidades, dando un trato equitativo y haciendo cumplir los derechos que tiene la persona con discapacidad.

2.3.6. 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. (Asamblea Nacional Constituyente, 2012, págs. 45-46)

Las empresas deben crear mecanismos de selección de empleo en donde las personas encargadas de talento humano y contratación puedan facilitar la participación de las personas con discapacidad, es decir, ubicarles de acuerdo a sus capacidades y habilidades, para que desarrollen su trabajo con eficiencia.

2.3.7. Estabilidad laboral

Las personas con discapacidad deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

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

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

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional. (Asamblea Nacional Constituyente, 2012, págs. 46-47)

Toda empresa debe plantear condiciones adecuadas de trabajo para personas con discapacidad, de igual forma deberá brindarle la estabilidad en el trabajo, ya que si incumple esta norma tendrá que ser sancionada como lo estipula la Ley Orgánica de Discapacidades.

2.3.8. Capacitación

La capacitación tiene que estar cargada de contenido ideológico. Es decir, de lo que se trata es de transmitir a la población los principios éticos que sustentan la equiparación de oportunidades y las cuestiones específicas que las personas con discapacidad se enfrentan por las cuales sufren discriminación. (Rojo, A, 2010, pág. 138)

La capacitación que se brinda a las personas con discapacidad permite mejorar sus relaciones sociales, integrarse dentro de nuevos grupos y eliminar barreras actitudinales que poseen las personas hacia este grupo vulnerable.

2.3.9. Sueldo

Es la cantidad mínima de dinero que se paga a un empleado por sus servicios prestados en un mes calendario de trabajo, efectuado en cuarenta horas semanales. Como se puede deducir del concepto tiene relación con las personas que desarrollan sus actividades en oficinas y el pago se hace en periodos de tiempo quincenal o mensual. Dicho pago está en función del cargo que ejerce y de los servicios que presta. (Román, C, 2011, pág. 7)

Las empresas públicas o privadas deben pagar como base el sueldo básico unificado, mediante este ingreso las personas podrán cubrir parte de sus necesidades básicas, es decir, salud, educación, vestimenta, educación.

2.4. Empresas

2.4.1. Definición de empresas

La empresa es la célula del sistema económico capitalista, es la unidad básica de producción, representa un tipo de organización económica que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en alguna de las ramas productivas de los sectores económicos. (Méndez, José, 2011, pág. 35)

Las empresas son unidades económicas de producción dedicadas a las actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios. Su objetivo va a depender de sistema de organización económica en que se desarrolle. (Graue, A, 2009, pág. 186)

Una empresa es una organización legalmente formada, que deberá dar cumplimiento a normativas implantadas por el Estado; la Ley Orgánica de Discapacidades es una normativa que tiene por objeto la inclusión de personas con discapacidad dentro de estas organizaciones, con el fin de mejorar sus condiciones de vida.

2.4.2. Características de las empresas

Tiene personalidad jurídica.- esto se debe a que se trata de una entidad sujeta a obligaciones y a la vez tiene derechos establecidos por la ley.

Es una unidad económica.- esto porque persigue un propósito de lucro, es decir, uno de sus objetivos generales es la obtención de utilidades, la protección de los intereses económicos de ella misma, de sus acreedores y de su propietario o propietarios, logrando la satisfacción de estos últimos por medio de la obtención de utilidades

Ejerce una acción mercantil.- esa característica se debe a que adquiere insumos para transformarlos en productos terminados bienes o servicios para su venta.

Asume la responsabilidad total de riesgo de pérdida.- esta es una de las sobresalientes, porque la dirección general, a través de sus administración, es la única responsable de la buena o la mala operación de la empresa.

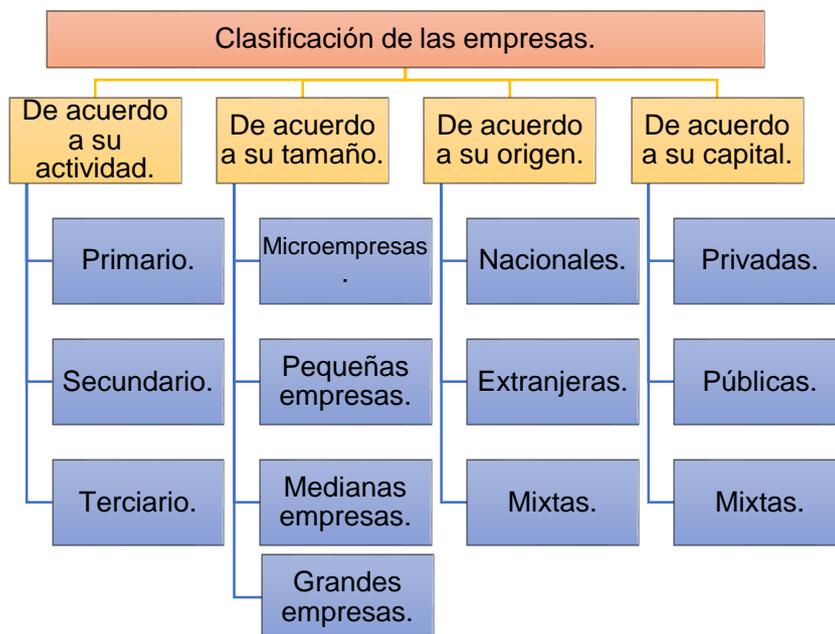
Es una entidad social.- porque es la que resulta y exige la comunidad de acción, interacción, ideas e intereses. (Valencia, J, 2010, pág. 36)

Las características de una empresa dependen de la actividad económica que realicen; las empresas pueden ser de servicios públicos, aquí se encuentran inmersas los Ministerios, Secretarías y Municipios; pueden ser privadas como Flores de Santa Bárbara de Cotacachi, Comercial Hidrobo, Lafarge, todas ellas deberán cumplir la normativa de Ley Orgánica de Discapacidades.

2.4.3. Clasificación de las empresas

Gráfico N° 1:

Clasificación de las empresas



Fuente: (Méndez, José, 2011, pág. 36)

Elaborado por: Los Autores

Las empresas utilizadas para la investigación se clasificaron en públicas y privadas; además se tomó en consideración su tamaño, ya que el cumplimiento obligatorio de la Ley Orgánica de Discapacidades deberá acatarlo aquellas empresas que sobrepasen a los 25 empleados.

1. Según la actividad que desarrollan

Según la actividad que desarrollen, la clase de factores productivos que utilicen y el bien o servicio que ofrezcan, podemos clasificar en tres sectores: primario, secundario y terciario.

En términos generales podemos decir que las empresas de los sectores primario y secundario ofrecen productos, mientras que las empresas del sector terciario ofrecen servicios. En este sentido, cuando pensamos en un producto solemos tener en la mente un

objeto físico, como puede ser un ordenador o una manzana. No obstante, los productos son ofrecidos para satisfacer una necesidad y esto se consigue a través de los servicios que prestan. El ordenador o la manzana no los compramos para admirarlos, sino porque nos proporcionan un servicio, como pueda ser facilitarnos el trabajo, en el primer caso, o saciar el hambre, en el caso de la manzana. En el sector terciario no son los productos los que prestan los servicios sino, fundamentalmente las personas. Por ello, los clientes de las empresas del sector terciario valoran aspectos menos tangibles, como puede ser la actitud del personal, el ambiente de las oficinas o la flexibilidad del servicio. Además, es un sector que suele hacer un uso muy intensivo en capital humano y genera una gran cantidad de empleos. (Iborra, María & Dasí, Ángels & Dolz, Consuelo & Ferrer, Carmen, 2014, pág. 74)

El principal sector al que pertenecen las empresas estudiadas es el terciario, ya que se encuentran empresas de servicios y el segundo fue el sector primario puesto que Imbabura es considerada una provincia eminentemente agrícola.

2. Según el tamaño de la empresa

Tabla N° 18:

Clasificación de las empresas según su tamaño (número de empleados)

Tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Microempresa.	0-30*	0-5*	0-20*
Pequeña empresa.	31-100	6-20	21-50
Mediana empresa.	101-500	21-100	51-100
Gran empresa.	501 en adelante	101 en adelante.	101 en adelante.

Fuente: (Valencia, J, 2010, pág. 310)

Elaborado por: los autores.

Las empresas dependiendo del número de trabajadores, deberán incluir a personas con discapacidad, brindándoles trato igualitario y fomentando el respeto en todas las áreas de la

empresa, al igual que les deberán propiciar de recursos adecuados para que la persona pueda desarrollar su trabajo.

3. Según la propiedad de capital

Empresa pública

Son empresas que pertenecen al Estado y su objetivo es satisfacer necesidades de carácter social. Están constituidas por capital público perteneciente a la nación; su administración está bajo la responsabilidad de empleados públicos y pueden sub clasificarse en:

Desconcentradas. Aquellas que tienen determinadas facultades de decisión limitadas y que son capaces de manejar su autonomía y presupuesto.

Descentralizadas. Aquellas que desarrollan actividades que competen al Estado y son de interés general, pero están dotadas de personalidad, patrimonio y régimen jurídicos propios". (Valencia, J, 2010, pág. 35)

Las empresas públicas por su gran número de empleados, son las que mayor demandan personas con discapacidad, por ello es necesario que haya una mayor difusión de la Ley Orgánica de Discapacidades dentro de estas empresas.

Empresa privada

Las empresas privadas son aquellas que están constituidas por capital de particulares, administradas por sus propietarios, y cuya finalidad puede ser lucrativa y mercantil o no lucrativa. Estas se sub clasifican en:

Empresas lucrativas. Estas empresas son individuales, cuando están dirigidas por un solo propietario o sociedades, es decir, cuando pertenecen a varios socios y persiguen la obtención de utilidades. Por ejemplo: hoteles, fábricas, cines.

Empresas no lucrativas. Aquellas que están orientadas a satisfacer necesidades materiales o físicas de sus integrantes, persiguiendo resultados sociales y no ganancias económicas, como universidades públicas, cooperativas. (Valencia, J, 2010, pág. 35)

Las empresas privadas se encuentran formadas por capital privado, pueden ser lucrativas o no lucrativas, pero que tienen la obligación cumplir leyes que dicte el Estado; como es la Ley Orgánica de Discapacidades, la cual hace mención a las personas con discapacidad que deben ser insertadas dentro de estas empresas.

2.5. Demanda de mano de obra

2.5.1. Definición

“La mano de obra representa el esfuerzo que se aplica en la elaboración del producto”.
(Sinesterra, G & Polanco, L, 2007, pág. 85)

Con la implementación de la Ley Orgánica de Discapacidades, las empresas se ven obligadas a contratar a personas con discapacidad, para realizar actividades encaminadas a generar producción y riqueza para la empresa.

2.5.2. Clasificación de mano de obra

1. Mano de obra directa

La mano de obra directa constituye el esfuerzo laboral que aplican los trabajadores que están físicamente relacionados con el proceso productivo, sea por acción manual o por operación de una máquina o equipo. El costo del esfuerzo laboral que desarrollan los trabajadores sobre la

materia prima para convertirla en producto terminado constituye el costo de la mano de obra directa. El salario y las prestaciones sociales que devenga, por ejemplo, el trabajador que corta la madera o arma se maneja como costo de mano de obra directa. (Sinesterra, G & Polanco, L, 2007, pág. 85)

La mano de obra directa son esfuerzos realizados por el trabajador de manera directa, aportando a la producción; estos se encuentran bien relacionado como el proceso productivo de las empresas que se tomaron en cuenta para la investigación.

2. Mano de obra indirecta

El costo de aquella mano de obra que no se puede razonablemente asociar con el producto terminado o que no participa estrechamente en la conversión de los materiales en producto terminado se clasifica como mano de obra indirecta. Los salarios y prestaciones sociales que devengan los trabajadores que desarrollan actividades de aseo y vigilancia constituyen costo de mano de obra indirecta. (Sinesterra, G & Polanco, L, 2007, pág. 86)

La mayoría de personas con discapacidad insertadas dentro de las empresas, son consideradas como mano de obra indirecta, puesto que las actividades otorgadas no corresponden a la generación del producto, más bien realizan trabajo de limpieza, aseo, seguridad, dependiendo de su tipo de discapacidad.

2.6. Población económicamente activa

“Personas de 15 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (ocupados); o aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desocupados)”. (INEC, 2013, pág. 8)

Dentro de la PEA a nivel nacional, las personas con discapacidad han aumentado de una manera muy considerable, debido a la inclusión y la obligatoriedad de la Ley Orgánica de Discapacidades dentro de las empresas públicas y privadas.

2.7. Productividad

2.7.1. Definición

La productividad es una medida de eficiencia económica que muestra qué tan efectivamente los insumos utilizados en la producción son convertidos en bienes finales. La productividad es una razón, un cociente, una comparación de lo que se produce con los medios que utiliza para producirlos". (Méndez, José, 2011, pág. 286)

La inserción de personas con discapacidad dentro de las empresas ha generado mayor productividad, puesto que al ser colocadas en áreas de acuerdo a sus condiciones y habilidades permite que desarrollen su trabajo con eficacia, optimizando recursos y por ende generación de mayor riqueza para la empresa.

2.7.2. Factor determinante de la productividad

El elemento primordial para elevar la productividad es la capacitación y el adiestramiento de obreros y empleados, lo cual debe ser una preocupación formal de todo tipo de empresas.

Una capacitación y un adiestramiento eficientes del personal a todos los niveles percuten en una mayor y mejor utilización de los recursos humanos. Además, la capacitación ayuda al mejor control de la producción sobre todo en los casos de nuevo empleo, reubicación laboral o modificaciones por nueva tecnología. (Méndez, José, 2011, pág. 290)

Existen elementos que ayudan a mejorar la productividad de las empresas, como son las capacitaciones y los adiestramientos, por medio de estos elementos, el empleado con discapacidad podrá aprender nuevas cosas, es decir, obtener nuevos conocimientos y experticia en el campo en el que laboran.

2.8. Equiparación de oportunidades

“Es el proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad y el entorno como los servicios, actividades, información y documentación, se ponen a disposición de todos, particularmente de las personas con discapacidad”. (Comisión de política en materia de derechos humanos, 2008, pág. 15)

Todas las personas tienen los mismos derechos e igualdades, en tal virtud las empresas públicas y privadas deben dar un trato justo e igualitario a todos sus empleados, sin discriminar a las personas con algún tipo de discapacidad y por ende crear un buen ambiente laboral.

2.8. Calidad de vida

La calidad de vida alude directamente al Buen Vivir de las personas, pues se vincula con la creación de condiciones para satisfacer sus necesidades materiales, psicológicas, sociales y ecológicas. Dicho de otra manera, tiene que ver con el fortalecimiento de las capacidades y potencialidades de los individuos y de las colectividades, en su afán por satisfacer sus necesidades y construir un proyecto de vida común. (SENPLADES, 2009, pág. 189)

La calidad de vida de las personas con discapacidad se ve reflejado en la cobertura de sus necesidades básicas, que se dan gracias a los ingresos percibidos por el trabajo que realizan en las empresas.

2.9. Necesidades básicas

A través de la pirámide de Maslow los diferentes tipos de necesidades básicas que poseen el ser humano para su subsistencia; las cuales son: “fisiológicas (respiración, alimentación, descanso, sexo, homeostasis), de seguridad (seguridad física, de empleo, de recursos, moral, familiar, de salud y propiedad privada), sociales (amistad, afecto e intimidad sexual), de estima o reconocimiento (auto reconocimiento, estima confianza, respeto y éxito) ,de autorrealización (moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de hechos, resolución de problemas)” (LEICEAGA, C, 2012, pág. 11)

Muchas personas con discapacidad al incluirse dentro de una empresa y ser remuneradas, tienen la capacidad de satisfacer sus necesidades básicas familiares como alimentación, vestido, salud, y educación.

2.10. Métodos de investigación

- **Método deductivo**

“Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”. (Bernal, C, 2010, pág. 59)

Este método permitió conocer desde la Ley Orgánica de Discapacidades hasta las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, y determinar si estas están cumpliendo con la normativa vigente a partir del año 2012.

- **Método inductivo**

“El método inductivo es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares” (Bernal, C, 2010, págs. 59-60)

Este método caracteriza a las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, al igual que a las personas con discapacidad, para luego emitir conclusiones generales sobre el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades.

- **Método analítico**

“Este proceso cognitivo cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas de forma individual”. (Bernal, C, 2010, pág. 60)

Mediante este método se explicó de manera detallada cada una de las partes o elementos de la investigación, conociendo así las causas y efectos que tiene el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades dentro de las empresas de la provincia de Imbabura.

- **Método sintético**

“Integra los componentes dispersos de un objeto de estudio para estudiarlos en su totalidad”. (Bernal, C, 2010, pág. 60)

Mediante este método se estudió a todos los involucrados de la investigación, para ver el gran desarrollo que ha tenido la implementación de la ley Orgánica de Discapacidades dentro de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, y ver si esta política pública creada por el Estado ha sido buena para la sociedad.

2.11. Teoría del muestreo

La teoría del muestreo es la relación que existe entre una población y la muestra que se obtiene de esa población. Se emplea en la estimación de cantidades poblacionales desconocidas (como la media y la varianza poblacional) a las que se les conoce como parámetros. (Murray R. Spiegel & Larry J. Stephens, 2009, pág. 203)

La investigación tomo como base las 986 personas con discapacidad que se encuentran trabajando bajo dependencia de empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, determinando así una muestra de 275 encuestas que se aplicaron.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para la recopilación y procesamiento de la información fue necesario ver el estado actual de las empresas públicas y privadas con respecto al cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades. El tipo de investigación que se utilizó fue de tipo cualitativa, se contó con el soporte de métodos, técnicas e instrumentos como son la encuesta, la entrevista y la guía de observación.

En el proceso de investigación se consideró la investigación documental, en la que se utilizó el registro de patentes del año 2013, otorgadas por la Unidad de Rentas de cada GAD de la provincia de Imbabura e información proveniente de la Cámara de Comercio de Ibarra.

Una vez determinada la población de análisis, se procedió al cálculo de la muestra, para luego realizar los cuestionarios que se utilizaron en las encuestas.

3.1. Preguntas directrices

3.1.1. Pregunta general

¿Cómo incide la Ley Orgánica de Discapacidades en el ámbito laboral de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura?

3.1.2. Preguntas específicas

¿Las instituciones públicas y privadas de la provincia de Imbabura, han logrado la inclusión laboral de las personas con discapacidad, con pleno ejercicio de sus derechos?

¿En qué condiciones trabajan las personas con discapacidad que laboran en instituciones públicas y empresas privadas de la provincia de Imbabura?

¿En qué medida el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades ha beneficiado a las empresas y mejorado las condiciones socio-económicas de las personas con discapacidad?

3.2. Tipos de investigación

Se utilizaron los siguientes tipos de investigación:

3.2.1. Investigación bibliográfica

Contribuyó en la revisión de documentos emitidos, como artículos publicados por los diferentes Ministerios y libros de diferentes autores.

3.2.2. Investigación de campo.

Este tipo de investigación permitió el contacto directo con los beneficiarios de la investigación; empresas públicas y privadas, al igual que personas con discapacidad que se encuentran laborando, conociendo así la realidad en la que viven los involucrados.

3.2.3. Investigación descriptiva

Hace referencia a las diferentes necesidades y realidades de las empresas públicas y privadas, al igual que las personas con discapacidad insertadas en el campo laboral que se encuentran bajo el amparo de la Ley Orgánica de Discapacidades.

3.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es descriptiva, debido a que se determinó la incidencia laboral de las personas con discapacidad en las empresas de Imbabura, en relación al mejoramiento de las condiciones de vida de este grupo vulnerable, entre otras variables.

3.4. Métodos de la investigación

Se utilizó los siguientes métodos:

3.4.1. Método deductivo

Este método permitió conocer desde la Ley Orgánica de Discapacidades como: sus fines, principios, objetivos, beneficios, sanciones, políticas, derechos y deberes que poseen las personas con discapacidad, para determinar si las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura están cumpliendo con la normativa.

3.4.2. Método inductivo

Mediante este método se obtuvo características sobre las empresas, su actividad económica, representantes, infraestructura, accesibilidad, ayuda social; al igual que se conoció a las personas con discapacidad, su nivel de ingresos, área de trabajo, igualdad de derechos, condiciones de vida; de esta manera se pudo concluir el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades dentro de las empresas de la provincia de Imbabura.

3.4.3. Método analítico

Mediante este método se explicó de manera detallada cada una de las partes o elementos de la investigación, conociendo así las causas y efectos que tiene el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades dentro de las empresas de la provincia de Imbabura.

3.4.4. Método sintético

Con la ayuda de este método se pudo concluir el gran desarrollo socio-económico que han tenido las personas con discapacidad mediante la aplicación de la Ley Orgánica de

Discapacidades en las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, con esto podemos decir que ha sido buena la política pública implantada por el Estado.

3.5. Técnicas

Las técnicas utilizadas para la presente investigación fueron: entrevistas, encuestas y observación directa, mismas que proporcionaron datos e información encaminados a solucionar el problema de investigación.

La investigación tomó como base los catastros de patentes de cada ciudad, para analizar el número de empresas que se encuentran en la provincia de Imbabura.

Se realizaron varias entrevistas a autoridades y dirigentes de este sector, con el fin de conocer la realidad existente de la inserción del discapacitado en el ámbito laboral de las empresas.

La encuesta se aplicó a los representantes de empresas públicas y privadas más representativas de la provincia. Concretamente a aquellas que cumplan el requisito de 25 empleados, con el objetivo de determinar cómo se encuentran estas empresas en relación a la Ley Orgánica de Discapacidades. Igualmente se encuestó a las personas con discapacidad, para saber cómo incidió en sus condiciones de vida.

Para constatar las condiciones actuales en las que se encuentran trabajando las personas con discapacidad de las diferentes empresas de la provincia de Imbabura, se utilizó la técnica de observación directa.

3.6. Instrumentos

3.6.1. Encuesta

La encuesta se realizó a los representantes de cada una de las empresas públicas y privadas, al igual que a las personas con discapacidad de la provincia de Imbabura; mediante un cuestionario formulado de interrogantes con propósitos exploratorios y descriptivos los cuales permitieron conocer versiones de los involucrados sobre el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades.

3.6.2. Entrevistas

Las entrevistas se las desarrolló específicamente a un representante de las empresas y a un dirigente de las personas con discapacidad que se encuentren en la posibilidad de dar la información, con el propósito de describir detalles que no fueron mencionados en la encuesta.

3.6.3. Observación directa

La observación directa se la utilizó de complemento importante de los otros procedimientos o técnicas (la encuesta y la entrevista), lo cual permitió una comparación de los resultados obtenidos por diferentes vías, que se complementan y permiten alcanzar mayor precisión en la información recogida.

Mediante este instrumento de investigación se obtuvo información sobre las condiciones en las que trabaja la persona con discapacidad, el área y ambiente de trabajo, la infraestructura y accesibilidad de la empresa.

3.7. Determinación de la población

La investigación fue dirigida a representantes de empresas públicas y privadas con más de 25 empleados de la provincia de Imbabura, con un total de 93 empresa de las cuales 61 son privadas y 32 públicas.

Tabla N° 19:

Empresas privadas con más de 25 empleados

CANTONES	N°	EMPRESAS PRIVADAS DE IMBABURA
IBARRA	1	Almacén Carlos Arias
	2	Arca- Coca Cola
	3	MOVISTAR
	4	Banco del Austro
	5	GRUPO ORO
	6	Banco Internacional
	7	Banco Pichincha
	8	Banco Procredit
	9	Banco Promérica
	10	BAYTEX
	11	Climoderm
	12	Comercial Hidrobo
	13	Cooperativa Artesanos
	14	Cooperativa San Antonio Ltda.
	15	Corporación La Favorita
	16	Editores MMA – Diario el Norte
	17	FERRITECHOS
	18	IMBAUTO
	19	LA FLORALP
	20	CLARO
	21	Mutualista Imbabura
	22	PROHIERROS
	23	Registro Civil
	24	SOLCA
	25	Terminal Terrestre
	26	Tía
	27	UNIANDES
	28	Universidad Católica

OTAVALO	29	Acción Imbaburapak
	30	BOSNA
	31	CAPTOOS
	32	Florecuador
	33	Lafarge
	34	Mecrisga
	35	PINTO
	36	Rosas del Monte S.A.
	37	Universidad de Otavalo
	38	Vegaflores S.A.
ATUNTAQUI	39	ARTECUA
	40	Ártica Textil
	41	Carlex
	42	COMPANDAES
	43	CONGA
	44	Cooperativa Atuntaqui
	45	Dávila Martínez S.A.- ANITEX
	46	Fábrica Gardenia
	47	Florecot
	48	Indutexma
	49	KARMAN
	50	Muebles DIKASA
	51	Protexil
	52	SANTÉ KIDS
	53	Tavy Sport
COTACACHI	54	Cooperativa El Ejido
	55	Cooperativa Santa Anita
	56	Exportcalas S.A.
	57	Flores Santa BarbaraCía Ltda.
URCUQUI	58	Hacienda Chanquel
	59	Hacienda la Banda
	60	Inflorex S.A.
	61	Trapiche

Fuente: Unidad de Rentas de los GAD's de Imbabura, Cámara de Comercio de Ibarra
Elaborado por: Los Autores

Tabla N° 20:

Empresas públicas con más de 25 empleados

CANTONES	N°	EMPRESAS PÚBLICAS DE IMBABURA
IBARRA	1	Banco del Pacífico
	2	Consejo de la Judicatura
	3	Consejo Nacional Electoral
	4	Coordinación Zonal 1 de Salud
	5	Corporación Financiera Nacional
	6	Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT
	7	Correos del Ecuador
	8	Dirección Provincial del IEES
	9	EMAPA Ibarra
	10	Empresa Eléctrica EMELNORTE Ibarra
	11	Gobierno Provincial de Imbabura GPI
	12	Hospital del IEES
	13	Hospital San Vicente de Paúl
	14	Ingenio Azucarero del Norte IANCEM
	15	Ministerio de Agricultura y Ganadería Zonal
	16	Ministerio de Educación Zonal
	17	Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES Distrital
	18	Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES Zonal
	19	Ministerio de Salud Zonal
	20	Ministerio del Ambiente Zonal
	21	GAD de Ibarra
	22	Registro Civil
	23	Secretaría Nacional de Planificación SENPLADES
	24	SENECYT
	25	Universidad Técnica del Norte
OTAVALO	26	GAD de Otavalo
ATUNTAQUI	27	Fábrica Imbabura
	28	GAD de Atuntaqui
COTACACHI	29	GAD de Cotacachi
URCUQUI	30	GAD de Urcuqui
	31	YACHAY
PIMAMPIRO	32	GAD de Pimampiro

Fuente: Unidad de Rentas de los GAD's de Imbabura, Cámara de Comercio de Ibarra

Elaborado por: Los Autores

Tabla N° 21:**Personas con discapacidad que se encuentran laborando**

SECTOR	NÚMERO	PORCENTAJE
PRIVADO	644	66,5
PÚBLICO	324	33,5
TOTAL	968	100%

Fuente: CONADIS, Año 2012

Elaborado por: Los Autores

Para completar la investigación se involucró a las personas con discapacidad que se encuentran laborando en las empresas públicas y privadas, teniendo así un total de 968 personas registradas en el CONADIS, Año 2012.

3.8. Determinación de la muestra

Para determinar la muestra se empleó la teoría del muestreo, realizada por Murray R. Spiegel y Larry J. Stephens, de lo cual se destaca la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot d^2 \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot d^2}$$

N= Universo

n= Tamaño de la muestra

 Z^2 = Nivel de confiabilidad 1,96 d^2 = Varianza de la población 0,5 E^2 = Límite aceptación de error de la muestra 0,05 (5%)

3.8.1. Empresas

Tabla N° 22:

Número de empresas privadas y públicas con más de 25 empleados, por cantones

CANTONES	PRIVADAS	PÚBLICAS	TOTAL
Ibarra	28	25	53
Otavalo	10	1	11
Atuntaqui	15	2	17
Cotacachi	4	1	5
Urququi	4	2	6
Pimampiro	0	1	1
TOTAL	61	32	93

Fuente: Unidad de Rentas de los GAD's de Imbabura, Cámara de Comercio de Ibarra
Elaborado por: Los Autores

La investigación se realizó tipo censo, según datos oficiales fueron 93 empresas que registraban más de 25 empleados. Teniendo un número mayor de empresas en Ibarra (53), a comparación de Pimampiro que tiene una sola empresa.

3.8.2. Personas con discapacidad

Tabla N° 23:

Personas con discapacidad que se encuentran laborando (muestra)

SECTOR	PÚBLICO	PRIVADO	TOTAL
DISCAPACITADOS	644	324	968
MUESTRA	183	92	275
% DISTRIB.	66,53	33,47	275
MUESTRA			

Fuente: CONADIS, Año 2012
Elaborado por: Los Autores

N= Universo 968

$$n = \frac{Z^2 \cdot d^2 \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot d^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5^2 \cdot 2343}{0.05^2 \cdot (2343 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5^2}$$

$$n = 275 \text{ discapacitados}$$

La encuesta se aplicó a un total de 275 empleados que se encuentran actualmente trabajando, ya sea en empresa pública o privada de la provincia de Imbabura.

3.9. Validez y confiabilidad de los datos

3.9.1. Validez

El cuestionario de encuestas y entrevistas fueron debidamente estructurados y organizados en base a las variables e indicadores derivados de los objetivos de la presente investigación. Esto fue validado por un funcionario encargado de la dirección de la Secretaría Técnica de Discapacidades y por el presidente de la Asociación de Discapacitados de Cotacachi.

3.9.2. Confiabilidad de los datos

Las encuestas antes de ser aplicadas fueron sometidas a una prueba piloto, en este caso se escogió al 5% de cada población, lo cual permitió detectar errores al momento de formular las preguntas e incluir variables importantes que no fueron tomadas en cuenta; con esto se determinó la confiabilidad y la seguridad de los resultados obtenidos.

3.10. Proceso para la obtención de resultados

Para poder recolectar los datos necesarios en la investigación y realizar su respectivo análisis se procedió a ejecutar los siguientes pasos:

1. Identificación del tema a investigar.

2. Formulación del problema.
3. Planteamiento de los objetivos: general y específicos.
4. Estructuración de la matriz de relación diagnóstica variables e indicadores.
5. Desarrollo del marco teórico,
6. Definición del tipo, diseño métodos de la investigación.
7. Elaboración de los instrumentos de recopilación de datos: encuesta y entrevista.
8. Revisión de los instrumentos (cuestionarios).
9. Aplicación de métodos de investigación como técnicas e instrumentos.
10. Tabulación de la información.
11. Análisis e interpretación de resultados.
12. Planteamiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Antecedentes

En la provincia de Imbabura existen varias empresas públicas y privadas que desarrollan sus actividades económicas, ocupando la mano de obra disponible. Esta investigación tiene como finalidad determinar si se estas empresas están aplicando la Ley Orgánica de Discapacidades; es decir, brindar trabajo a personas con discapacidad, esto a su vez, ayudará a establecer la situación laboral de estas personas, la forma cómo contribuyen al desenvolvimiento de las empresas.

A pesar de estar vigente por más de tres años la Ley Orgánica de Discapacidades, existe desinformación por parte de los involucrados; es decir, una tercera parte de las empresas investigadas tiene poca información de las obligaciones y derechos de las personas con discapacidad, pese a que el 98 % de estas cumplen con haber incluido en su nómina a personas con discapacidad.

En este trabajo se logró identificar grupos humanos involucrados de manera directa e indirecta; dentro de los primeros, están las personas con discapacidad, que perteneciendo a la población económicamente activa, han sido involucradas laboralmente a las empresas, beneficiándose de lo que dispone la Ley Orgánica de Discapacidades, mientras que las empresas aprovechan de las habilidades y destrezas de los empleados con discapacidad, quedando bien ante la sociedad, ganando en productividad e imagen por cumplir con esta

misión social, permitiéndoles recrear nuevas orientaciones de sus políticas laborales; por otro lado los beneficiarios indirectos son las familias de las personas con discapacidad.

La realización de la investigación fue viable o factible de efectuar, debido a que se contó con información bibliográfica, documental y de apoyo, sin descartar el aporte de conocimientos y experiencias de propietarios de empresas, autoridades y personas con discapacidad que se las encontró laborando.

El tipo de estudio que se utilizó en la presente investigación tiene un enfoque mixto. En primer lugar se hizo uso de la investigación documental, mediante la recolección de información relacionada al tema de estudio, encontrados en varios documentos: libros, revistas, folletos, estadísticas e informes oficiales. El segundo tipo de investigación tiene que ver con el trabajo de campo, se realizó este tipo de investigación con el objetivo de conocer y recolectar datos e información directa proveniente de los propietarios de empresas y de las personas con discapacidad que se encontraban trabajando en las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura seleccionadas para el presente estudio.

Para el análisis e interpretación de los datos encontrados en el trabajo de campo, se procedió a verificar cada uno de los objetivos planteados, para ello se utilizó la información recopilada a través de las diferentes técnicas de investigación: encuestas, entrevistas y observación directa; teniendo así resultados que contribuyen a describir la situación laboral, las condiciones de trabajo, oportunidades y derechos, condiciones socio-económicas de las personas con discapacidad y la incidencia de la Ley Orgánica de Discapacidades en el ámbito laboral de las empresas.

En general, se han obtenido datos cualitativos y cuantitativos, los que servirán de referencia teórica y técnica para la contrastación de las preguntas de investigación y se dejan bases para la realización de investigaciones complementarias sobre esta importante temática.

4.2. Indicadores analizados

Las variables utilizadas para la presente investigación son: empleo en las empresas de la provincia de Imbabura, bienestar social, nivel cultural; a continuación se detallan sus indicadores:

Tabla N° 24:

Indicadores analizados

INDICADORES PARA EMPRESAS	INDICADORES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Sector al que pertenecen	Personas con discapacidad por sector
Actividad económica	Género de los encuestados
Información sobre la Ley Orgánica de Discapacidades	Área de trabajo
Cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades	Tipo de discapacidad
Personas con discapacidad laborando	Edad de los encuestados
Año de cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades	Nivel de instrucción
Capacitación laboral a personas con discapacidad	Información sobre la Ley Orgánica de Discapacidades
Tipos de discapacidad de empleados	Año de inicio de trabajo
Área de trabajo de las personas con discapacidad	Condiciones de trabajo
Ubicación de puestos de trabajo	Accesos según discapacidad
Equipos necesarios para el trabajo	Salario promedio
Imagen y productividad de la empresa	Mejoramiento de sus condiciones de vida

Fuente: Investigación diagnóstica

Elaborado por: Los autores

4.3. Evaluación de la información recopilada en el trabajo de campo

4.3.1. Resultados de encuesta a empresarios

Sector a la que pertenece la empresa

Tabla N° 25:

Empresas encuestadas en Imbabura

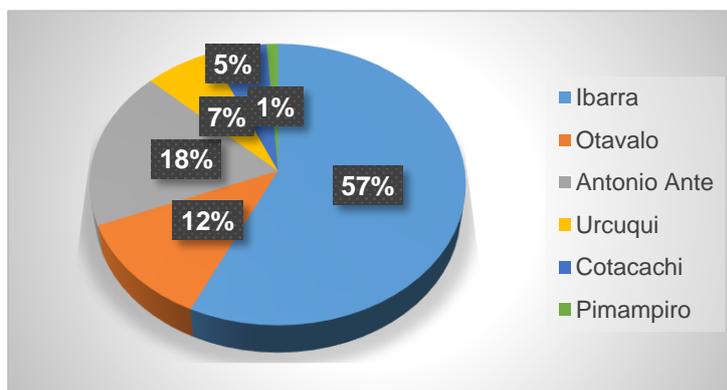
CANTONES	PÚBLICAS	PRIVADAS	TOTAL
Ibarra	25	28	53
Otavallo	1	10	11
Antonio Ante	2	15	17
Urququi	2	4	6
Cotacachi	1	4	5
Pimampiro	1	0	1
TOTAL	32	61	93

Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 2:

Empresas encuestadas en Imbabura



Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Análisis:

Se recabó información de 32 empresas públicas y 61 empresas privadas, distribuidas en todos los cantones de la provincia de Imbabura. La mayoría de empresas públicas y privadas se encuentran en la ciudad de Ibarra.

Actividad económica a la que se dedican las empresas

Tabla N° 26:

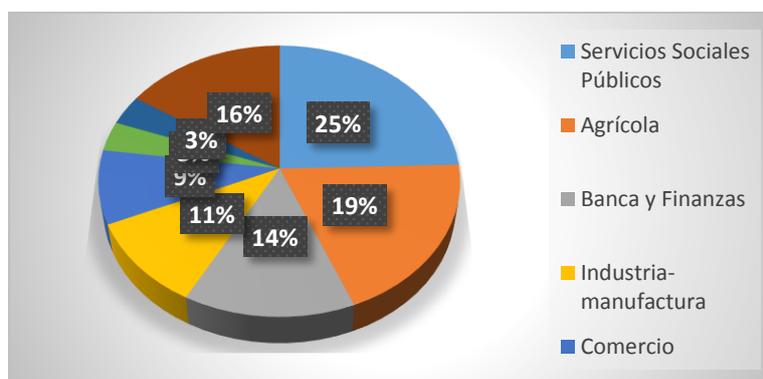
Actividad económica de las empresas

ACTIVIDAD	N°	%
Servicios Sociales Públicos	23	24,56
Agrícola	18	19,30
Banca y Finanzas	13	14,04
Industria- manufactura	10	10,53
Comercio	8	8,77
Automotriz	3	3,51
Transporte	3	3,51
Otras	15	15,79
TOTAL	93	100,01

Fuente: Encuesta a representantes de Empresas
Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 3:

Actividad económica de las empresas



Fuente: Encuesta a representantes de Empresas
Elaborado por: Los Autores

Análisis:

La principal actividad económica a la que se dedican las empresas son servicios sociales públicos, ya que estas demandan una mayor cantidad de mano de obra; seguidamente de la actividad agrícola ya que Imbabura se destaca por sus sembríos.

Pregunta N° 1: ¿Está usted informado sobre la Ley Orgánica de Discapacidades implantada por el Estado, misma que habla sobre el trabajo para personas con discapacidad?

Tabla N° 27:

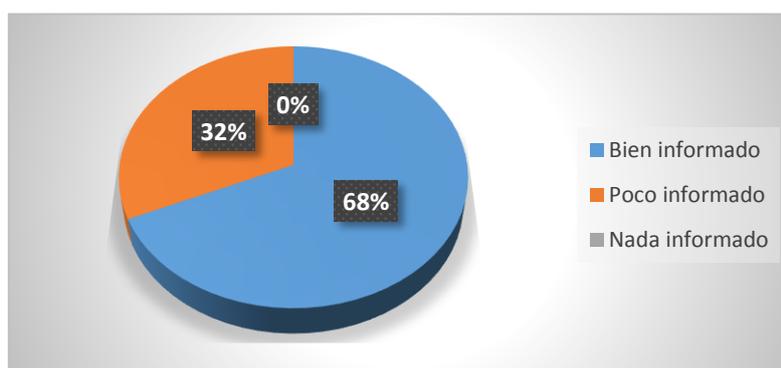
Información sobre la Ley Orgánica de Discapacidades

OPCIONES	N°	%
Bien informado	64	68,42
Poco informado	29	31,58
Nada informado	0	0,00
TOTAL	93	100,00

Fuente: Encuesta a representantes de Empresas
Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 4:

Información sobre la Ley Orgánica de Discapacidades



Fuente: Encuesta a representantes de Empresas
Elaborado por: Los Autores

Análisis:

La tercera parte de los empresarios, no se encuentran suficientemente informados sobre la Ley Orgánica de Discapacidades, a pesar de haber transcurrido ya tres años desde su aprobación. Situación que obviamente afectan a este grupo vulnerable que busca un lugar de trabajo.

Pregunta N° 2: ¿Cuántas personas actualmente se encuentran laborando en su empresa?

Tabla N° 28:

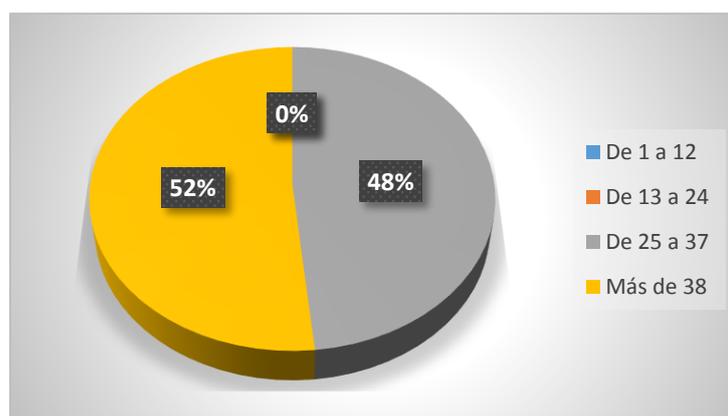
Número de personas que se encuentran laborando en las diferentes empresas

OPCIONES	N°	%
De 1 a 12	0	0
De 13 a 24	0	0
De 25 a 37	45	72,04
Más de 38	48	27,96
TOTAL	93	100,00

Fuente: Encuesta a representantes de Empresas
Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 5:

Personas con discapacidad que se encuentran laborando en Imbabura



Fuente: Encuesta a representantes de Empresas
Elaborado por: Los Autores

Análisis:

Si se toma en cuenta la clasificación de empresas por el número de personas que ocupan, se tiene que 45 de las 93 empresas investigadas, corresponderían a pequeñas empresas, y 48 serían consideradas como medianas y grandes empresas. Se debe indicar que la Ley Orgánica de Discapacidades dice que se ocupará a una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores de la empresa.

Pregunta N° 3: ¿En la empresa que usted se encuentra administrando, se da cumplimiento a la Ley Orgánica de Discapacidades?

Tabla N° 29:

Cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades

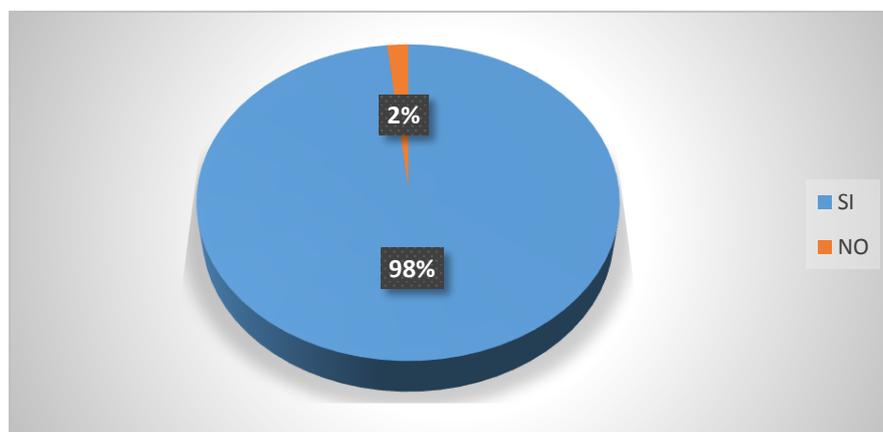
REPUESTAS	N°	%
SI	91	98,25
NO	2	1,75
TOTAL	93	100,00

Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 6:

Cumplimiento de la Ley Orgánica De Discapacidades



Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Análisis:

Casi en su totalidad las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura han acatado la Ley Orgánica de Discapacidades, únicamente dos de las 93 empresas aún no cumplen con la disposición del Estado.

Pregunta N° 4: ¿En su empresa, desde qué año se da cumplimiento a la Ley Orgánica de Discapacidades?

Tabla N° 30:

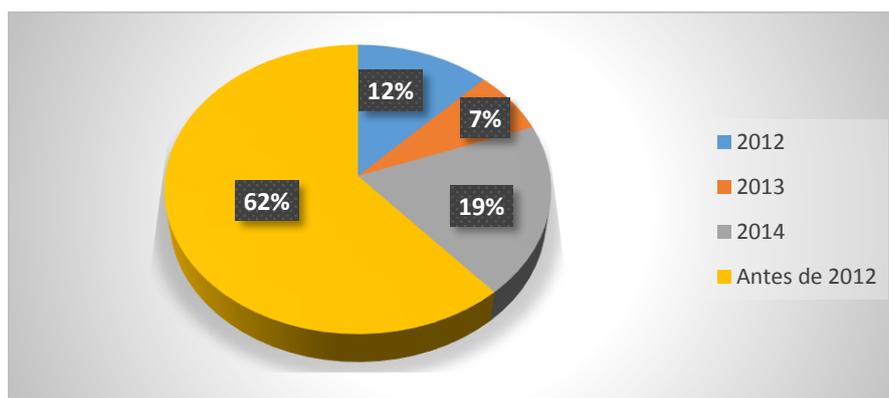
Año a partir del cual se cumple con la Ley Orgánica de Discapacidades

AÑOS	N°	%
2012	11	12,28
2013	7	7,02
2014	18	19,30
Antes de 2012	57	61,40
TOTAL	93	100,00

Fuente: Encuesta a representantes de Empresas
Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 7:

Años de cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades



Fuente: Encuesta a representantes de Empresas
Elaborado por: Los Autores

Análisis:

Más de la mitad de las empresas encuestadas señalan que dieron trabajo a personas con discapacidad antes del año 2012; mientras que el resto de empresas dieron cumplimiento a la Ley Orgánica de Discapacidades a partir de su promulgación.

Pregunta N° 5: ¿Los trabajadores de su empresa, han recibido capacitaciones por parte del CONADIS, que ayude a mejorar la relación con las personas discapacitadas y su desempeño laboral?

Tabla N° 31:

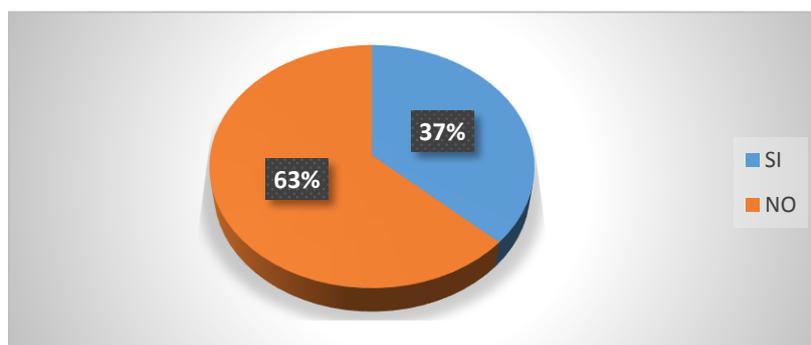
Capacitación recibida por parte del CONADIS

OPCIONES	N°	%
SI	34	36,84
NO	59	63,16
TOTAL	93	100,00

Fuente: Encuesta a representantes de Empresas
Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 8:

Capacitaciones recibidas por el CONADIS



Fuente: Encuesta a representantes de Empresas
Elaborado por: Los Autores

Análisis:

Las dos terceras partes de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura no han recibido capacitaciones oportunas sobre la socialización de la Ley Orgánica de Discapacidades por el organismo competente que es el CONADIS.

Pregunta N° 6: ¿Qué tipo de discapacidades poseen las personas que se encuentran trabajando en la empresa?

Tabla N° 32:

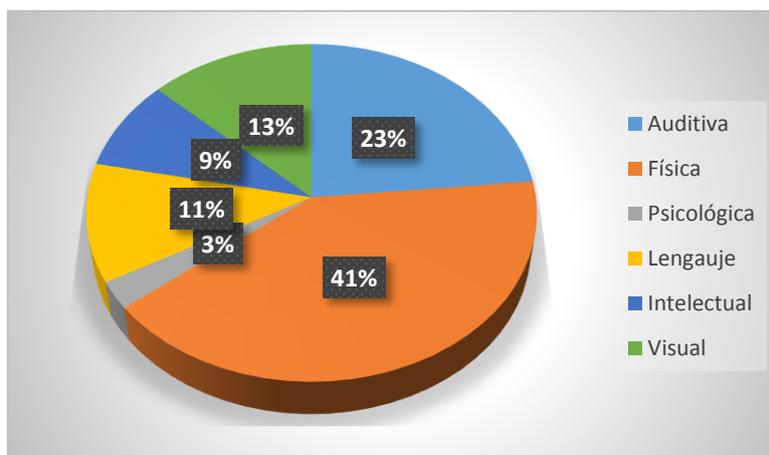
Tipos de discapacidad de las personas que trabajan

TIPOS DE DISCAPACIDAD	N° Empresas	%
Auditiva	22	23,48
Física	38	40,87
Psicológica	2	2,61
Lenguaje	11	11,30
Intelectual	8	8,70
Visual	12	13,04
TOTAL	93	100,00

Fuente: Encuesta a representantes de Empresas
Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 9:

Tipos de discapacidad que poseen los trabajadores



Fuente: Encuesta a representantes de Empresas
Elaborado por: Los Autores

Análisis:

Los empleados incorporados al trabajo tienen varios tipos de discapacidad, siendo la más importante la física, seguido por la auditiva, visual y lenguaje. No obstante, sus deficiencias fueron compensadas por sus habilidades y capacidades especiales.

Pregunta N° 7: ¿En qué área se encuentra desempeñando su actividad la persona con discapacidad?

Tabla N° 33:

Área de trabajo de las personas con discapacidad

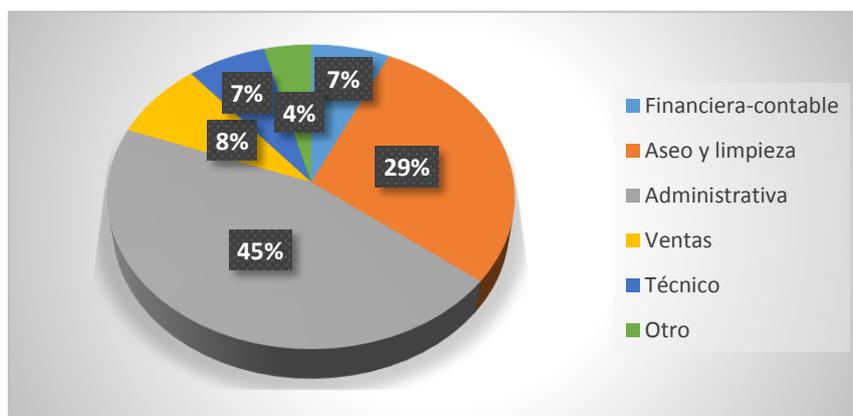
ÁREAS DE TRABAJO	N° Empresas	%
Financiera-contable	6	6,85
Aseo y limpieza	27	28,77
Administrativa	42	45,20
Ventas	8	8,22
Técnico	6	6,85
Otro	4	4,11
TOTAL	93	100,00

Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 10:

Área de trabajo de las personas con discapacidad



Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Análisis:

La mayor parte de las empresas ubican a su personal en puestos de trabajo secundarios como aseo y limpieza, mientras que la minoría los ubica en las áreas financiera- contable y técnica; mientras que casi la mitad de las empresas los colocan en el área administrativa.

Pregunta N° 8: ¿Qué aspectos son tomados en cuenta para ubicar a los empleados discapacitados en su trabajo?

Tabla N° 34:

Aspectos para la ubicación del puesto de trabajo de las personas con discapacidad

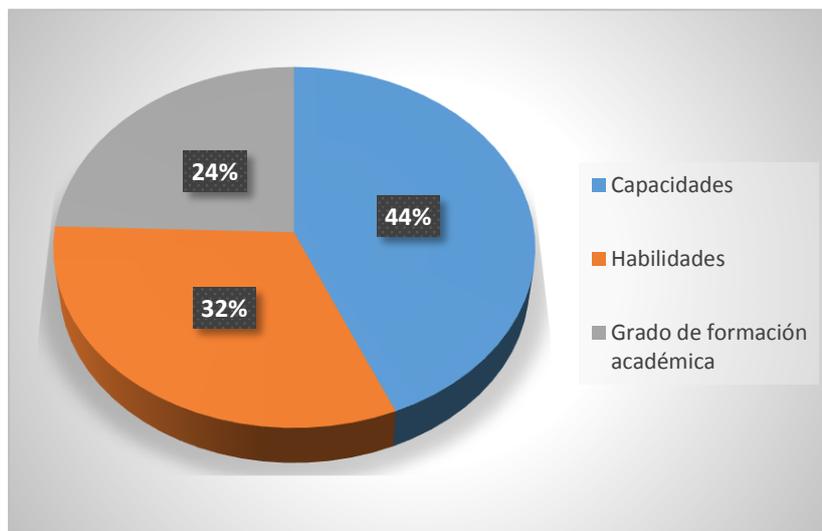
ASPECTOS	N° Empresas	%
Capacidades	41	43,62
Habilidades	30	31,91
Grado de formación académica	23	24,47
TOTAL	93	100,00

Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 11:

Aspectos para la ubicación del puesto de trabajo de las personas con discapacidad



Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Análisis:

Casi la mitad de las empresas sitúan a su personal de acuerdo a las capacidades que las personas con discapacidad posean, y una cuarta parte son ubicadas por su grado de formación académica.

Pregunta N° 9: ¿La empresa brinda el equipo de protección personal adecuado a las personas discapacitadas para realizar su trabajo?

Tabla N° 35:

Empresas que brindan el Equipo de Protección Personal (EPP) necesario

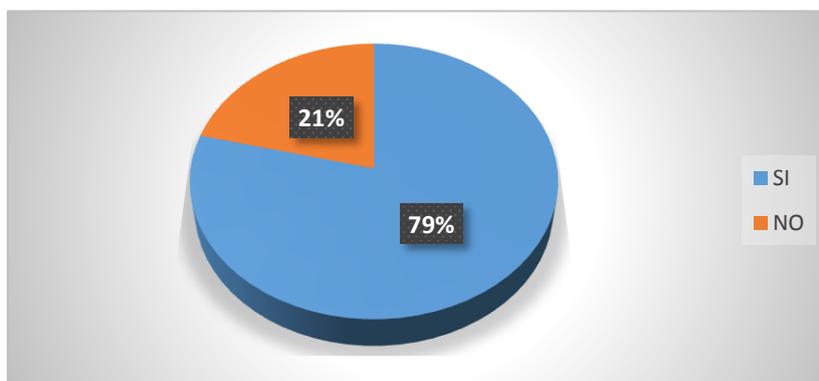
RESPUESTA	N° Empresas	%
SI	73	78,95
NO	20	21,05
TOTAL	93	100,00

Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 12:

Empresas que brindan el Equipo de Protección Personal (EPP) necesario



Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Análisis:

La mayor parte de las empresas dotan a sus empleados del Equipo de Protección Personal adecuado para el desempeño de sus funciones, sin embargo aún faltan empresas que brinden estas herramientas de trabajo, lo cual es perjudicial para la persona con discapacidad ya que puede sufrir algún accidente.

Pregunta N° 10: ¿Conoce las sanciones que puede ocasionar el no acatar las disposiciones de Ley Orgánica de Discapacidades?

Tabla N° 36:

Conocimiento sobre las sanciones al no acatar la Ley Orgánica de Discapacidades

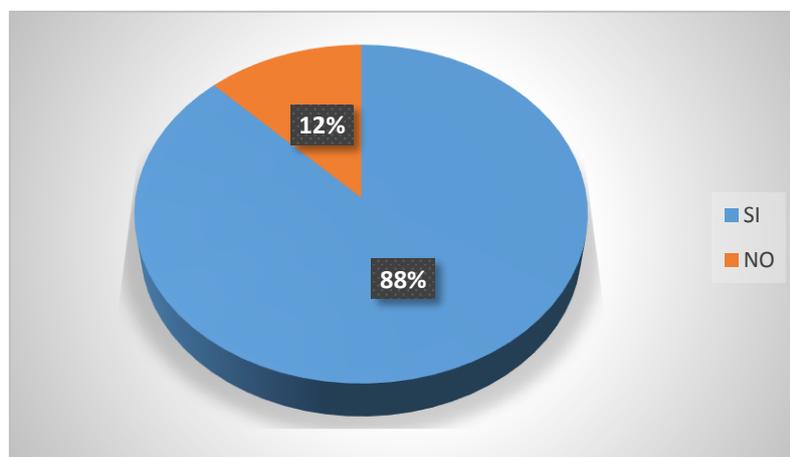
RESPUESTA	N° Empresas	%
SI	82	87,72
NO	11	12,28
TOTAL	93	100,00

Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 13:

Conocimiento sobre las sanciones al no acatar la Ley Orgánica de Discapacidades



Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Análisis:

La mayoría de las empresas conocen las sanciones que pueden sufrir al no acatar el proyecto de Ley Orgánica de Discapacidades, especialmente en lo relacionado a incluir en su empresa a por lo menos una persona con discapacidad por cada 25 empleados que tengan, y un bajo porcentaje de empresas aún no conocen estos preceptos de ley.

Pregunta N° 11: ¿Cree usted que mediante la contratación de personas discapacitadas mejora la imagen de su empresa?

Tabla N° 37:

Mejoramiento de la imagen de la empresa

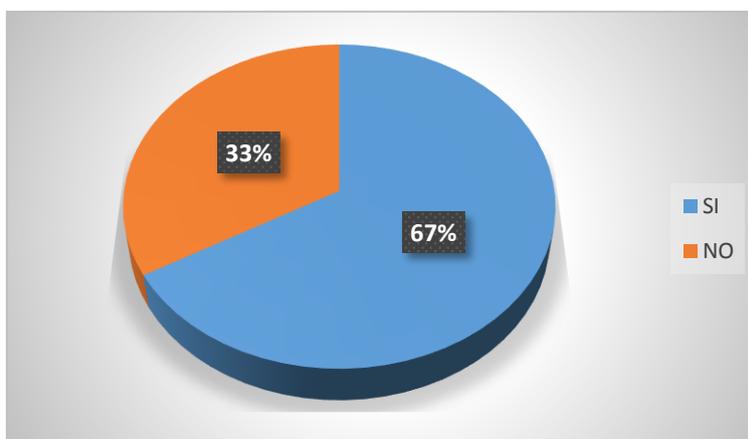
RESPUESTA	N° Empresas	%
SI	62	66,67
NO	31	33,33
TOTAL	93	100,00

Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 14:

Mejoramiento de la imagen de la empresa



Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Análisis:

Más de la tercera parte de los empresarios manifiestan que no hay un mejoramiento de la imagen de la empresa por haber dado oportunidad y contar con una o más personas con discapacidad en su nómina. No obstante, las otras dos terceras partes de los empresarios encuestados supieron demostrar que las empresas que cumplen con la Ley Orgánica de Discapacidades si han mejorado la imagen social de la empresa.

Pregunta N° 12: ¿Cree usted que mediante la contratación de personas discapacitadas mejora la productividad de su empresa?

Tabla N° 38:

Mejoramiento de la productividad de la empresa

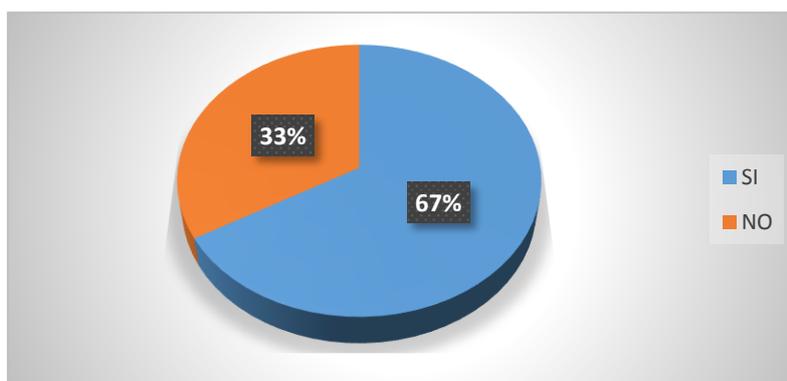
RESPUESTA	N° Empresas	%
SI	62	66,67
NO	31	33,33
TOTAL	93	100,00

Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 15:

Mejoramiento de la productividad de la empresa



Fuente: Encuesta a representantes de Empresas

Elaborado por: Los Autores

Análisis:

Una tercera parte evidenciaron que tener personas con discapacidad incorporados laboralmente a las empresas no contribuyen a mejorar la productividad; en cambio que, las otras dos terceras partes de los empresarios encuestados sí reconocen que por las habilidades, destrezas y formación académica de las personas con discapacidad hacen que si se haya mejorado algunos procesos productivos y por ende la productividad de la empresa.

4.3.2. Resultados de encuesta de las personas con discapacidad

Género de los encuestados

Tabla N° 39:

Género

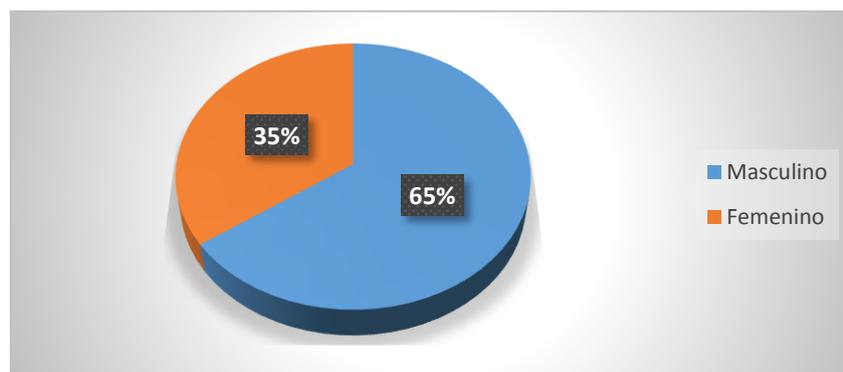
GÉNERO	N°	%
Masculino	179	65,22
Femenino	96	34,78
TOTAL	275	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 16:

Género



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Elaborado por: Los Autores

Análisis:

En general se nota claramente la tendencia a la ocupación de mano de obra masculina en la inclusión laboral de personas con discapacidad. En esta parte no se viene cumpliendo lo que establece la Ley Orgánica de Discapacidades en lo referente al trato igualitario en cuanto al género.

Área de la empresa se encuentra laborando

Tabla N° 40:

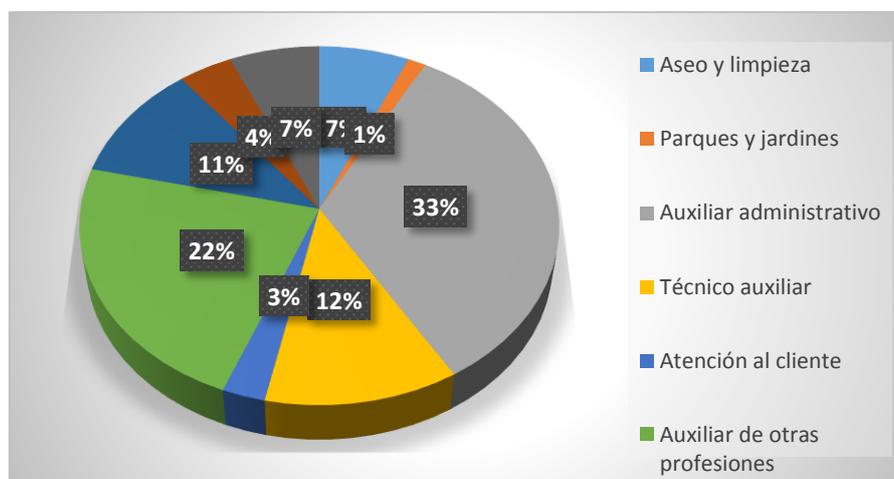
Área de trabajo

ÁREA DE TRABAJO	N°	%
Aseo y limpieza	18	6,67
Parques y jardines	4	1,32
Auxiliar administrativo	92	33,33
Técnico auxiliar	33	12,00
Atención al cliente	7	2,67
Auxiliar de otras profesiones	62	22,67
Auxiliar de servicios	29	10,67
Recaudaciones	11	4,00
Otros	18	6,67
TOTAL	275	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 17:

Área de trabajo



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Análisis:

En la ubicación de puestos de trabajo a personas con discapacidad, se evidencia claramente cómo las empresas ocupan esta mano de obra para desempeñar trabajos secundarios o auxiliares, a más de los tradicionales puestos de trabajo en información, aseo y limpieza.

Tipo de discapacidad

Tabla N° 41:

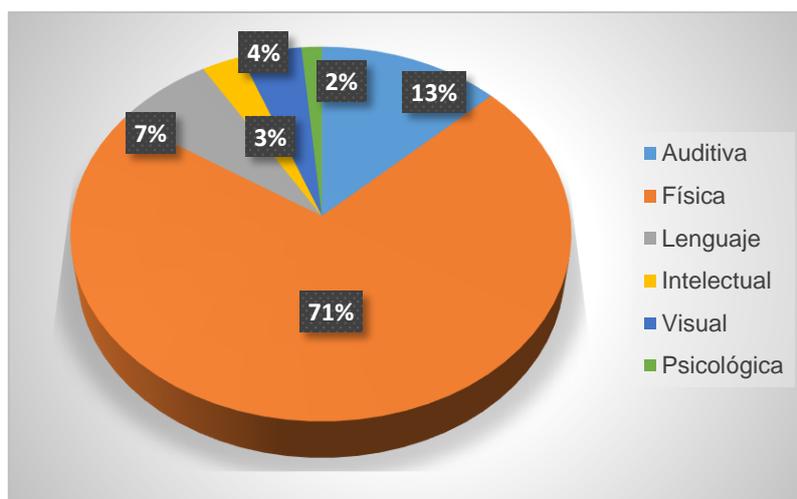
Tipo de discapacidad

TIPO DE DISCAPACIDAD	N°	%
Auditiva	35	12,86
Física	196	71,43
Lenguaje	20	7,14
Intelectual	8	2,86
Visual	12	4,29
Psicológica	4	1,42
TOTAL	275	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 18:

Tipo de discapacidad



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Análisis:

El personal mayormente contratado por las empresas corresponde a quienes tienen deficiencia física; no obstante, los tipos de discapacidad son variados. No tienen mayor acogida aquellas personas que poseen discapacidad intelectual y psicológica.

Edad de los encuestados

Tabla N° 42:

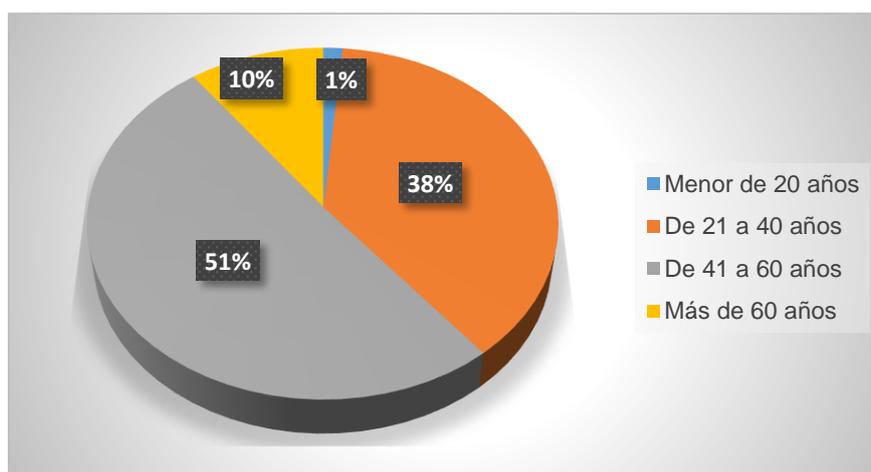
Edad

RANGOS DE EDAD	N°	%
Menor de 20 años	4	1,45
De 21 a 40 años	104	37,68
De 41 a 60 años	139	50,73
Más de 60 años	28	10,14
TOTAL	275	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 19:

Edad



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Análisis:

La ocupación de personas con discapacidad, corresponden más a las edades superiores de 40 años. Realmente son pocos los individuos que trabajan teniendo edades menos a los cuarenta años; es decir, elementos más jóvenes. Las personas contratadas y mantenidas en roles por parte de las empresas son personas que hace años lograron incorporarse a la actividad laboral.

Nivel de instrucción

Tabla N° 43:

Nivel de instrucción de las personas con discapacidad que trabajan

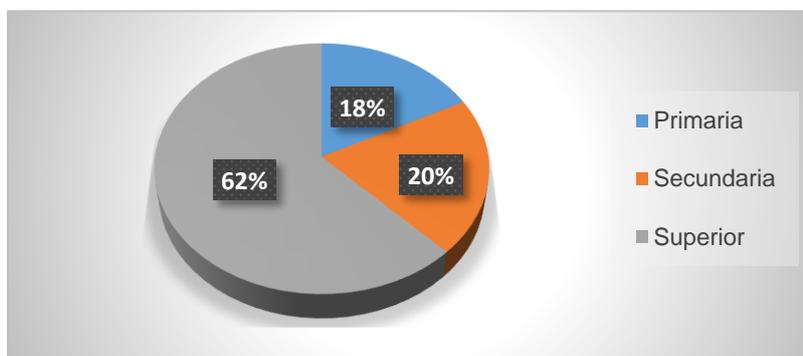
NIVEL DE INSTRUCCIÓN	N°	%
Primaria	48	17,39
Secundaria	171	62,32
Superior	56	20,29
TOTAL	275	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 20:

Nivel de instrucción de las personas con discapacidad que trabajan



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Elaborado por: Los Autores

Análisis:

Casi la totalidad de personas con discapacidad que trabajan tienen instrucción de segundo y tercer nivel y ellos son ubicados en puestos secundarios, a nivel de auxiliares o trabajos tradicionales como aseo y limpieza; se nota claramente cómo las empresas no ubican en las funciones de acuerdo a la formación académica-profesional de las personas con discapacidad.

Pregunta N° 1: ¿Está usted informado sobre la Ley Orgánica de Discapacidades implantada por el Estado, misma que trata sobre las personas discapacitadas y su inserción al trabajo?

Tabla N° 44:

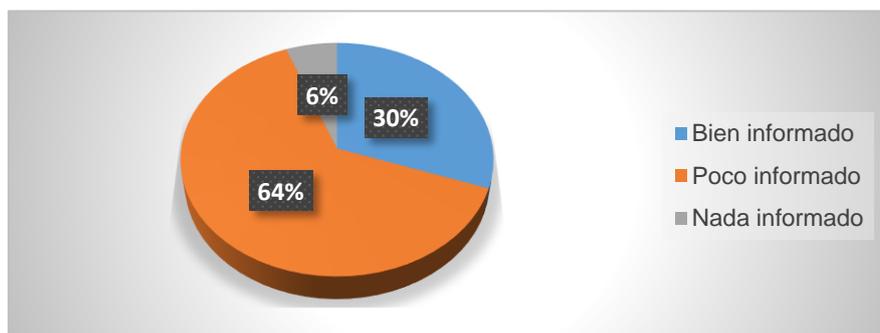
Nivel de difusión de la Ley Orgánica De Discapacidades

NIVEL DE INFORMACIÓN	N°	%
Bien informado	84	30,43
Poco informado	175	63,77
Nada informado	16	5,80
TOTAL	275	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 21:

Nivel de difusión de la Ley Orgánica De Discapacidades



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Análisis:

Existe poca difusión de la Ley Orgánica de Discapacidades, que establece una serie de derechos y beneficios, esto no admite a que estas personas reclamen un trato más justo, igualitario y digno. Sólo una tercera parte de personas con discapacidad se encuentran bien informados.

Pregunta N° 2: ¿Desde qué año empezó a trabajar en la empresa o institución?

Tabla N° 45:

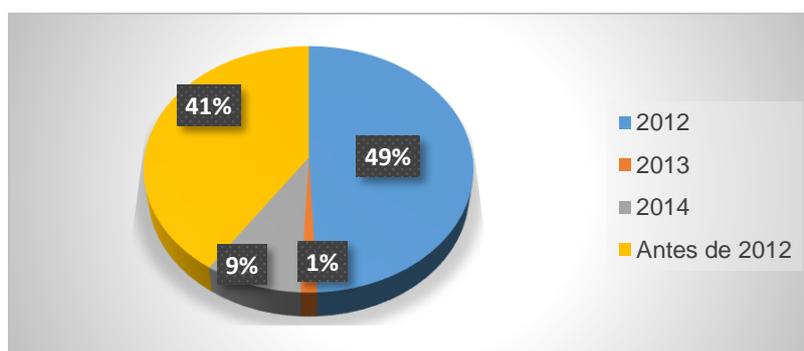
Año que empezó a trabajar la persona con discapacidad

AÑOS	N° Personas	%
2012	136	49,28
2013	4	1,44
2014	24	8,70
Antes de 2012	112	40,58
TOTAL	275	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 22:

Año que empezó a trabajar la persona con discapacidad



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Análisis:

A partir del año 2012, se registra la mayor parte de contrataciones de personas con discapacidad. También sobresale el registro de aquellas que han sido incluidas a la empresa antes del 2012. Faltan muchas personas que buscando empleo, aún no han sido incluidas al ámbito laboral de las empresas de Imbabura.

Pregunta N° 3: ¿Qué condiciones le ha brindado la empresa para el desempeño de su trabajo?

Tabla N° 46:

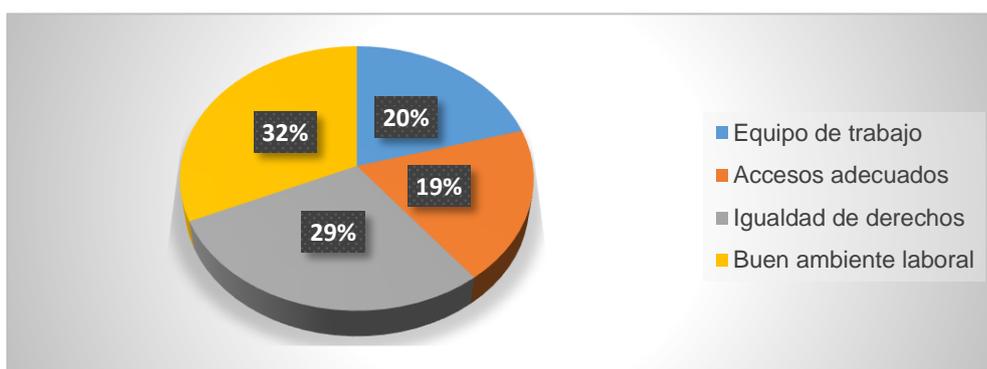
Condiciones de trabajo

RESPUESTAS	FRECUENCIAS	%
Equipo de trabajo	147	20,55
Accesos adecuados	136	18,89
Igualdad de derechos	207	28,89
Buen ambiente laboral	227	31,67
TOTAL	717	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 23:

Condiciones de trabajo



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Análisis:

A pesar de que algunas empresas han cumplido con la Ley Orgánica de Discapacidades en el sentido de incluir en su nómina a personas con discapacidad, aún no se ofrecen condiciones necesarias y suficientes para que estas personas puedan desarrollar las tareas encomendadas de acuerdo con el nivel de discapacidad.

Pregunta N° 4: ¿Las condiciones de infraestructura en cuanto a accesos son adecuados para su tipo de discapacidad?

Tabla N° 47:

Accesos adecuados, según discapacidad

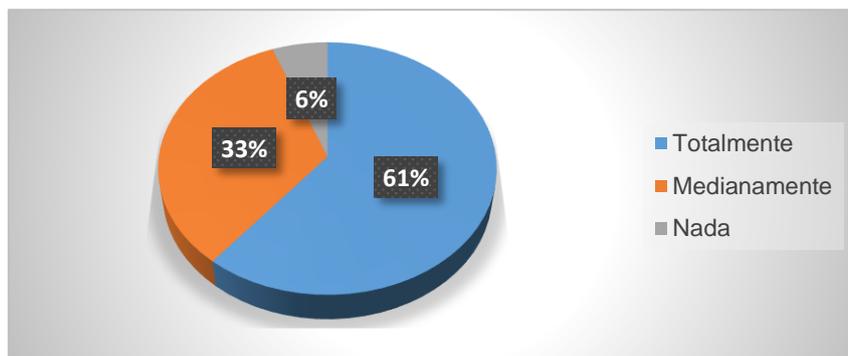
RESPUESTAS	N°	%
Totalmente	167	60,87
Medianamente	92	33,33
Nada	16	5,80
TOTAL	275	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 24:

Accesos adecuados, según discapacidad



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Elaborado por: Los Autores

Análisis:

Más de la mitad de las personas con discapacidad reciben accesos adecuados por parte de sus empleadores; mientras que un bajo porcentaje manifestaron que no reciben nada en cuanto a accesos como vallas, ascensores, barandales.

Pregunta N° 5: ¿Cuál es el salario promedio que percibe?

Tabla N° 48:

Salario promedio recibido

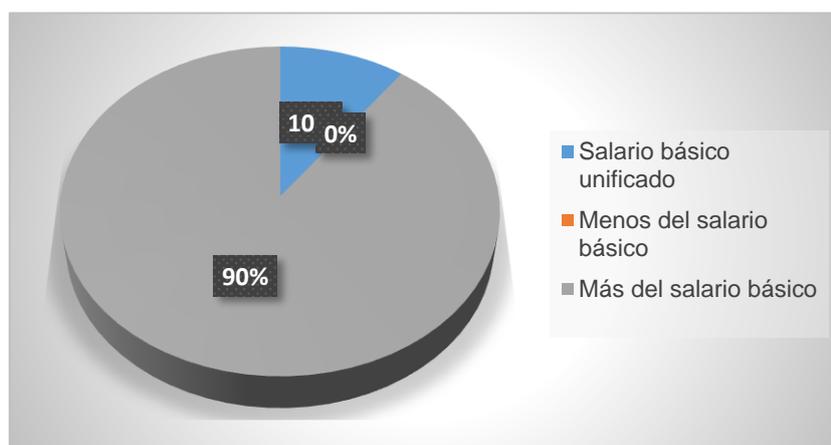
RESPUESTAS	N°	%
Salario básico unificado	28	10,14
Menos del salario básico	0	0,00
Más del salario básico	247	89,86
TOTAL	275	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 25:

Salario promedio recibido



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Elaborado por: Los Autores

Análisis:

La estructura salarial ecuatoriana, en los momentos actuales, y con el establecimiento y exigencia de pagar el salario digno a los trabajadores, ha permitido que el grupo de estudio, en su gran mayoría, perciba ingresos mensuales superiores al salario básico unificado. Sin embargo, aún falta más del 10% de personas con discapacidad que se encuentran laborando sean mejor remuneradas.

Pregunta N° 6: ¿Se encuentra afiliado al IESS?

Tabla N° 49:

Afiliación al IESS

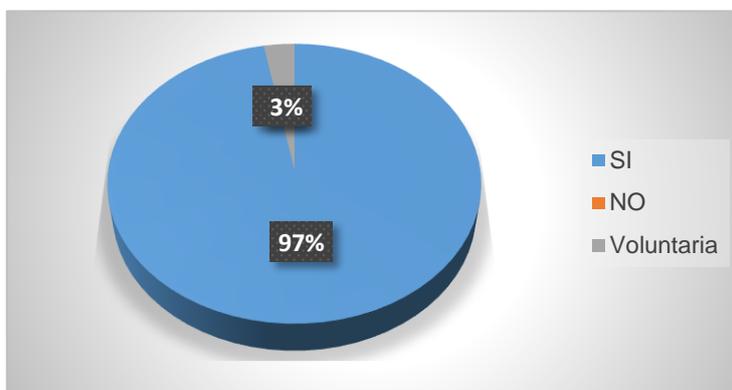
RESPUESTAS	N°	%
SI	267	97,10
NO	0	0,00
Voluntaria	8	2,90
TOTAL	275	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 26:

Afiliación al IESS



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Elaborado por: Los Autores

Análisis:

Casi en la totalidad de las personas con discapacidad se encuentran afiliadas al Instituto de Seguridad Social, habiendo un pequeño número de personas que voluntariamente se incorporaron al IESS, se trata de personas que aún no han regularizado su trabajo en la empresa.

Pregunta N° 7: ¿En qué aspectos han mejorado sus condiciones socio-económicas, desde que labora en esta empresa?

Tabla N° 50:

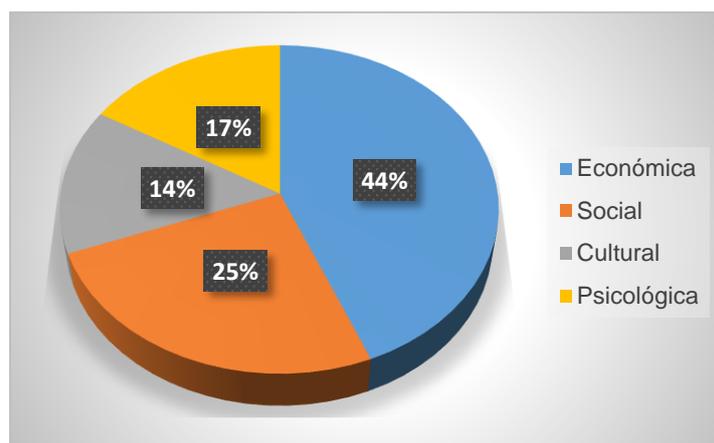
Mejoramiento de condiciones socio-económicas

CONDICIONES	FRECUENCIAS	%
Económica	255	43,84
Social	147	25,34
Cultural	84	14,38
Psicológica	96	16,44
TOTAL	582	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 27:

Mejoramiento de condiciones socio-económicas



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Análisis:

La economía es el principal aspecto que ha mejorado las condiciones socio-económicas de las personas con discapacidad. Por otro lado, la inclusión de este grupo vulnerable ayudó en poca medida en aspectos como el social y el cultural, que repercuten en la vida de este grupo.

Pregunta N° 8: ¿En qué aspectos ha mejorado su calidad de vida desde el año 2012?

Tabla N° 51:

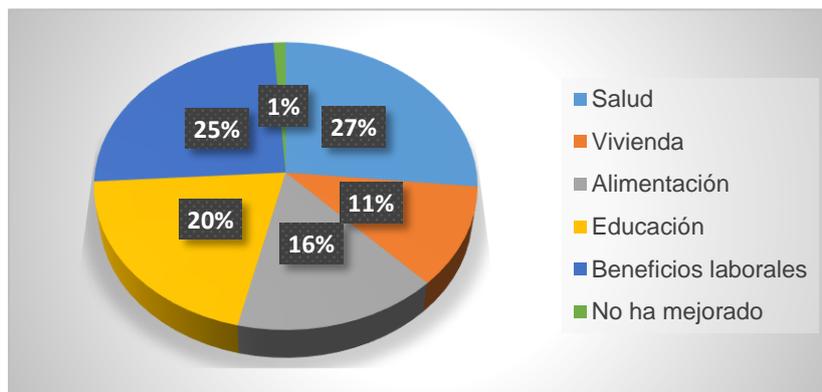
Mejoramiento de calidad de vida a partir del año 2012

TIPO DE DISCAPACIDAD	FRECUENCIAS	%
Salud	187	26,55
Vivienda	80	11,30
Alimentación	112	15,82
Educación	143	20,34
Beneficios laborales	175	24,86
No ha mejorado	8	1,13
TOTAL	705	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 28:

Mejoramiento de calidad de vida a partir del año 2012



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad
Elaborado por: Los Autores

Análisis:

El principal aspecto que ha mejorado la calidad de vida de las personas con discapacidad desde la promulgación del proyecto de Ley ha sido la salud, debido a que se encuentran afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Por otro lado los beneficios laborales es el segundo aspecto mejorado por las empresas en las que laboran.

Pregunta N° 9: ¿En la empresa existe igualdad de derechos tanto para las personas discapacitadas como para el resto de empleados?

Tabla N° 52:

Igualdad de derechos

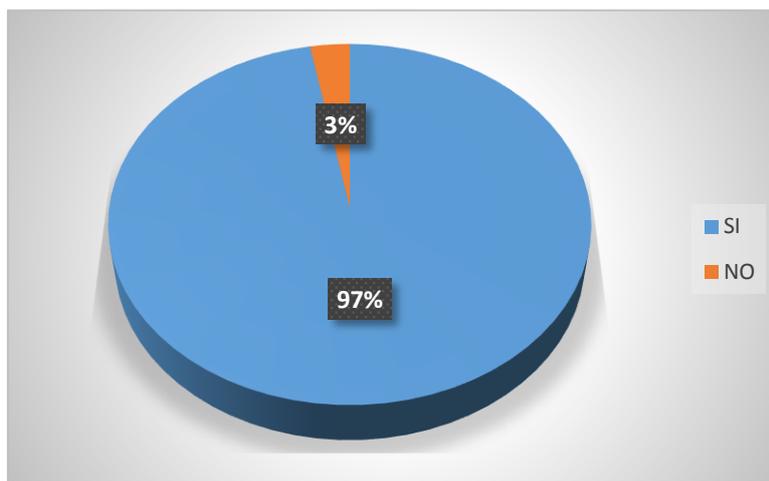
GÉNERO	N°	%
SI	267	97,10
NO	8	2,90
TOTAL	275	100,00

Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Elaborado por: Los Autores

Gráfico N° 29:

Igualdad de derechos



Fuente: Encuesta a personas con discapacidad

Elaborado por: Los Autores

Análisis:

La mayoría de las personas con discapacidad tienen un trato igualitario dentro de las empresas en las que laboran, siendo así un porcentaje bajo de aquellas empresas que no cumplen con los preceptos de igualdad hacia este grupo vulnerable.

4.3.3. Resultados de entrevistas realizadas

1. Entrevista N° 1

NOMBRE: Daniel Zarzosa

CARGO: Presidente de la Asociación de personas con discapacidad de Cotacachi

FECHA: Septiembre de 2014

1P. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Discapacidades del 2012 es beneficiosa para el país en cuanto a la generación de empleo y mejores condiciones de vida para las personas con discapacidad?

R. El ser una Ley con un marco jurídico específico, genera de alguna manera el potencial a través de la norma legal para que las personas con discapacidad puedan incluirse a la demanda laboral, ciertamente generan beneficios para las personas con discapacidad; sin embargo, hay que considerar que el reglamento de aplicabilidad de la Ley es realmente el sustento mayormente que tiene más fuerza para que las condiciones de igualdad puedan generarse a través de una ley que es beneficiosa e importante en la sociedad y ha sido parcialmente justa.

2P. ¿Cuál es su percepción sobre la situación laboral de las personas con discapacidad antes de la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades que hoy les protege?

R. El trabajo de las personas con discapacidad siempre ha tenido condiciones de desigualdad, la ley es un marco jurídico que da ciertos parámetros técnicos para que las empresas amparados en esta diagramación de factores positivos que nos acompañan a las personas con discapacidad, sin lugar a duda es un adelanto hacia las personas con discapacidad, sin embargo, más allá de establecer una ley se debe tratar de generar prioridades y condiciones

también para la empresa y para la inclusión con la que permita realmente fluir en el campo laboral a las personas con discapacidad, con dignidad, con igualdad y la otra que sean realmente espacios donde las personas con discapacidad puedan generar beneficios tanto a la empresa que estén recibidos o que estén dentro de un ámbito laboral , aceptarle con condiciones humanamente justas, la ley realmente ha permitido la inserción de personas con discapacidad en donde establece ciertos parámetros de acuerdos a las nóminas de empleados para que las personas puedan ser tomados en cuenta o tomadas parte dentro de un cupo reglamentario que dice la ley, muchas de las empresa se ajustan de otro tipo de circunstancias técnicas o también denominadas vivezas criollas para de alguna manera deslegitimar este tipo de normativa y dejar a un lado la norma técnica y norma jurídica para dar paso muchas veces al quebrantamiento de la ley y eso ha llevado que a muchas personas sean despedidos intempestivamente que estén fuera de los empleos sin un justificativo real que sustente el despido.

3P. ¿A su criterio cuales serían los factores más importantes que deberían ser considerados para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral de las empresas?

R. Considerando el tipo de discapacidad y la accesibilidad es uno de los factores más importantes y las condiciones laborales en las que se vaya a desempeñar las persona, condiciones ambientales , condiciones sociales creo que son los factores prioritarios y sin lugar a duda la condición económica que permita una persona con discapacidad tenga un beneficio real que permita el crecimiento en una sociedad muy demandante de la economía, creo que es fundamental que se dé la mayor parte de beneficios y condiciones desde la institución o a la empresa para que la condición laboral sea valedera y beneficiosa para las personas con discapacidad.

4P. *¿Cuáles piensa las dificultades que han tenido las personas con discapacidad al ingresar a laboral dentro de una empresa?*

R. Varias, porque es una normativa nueva la ley, sin embargo lleva un proceso paulatino en que la empresa se adapte es más creo de cada 10 instituciones serán 3 las que presten condiciones reales de accesibilidad de las personas con discapacidad, realmente por historia y desde la colonia tenemos una infraestructura no apta o no hecha para personas con discapacidad, eso en nuestra ciudades o en nuestros centros urbanos genera una real barrera de inclusión al tema laboral sin embargo creo que es preciso destacar que las personas con discapacidad llamados a ser quienes eliminemos las barreras por generar de una manera creativa las formas de cómo concienciar a la sociedad a que exista las facilidades y de alguna manera un equiparamiento a la igualdad y las condiciones sean razonables para las personas con discapacidad.

5P. *¿Piensa usted que existe un trato igualitario y equitativo en todo el personal de las empresas?*

R. No, el tener una norma que recién se aplica y tener un tratamiento en el Ecuador de no más allá de unos 6 años de estar trabajando en el real proceso de discapacidad o de la inclusión hacen que ya exista un cuadro mental o un cuadro de alguna manera de actuación de la personas en las que no hay realmente igualdad en el trato y peor aún en las condiciones de generar posibilidades a las personas con discapacidad, estamos llamados como personas desde nuestros niños, hermano o desde la familia a tratar de concienciar que debemos generar las condiciones óptimas al menos de igualdad y de ahí poder tener de alguna forma a futuro, quizás más beneficios para las personas con discapacidad que los otros no la tienen.

6P. A su criterio ¿Cree que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y oportunidades que el resto de trabajadores?

R. Realmente no, podríamos decir que el porcentaje de personas que realmente gozan de todos derechos que norma técnica o norma jurídica realmente expresa, podríamos entenderlo que el porcentaje es muy reducido en lo que corresponde en igualdad de beneficios siempre las condiciones del más fuerte va a predominar, estamos en un mundo o en un círculo social que se basa en competencias siempre se basa en tratar de oprimir al más débil, sin embargo, hay factores que las personas con discapacidad han sostenido con mucha fortaleza para poder permitir tener una visibilización más directa y generalmente fortalecer, porque más allá de que haya discapacidad física las personas con creatividad y liderazgo y la inteligencia de muchas de las personas tienen creo que sobrepasa, porque el esfuerzo o la demanda de algunos factores y de las discapacidad hace que exista mayor crecimiento intelectual y posibilidad de superar las barreras, eso da ciertos condicionamientos reales de superación y en consecuencia creo yo a futuro tendremos las personas mayores beneficios de acuerdo al nivel de conciencia que se pueda tener en esta sociedad de competencia.

7P. A su criterio ¿Cree que es necesario que se la capacite al personal sobre el trato que se le debe dar a la persona con discapacidad?

R. No solo el buen trato sino que en las instituciones son llamados a conocer todo el proceso de la discapacidad todo el proceso legal y la norma técnica que existe en el marco de las discapacidades, creemos que también es importantes dentro de la mallas curriculares, en colegios, universidades tengan al menos o circunstancialmente forme parte del proceso de la inclusión, para que en el futuro tengamos una sociedad realmente inclusiva, que es la que no la tenemos ahora.

8P. *¿Usted piensa que las personas con discapacidad aportan con el desarrollo de las empresas?*

R. Sin lugar a dudas, el ejemplo a nivel mundial quizás que todos conocen es Steven Jockings es una de las personas que han revolucionado la tierra y ha llevado a intentar que más allá de una discapacidad hay personas que han hecho que la misma discapacidad sea una fortaleza de grandiosidad y de magnitud, entonces yo creo que la discapacidad no es una condición que limita, sino es una condición que supera esas limitaciones, que supera todas esas estructuras coloniales que se ha venido en que la discapacidad es caridad, es paternalismo más bien las personas con discapacidad tenemos elementos muy importantes y tenemos ciertas condiciones que hacen en que de alguna forma cada persona tenga un factor positivo que sea muy marcado en la sociedad, hay que saber cuál es la capacidad de la persona con discapacidad para que pueda desenvolverse en el vivir diario con mucha fortaleza, es aspecto positivo que tiene el desarrollo de sus grandes destrezas para que realmente sea un ejercicio de extrema aplicabilidad a favor de la sociedad y el desarrollo del pueblo.

9P. *¿Cree usted que mediante la generación de empleo las personas con discapacidad mejoran su calidad de vida?*

R. Sin lugar a dudas, el tema económico es muy importantes pero la posibilidad de estar en una sociedad, la posibilidad de ser una persona que también forme parte del desarrollo, también forme parte de la productividad que también sea una voz crítica, que más allá de ser un simple observador sea un protagonista son factores muy importantes en las personas.

10P. ¿Cree usted que las empresas deben recibir algún beneficio estatal por la inclusión de las personas con discapacidad?

R. Debería ser una prioridad que a las empresas o instituciones que de alguna manera abran puertas para que un número mayor del que la ley establece pueda incursionar en la vida laboral de estas empresas; tenga ciertos beneficios que se yo a través de exoneración de impuestos o en una posibilidad en la que el estado genere condiciones que pueda permitir a futuro a las mismas empresas dar mayor beneficio a las personas con discapacidad, hay que entender que las empresas también necesitan incentivos y de la misma manera sentirse incentivados y de alguna forma fortalecidos a nivel del estado, a nivel de la sociedad, eso va a repercutir directamente a las personas con discapacidad, en el trato en la economía, en el manejo, en la accesibilidad y entre otros factores.

11P. ¿En qué medida considera usted que en empleo de las personas con discapacidad contribuyen al desarrollo económico del país?

R. Como Mencionaba anteriormente que las personas con discapacidad indistintamente de qué tipo de discapacidad sea congénita o adquirida tiene características especiales realmente los ejemplo en nuestra sociedad ha marcado mucho para poder nosotros con mucho juicio decir que hay factores en la discapacidad que hay al menos discapacidades en ciertos aspectos de mucha evolución en la parte cognitiva en la parte de aprendizaje, en ver la forma de que las empresas necesitan. En nuestra organización tenemos varios emprendimientos y características importantes de alguna personas por ejemplo hemos tenido que trabajar con una persona que tiene un problema del lenguaje y un problema auditivo y es una persona que ha dado un valor importante al tema de servicio en un restaurante porque más allá de guiarse por las palabras, por los sonidos seguía en la satisfacción de la persona a través de los gestos, es del movimiento corporal que tiene la persona, ellos pueden entender que si una persona está realmente

complacida por el servicio o hay alguna carencia, eso ha llevado a que de alguna manera no solo nosotros sino muchas empresas tengan ese factor positivo a que la empresa crezca.

2. Entrevista N° 2

NOMBRE: Raúl Pillajo

CARGO: Jefe de Talento Humano de la Florícola Santa Bárbara de Cotacachi

FECHA: Septiembre de 2014

1P. ¿Considera Ud. que la Ley Orgánica de Discapacidades del 2012, es beneficiosa para el país, en cuanto a la generación de empleo, ingresos y mejores condiciones de vida?

R. El hecho que una persona tenga un lugar de trabajo y con ello se gane su sueldo contribuye a que esta persona tenga unos ingresos y mejores condiciones de vida por el mismo hecho de que está ganando un salario.

2P. ¿Cuál es su percepción sobre la situación laboral de las personas con discapacidad antes de la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades que hoy les protege?

R. Si bien muchas empresas tienen trabajadores con discapacidad pero no eran tomados en cuenta en un 100% de todas las empresas, antes se consideraba que una persona con discapacidad no podría rendir al mismo nivel que las demás personas y por eso se los excluía o se les pretendía no contratarlos.

3P. A su criterio ¿Cuáles serían los factores más importantes que deberían considerarse para la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral de las empresas?

R. Primero deberíamos conocer qué tipo de capacitación tiene la persona con discapacidad, para según eso ubicarle en las actividades o en el sector que mejor se desempeñe,

es decir, si una persona tiene un estudio académico puede desempeñarse como un administrativo y si tiene una capacitación laboral puede ir al sector productivo para de esa manera poder sacar el mejor provecho de esa persona con discapacidad siempre y cuando las condiciones de trabajo sean las adecuadas con las cuales se puedan desempeñar de la mejor manera.

4P. ¿Qué dificultades ha tenido su empresa en la inclusión de personas con discapacidad en la actividad productiva o de servicios?

R. Bueno en la empresa tenemos dos personas con discapacidad, una persona que cumple las funciones administrativas y otra persona en el área productiva, dificultades no se ha tenido ninguna ya que las dos personas se desempeñan de la mejor manera en sus actividades, ellas rinden igual o incluso se puede decir mayor que una persona sin discapacidad.

5P. ¿Cómo han recibido los demás empleados al nuevo trabajador con discapacidad que fue incluido en la empresa?

R. Las personas que tenemos en nuestra empresa son personas de bajo recursos económicos, es decir, son humildes y el hecho de tener una persona con discapacidad les da orgullo porque ven que esa persona si puede desenvolverse y es mas en nuestra empresa la persona con discapacidad que se encuentra en la área productiva le tomamos como un ejemplo, ya que esa persona a pesar tener un grado de discapacidad se desenvuelve mucho mejor que las personas que no tienen discapacidad y para nosotros es un ejemplo a seguir al igual que para los demás trabajadores.

6P. *¿Puede usted comentar sobre la formación profesional o capacitación del nuevo trabajador con discapacidad incluido a su empresa?*

Como comenté anteriormente la formación profesional que tenemos es de una persona que tiene dos títulos académicos que cumple las actividades administrativas, pero la persona que está en la área productiva apenas tiene la educación básica que es la escuela, es decir, el sexto grado pero eso no impide que esta persona se desenvuelva de la mejor manera ya que su área productiva es en el campo y no necesita mucha capacitación académica solo un poco de capacitación laboral indicándole que es lo que tiene que hacer y cómo tiene que hacer y esta persona se desenvuelve de la mejor manera.

7P. *¿Cómo cataloga Usted sobre el rendimiento de trabajo del personal con discapacidad?*

R. El personal que tenemos en nuestra empresa se desenvuelve de la mejor manera cumple con todos los rendimientos que exigimos en la empresa, es decir, con tiempos, calidad de trabajo y cantidad de trabajo que son los tres rendimientos que tenemos, parámetros que tomamos en la empresa, entonces los señores se desenvuelven de la mejor manera del personal de producción y de la persona que cumple las actividades administrativas trabaja como supervisor y no ha tenido ningún problema se desenvuelve muy bien en tiempos y labores.

8P. *¿Por qué cree que la imagen de su empresa ha cambiado con la inclusión de personas con discapacidad?*

R. Una empresa cambia simplemente digamos no en el fondo, ni tampoco en la forma, simplemente cambiaría en el hecho de tener un nombre, que es de la empresa que tiene personal con discapacidad, mas no tiene ningún cambio significativo que en lo laboral, ya que es una persona más que se encuentra trabajando brindando sus servicios dentro de la empresa y llena los espacios que son requeridos.

9P. *¿Cree Ud. que su empresa debe recibir algún beneficio estatal por la inclusión del personal con discapacidad?*

R. Hablando personalmente con lo que respecta a flores Santa Bárbara no sería necesario tener un incentivo por parte del gobierno ya que la persona que se encuentra trabajando en su lugar de trabajo se gana su sueldo en un 100% entonces es una persona más que trabaja y es una persona más que aporta a la empresa en un 100% o quien sabe mucho más que las personas que no tienen discapacidades, en ese sentido no debería haber ningún beneficio para las empresas salvo que la persona que tiene discapacidad no tuviera el rendimiento que la empresa necesita o estima, en ese sentido si debería tener un apoyo estatal de lo contrario no.

10P. *¿En qué medida considera Usted que el empleo de personas con discapacidad contribuye al desarrollo económico y social del país en general?*

R. Bueno el hecho de que una persona tenga un empleo , tenga una generación de ingresos y por ende tenga un consumo ayuda a que se generen nuevas plazas de trabajo igual ayuda a que exista más circulación de dinero y por ende la economía del país ayuda en un sentido positivo.

4.3.4. Resultados de la observación directa

En la ficha de observación que se aplicó en la visita realizada a las empresas públicas y privadas, se pudo evidenciar que la mayoría de estas empresas tratan de brindar una excelente infraestructura; sin embargo, no hay grandes modificaciones en el diseño de su empresa, puesto que tienen preferencia de aquellas personas que tienen bajo porcentaje de discapacidad, ya sea esta auditiva, lenguaje y física,

Por otro lado existe un mínimo porcentaje de empresas que realizan una reestructuración de los accesos o del equipamiento necesario para los diferentes tipos de discapacidad como por ejemplo: ascensores, vallas, barandales, accesibilidad

En cuanto se refiere a un buen ambiente laboral, mediante la observación directa se pudo captar que la mayoría de personas con discapacidad han sido colocadas áreas donde puedan desempeñarse y realizar de la mejor manera su trabajo.

4.4. Progreso histórico de variables económicas y sociales del Ecuador y de la provincia de Imbabura

Tabla N° 53:

Evolución histórica de variables económicas y sociales del Ecuador y de la provincia de Imbabura

	2011	2012	2013	2014
Total población Nacional	15226431	15520973	15774749	16024466
Total población Imbabura	419919	426223	432543	438868
Total personas con discapacidad (Nacional)	293596	325789	361511	397233
Total personas con discapacidad (Imbabura)	8414	8696	9758	10820
PEA Nacional	6647203	6779467	7028163	7226995
PEA Imbabura	173507	176960	183451	188641
Personas con discapacidad trabajando (Nacional)	58392	73421	76.533	78577
Personas con discapacidad trabajando (Imbabura)	1486	2001	2090	2147
Canasta básica familiar (\$)	578	595,7	620,86	653,21
Canasta básica vital (\$)	419,25	431,32	444,78	466,59
Salario básico unificado (\$)	264	292	318	340
Tasa de incremento PIB (%)	7,8	5,1	4,5	4
PIB (\$) (miles)	58694459,6	63659934,5	67081069	69770347
Ingreso generado por personas con discapacidad (mensual)	15415488	21438932	24337494	26716180

Fuente: BCE, CONADIS, SRI, MRL, SIISE, SNI, INEC

Elaborado por: los autores

Se demuestra el progreso que ha tenido cada una de las diferentes variables económicas y sociales en cuanto se refiere a la investigación de la incidencia de la Ley Orgánica de Discapacidades en el ámbito laboral de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, para realizar la contrastación de las preguntas de investigación con los resultados obtenidos.

4.5. Contrastación de las preguntas de investigación con los resultados obtenidos

A continuación se determinó la incidencia de la Ley Orgánica de Discapacidades en el ámbito laboral de las empresas de Imbabura y el mejoramiento de las condiciones socio-económicas de las personas con discapacidad.

4.5.1. ¿Las instituciones públicas y privadas de la provincia de Imbabura, han logrado la inclusión laboral de las personas con discapacidad, con pleno ejercicio de sus derechos?

- **Información sobre la Ley Orgánica de Discapacidades**

La Ley Orgánica de Discapacidades tiene como fin hacer prevalecer los derechos, beneficios y deberes a todas las personas con discapacidad, fomentando la igualdad de género, y la equidad en todos los ámbitos. Además hace que las empresas inserten a este grupo vulnerable al trabajo, con sus respectivos beneficios laborales.

Mediante el estudio de campo realizado, se puede manifestar que el 50% de las personas con discapacidad y representantes de las empresas encuestados de la provincia de Imbabura, se encuentran bien informadas sobre la Ley Orgánica de Discapacidades, es notorio que aún falta el interés por parte de los involucrados en tener los suficientes conocimientos para hacer prevalecer esta normativa que se encuentra vigente desde el año 2012.

- **Cumplimiento de la ley Orgánica de Discapacidades**

Las empresas públicas y privadas que excedan los 25 empleados deben insertar a una persona con discapacidad, brindándoles accesos adecuados y herramientas necesarias para su trabajo.

Tabla N° 54:

Relación de la Población Nacional con la población de personas con discapacidad que se encuentran trabajando

	2011	2012	2013	2014
Total población Nacional	15226431	15520973	15774749	16024466
Total personas con discapacidad (Nacional)	293596	325789	361511	397233
Personas con discapacidad trabajando (Nacional)	58392	73421	76.533	78577

Fuente: CONADIS, SIISE, SNI, INEC

Elaborado por: los autores

Gráfico N° 30:

Relación de la Población Nacional con la población de personas con discapacidad que se encuentran trabajando



Fuente: CONADIS, SIISE, SNI, INEC

Elaborado por: los autores

Antes de la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades en el año del 2011 Ecuador se encontraba con una población de 15'226.431 habitantes, de los cuales 293.596 son personas con discapacidad que corresponde al 1,92% de la población nacional y el 0,38% corresponden a las personas con discapacidad que se encuentran trabajando a nivel nacional.

A comparación con el año 2014 existió una población de 16'024.466 de los cuales el 2,5% corresponden a la población nacional con discapacidad y el 0,49% corresponden a las personas con discapacidad que se encuentran trabajando a nivel nacional.

La meta del actual Gobierno es incluir en las empresas una persona con discapacidad de cada 25 empleados que se encuentren trabajando, fomentando la igualdad de derechos y oportunidades.

Tabla N° 55:

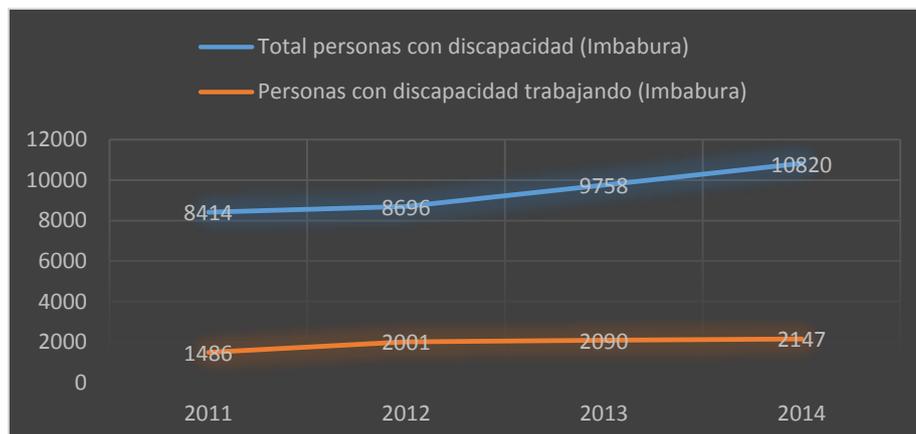
Análisis de personas con discapacidad trabajando en Imbabura

	2011	2012	2013	2014
Total población Imbabura	419919	426223	432543	438868
Total personas con discapacidad (Imbabura)	8414	8696	9758	10820
Personas con discapacidad trabajando (Imbabura)	1486	2001	2090	2147

Fuente: CONADIS, MRL, INEC
Elaborado por: los autores

Gráfico N° 31:

Análisis de personas con discapacidad en Imbabura



Fuente: CONADIS, MRL, INEC
Elaborado por: los autores

En la provincia de Imbabura en el año 2011, existen 2001 personas con discapacidad que se encuentran trabajando, esto corresponde al 23% del total de personas con discapacidad; en el periodo 2011 al 2012 se ha logrado insertar 517 personas a las empresas de este sector.

En el año 2011 y 2014, se presenta un mínimo aumento en la contratación de dichas personas, ya que en estos dos últimos años sólo se han incluido a 144 personas con discapacidad en las diferentes empresas.

Tabla N° 56:

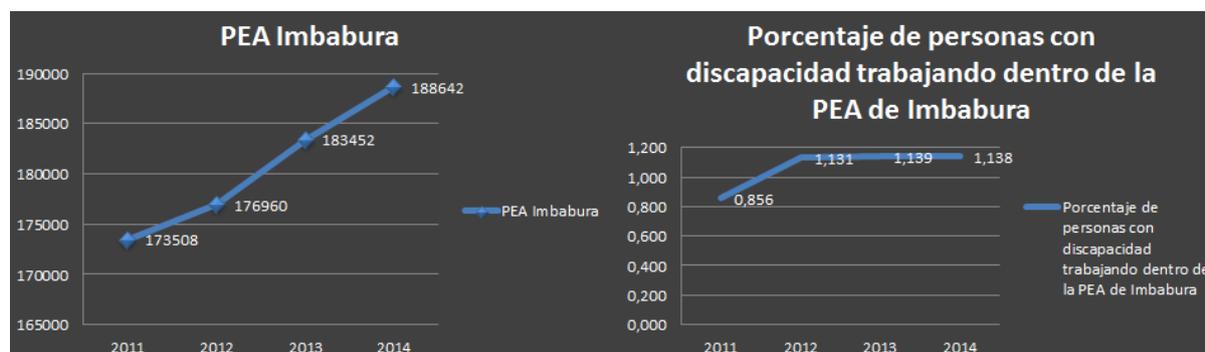
Análisis de la PEA de Imbabura en relación a las personas con discapacidad que se encuentran trabajando

	2011	2012	2013	2014
Total personas con discapacidad (Imbabura)	8414	8696	9758	10820
PEA Imbabura	173507	176960	183451	188641
Personas con discapacidad trabajando (Imbabura)	1486	2001	2090	2147

Fuente: CONADIS, MRL, SIISE, SNI
Elaborado por: los autores

Gráfico N° 32:

Análisis de la PEA de Imbabura en relación a las personas con discapacidad que se encuentran trabajando



Fuente: CONADIS, MRL, SIISE, SNI
Elaborado por: los autores

Se puede determinar que la PEA en Imbabura crece desde el año 2011 al 2012 en un 1,9%; en el mismo periodo las personas con discapacidad que se encuentran trabajando se incrementan en un 34%, lo equivalente al 1,311% de la PEA de Imbabura, esto se debe a que en el año 2012 se implementa la obligatoriedad de la Ley Orgánica de Discapacidades en la empresas públicas y privadas tanto de la provincia como del país.

En los siguientes años se prevé que las personas con discapacidad deberán ser insertadas en las mismas proporciones de crecimiento de la PEA de Imbabura, sin embargo, la gráfica y

los datos muestran un crecimiento constante del 2013 al 2014 en las personas con discapacidad, esto quiere decir que aún existe un gran número de personas con discapacidad que deberían ser incorporadas en un trabajo.

Mediante las encuestas realizadas sobre el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades, se determinó que el 98% de las empresas públicas y privadas que se encuentran en la provincia de Imbabura, dan cumplimiento a esta normativa legal; sin embargo, el representante de las personas con discapacidad del cantón Cotacachi manifestó que es verdad que se brinda trabajo, pero que aún falta el trato justo e igualitario para todos los empleados.

- **Conocimiento sobre las sanciones al incumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades**

Existen sanciones leves, graves y gravísimas, a las que las empresas están expuestas sino cumplen con la Ley Orgánica de Discapacidades; la más grave es el cese de las funciones de la empresa por 30 días y pagar una multa de 10 a 15 remuneraciones básicas unificadas.

Mediante la encuesta se pudo determinar que el 82% de las empresas conocen las sanciones que puede ocasionar el incumplimiento de esta normativa; se debe tener presente que la Ley Orgánica de Discapacidades no exime de multas a aquellas empresas que desconozcan estos preceptos.

- **Capacitación laboral por parte del CONADIS**

El CONADIS es un organismo que trata de socializar la Ley Orgánica de Discapacidades a todos los involucrados, es decir, a empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura y a personas con discapacidad.

Según los resultados de la encuesta, se determinó que este organismo no está cumpliendo con su función; siendo sólo el 37% de las empresas del sector que han recibido capacitaciones, mientras que el resto se encuentra desinformado sobre sus derechos que por ley les corresponde.

- **Salario Básico Unificado**

El salario básico unificado es un ingreso mensual que percibe un trabajador, por las actividades realizadas en la empresa, ingreso que corresponde a \$340 en el año 2014.

A continuación se analiza el PIB que genera las personas con discapacidad al ser incluidas en el ámbito laboral de las empresas.

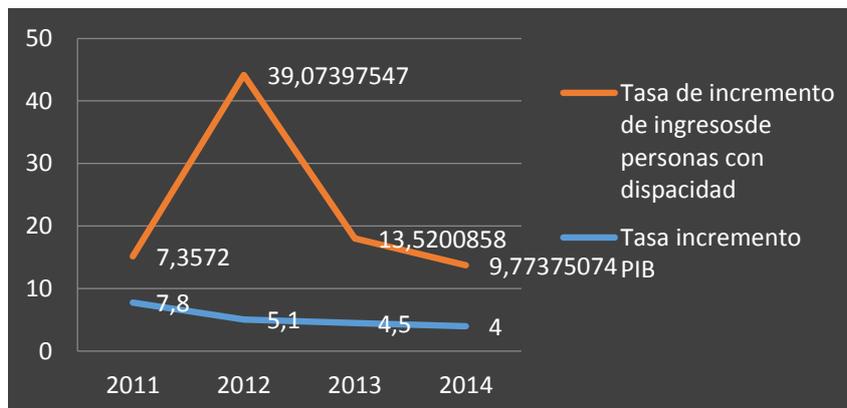
Tabla N° 57:

Análisis del PIB generado por las personas con discapacidad

	2011	2012	2013	2014
Personas con discapacidad trabajando (Nacional)	58392	73421	76.533	78577
Tasa de incremento PIB (%)	7,8	5,1	4,5	4
PIB (\$) (miles)	58694459,6	63659934,5	67081069	69770347
Ingreso generado por personas con discapacidad	15415488	21438932	24337494	26716180
Tasa de incremento del ingreso de personas con discapacidad	7,35	39,07	13,52	9,77
Salario básico unificado (\$)	264	292	318	340

Fuente: BCE, SIISE, SNI, CONADIS

Elaborado por: los autores

Gráfico N° 33:**Análisis del PIB generado por las personas con discapacidad**

Fuente: BCE, SIISE, SNI, CONADIS

Elaborado por: los autores

Se puede determinar que la variación del incremento de la tasa de ingresos producidas por las personas con discapacidad, aumentó en mayores proporciones durante el periodo 2011-2012, siendo así un 39% de incremento en base al salario básico unificado de esos años; esto fue inducido por el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades emitida en el 2012.

En los siguientes periodos, los porcentajes de crecimiento de los ingresos de las personas con discapacidad no fueron en las mismas proporciones por la disminución de la inserción a estas personas en esos años, debido a que las empresas ya cumplían con el requisito establecido en la normativa.

La inserción de las personas con discapacidad en el ámbito laboral de las empresas públicas y privadas es considerado como un gran logro para el país, ya que se está aportando en cuanto a la producción y aumento el PIB.

El PIB generado por las personas con discapacidad en el año 2011 fue de \$15'415.488 (Número de personas con discapacidad que se encuentran trabajando x Salario básico unificado 2011), mientras que el año 2014 fue de \$26'716.180, contribuyendo de manera positiva al país, desde que se implementó la Ley Orgánica de Discapacidades.

Por otro lado, el 89% de las personas con discapacidad incluidas en el ámbito laboral de las empresas en el año 2014, manifestaron que tuvieron ingresos que superaban el salario básico unificado de ese año.

- **Área de ubicación al trabajo según el tipo de discapacidad**

La Ley Orgánica de Discapacidades, manifiesta que las empresas deben cumplir con el 4% de inserción laboral de personas con discapacidad, otorgándoles igualdad de derechos y oportunidades.

El 42% de las empresas de la provincia de Imbabura, manifestaron que las personas con discapacidad trabajan en el área auxiliar administrativa, seguido por el 27% que corresponde a auxiliares de servicios como limpieza y aseo; esto se debe a que estos trabajos no son muy complejos y no se necesita un grado superior de formación académica.

- **Igualdad de derechos de los empleados**

La normativa implementada por el Estado, busca velar por los derechos de todas las personas con discapacidad, sin importar el tipo que posea.

Según las encuestas se determinó que el 97% de las personas con discapacidad, tienen igualdad de derechos dentro de las empresas donde laboran; sin embargo, el representante de las personas con discapacidad mencionó que no en todas las empresas existe un trato igualitario y beneficios laborales para todos los empleados.

4.5.2. ¿En qué condiciones trabajan las personas con discapacidad que laboran en instituciones públicas y empresas privadas de la provincia de Imbabura?

- **Condiciones de infraestructura**

El diseño de la infraestructura de una empresa, debe estar en función de lo que el empleado requiera para realizar su trabajo con efectividad, y aún más si esta persona tiene algún tipo de discapacidad.

Según los resultados provenientes de encuestas, se determinó que el 61% de las personas con discapacidad tienen accesos adecuados en la empresa donde laboran. Por otro lado, mediante la observación directa se pudo notar la falta de ergonomía en la infraestructura empresarial, por este motivo las empresas suelen contratar a personas que posean un grado de discapacidad bajo, evitando de esta manera hacer algún tipo de gasto.

- **Aspectos para la ubicación de trabajo según sus capacidades**

Para que una persona con discapacidad labore correctamente, se debe mirar que tipo de discapacidad posee, de igual forma realizar un análisis y evaluación para ver en qué lugar se puede desenvolver con eficacia, con esto se procederá a darle el cargo que le corresponde.

Se determinó que el 41% de las empresas de la provincia de Imbabura, ubican a sus trabajadores de acuerdo a sus capacidades, el 30% por medio de sus habilidades y el 24% según su grado de formación académica; sin embargo; en la entrevista realizada al representante de las empresas manifestó, que primero se debe mirar si la persona con discapacidad tiene alguna capacitación o formación académica para luego ubicarle en el puesto de trabajo y de esta manera sacar el mejor provecho.

- **Oportunidades de empleo en empresas públicas**

Las empresas públicas comprenden GAD's, Ministerios, Secretarías, generalmente tienen más empleados.

Se determinó que existen 32 empresas públicas en la provincia de Imbabura, esto corresponde al 46% del total de empresas investigadas. Estas poseen mayor cantidad de trabajadores, por ello demandan de una fuerte cantidad de mano de obra con discapacidad,

- **Oportunidades de empleo en empresas privadas**

En la provincia de Imbabura se determinaron 61 empresas privadas, esto corresponde al 54% de las empresas investigadas. Dependiendo de la actividad económica que realicen tienen su número establecido de trabajadores y por ende una cantidad de personas con discapacidad. Entre ellas se encuentran florícolas, industria-manufacturera, de servicios, transporte.

- **Facilitación de equipos de trabajo**

La Ley Orgánica de Discapacidades junto con su reglamento, manifiesta que las personas con discapacidad que se encuentran laborando deberán propiciarse de buenos equipos de trabajo para su correcto desenvolvimiento dentro de su empresa, y a su vez prevenir el peligro.

Mediante la encuesta se determinó que el 79% de las personas con discapacidad, trabajan con equipos adecuados, otorgados por la empresa; por otro lado, el representante de las empresas manifestó que muchas de las personas no utilizan correctamente este equipo y en ocasiones les incomoda por ese motivo prefieren no utilizarlo; sin embargo, es importante que

se concientice sobre el uso adecuado de estas herramientas de trabajo puesto que evitarán sufrir algún otro tipo de discapacidad.

- **Afiliación al IESS**

La afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es un derecho que todos los trabajadores poseen dentro de una empresa pública o privada.

Mediante la encuesta se pudo afirmar que el 100% de las personas con discapacidad se encuentran afiliadas al IESS, respetando así el derecho que todos los ecuatorianos poseen al ingresar a trabajar dentro de una empresa sea esta pública o privada.

4.5.3. ¿En qué medida el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades ha beneficiado a las empresas y mejorado las condiciones socio-económicas de las personas con discapacidad?

- **Mejoramiento de la imagen de la empresa**

Sin duda los activos más valiosos para una empresa son los edificios, equipos mano de obra y capital, pero además posee un activo que es muy difícil de calcular como es su imagen empresarial, ya que esta se gana y crece con el transcurso de los años, mediante su confiabilidad, productos de calidad y representación de su empresa en el mercado.

Mediante la encuesta se determinó que el 67% de las empresas estudiadas, manifestaron que sus empleados con discapacidad han ayudado a mejorar su imagen empresarial; ya que esto implica ayuda social a las diferentes familias que se benefician cuando un integrante comienza a percibir ingresos.

- **Mejoramiento de la productividad de la empresa**

La productividad dentro de una empresa se relaciona entre dos factores que es la cantidad de recursos invertidos para realizar una operación y los beneficios que se obtienen de la misma, dentro de la cual se menciona algunos aspectos que pueden ayudar a mejorar la productividad de la empresa: innovar, modernizar la maquinaria, capacitación al personal, administrar bien y cuidar el tiempo.

Mediante la encuesta se determinó que el 67% de las empresas estudiadas, manifestaron que sus empleados con discapacidad han ayudado a aumentar la productividad de la empresa; por otro lado acotaron que ellas no incluían a su personal con discapacidad por mejorar su imagen empresarial, sino más bien por tratar de cumplir el derecho de trabajo que toda persona tiene y tratar de contribuir al desarrollo socio-económico de este grupo vulnerable;

Sin embargo el representante de las persona con discapacidad en la entrevista dijo que las empresas incluían a estas personas sólo por cumplir con la Ley Orgánica de Discapacidades y que les daban puestos de trabajo que no dificulten el trabajo de los demás como por ejemplo limpieza, evitando gastos innecesarios.

- Ingresos percibidos por los empleados

Tabla N° 58:

Análisis de las personas con discapacidad trabajando en Imbabura y sus ingresos

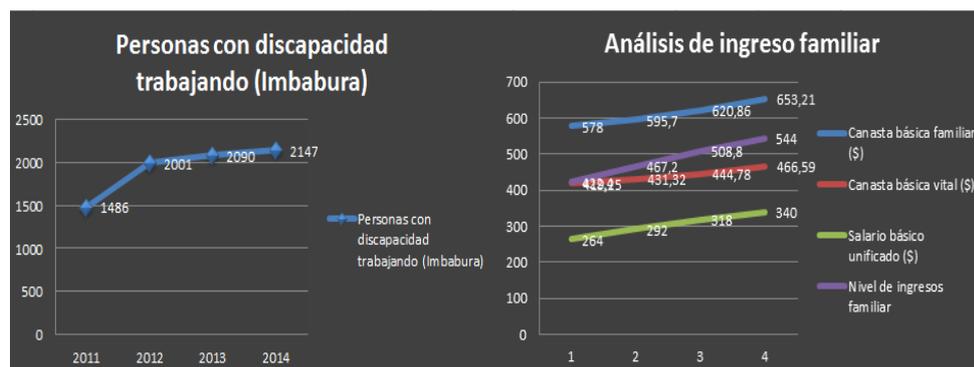
	2011	2012	2013	2014
Personas con discapacidad trabajando (Imbabura)	1486	2001	2090	2147
Canasta básica familiar (\$)	578	595,7	620,86	653,21
Canasta básica vital (\$)	419,25	431,32	444,78	466,59
Salario básico unificado (\$)	264	292	318	340
Ingreso generado por personas con discapacidad (mensual)	15415488	21438932	24337494	26716180

Fuente: BCE, CONADIS, SNI, INEC

Elaborado por: los autores

Gráfico N° 34:

Análisis de las personas con discapacidad trabajando en Imbabura y sus ingresos



Fuente: BCE, CONADIS, SNI, INEC

Elaborado por: los autores

Se puede observar cómo han sido insertadas las personas con discapacidad en el campo laboral, visualizando un mayor crecimiento en el periodo 2011 al 2012 con el 34%, luego de ese periodo ese crecimiento ha sido mínimo; este rango de personas que están trabajando percibe un salario básico respecto al año correspondiente, es decir que en el año 2012 que se implementó la Ley Orgánica de Discapacidades el salario básico se encontraba en \$292, teniendo así un ingreso familiar de \$467,2; con este salario la persona con discapacidad alcanzaba a cubrir el 78% de la canasta familiar, debido a que no se alcanzaba a cubrir

totalidad de la canasta se tuvo que acoplar a la canasta vital, disminuyendo así su calidad de vida.

En los siguientes años 2013-2014 el Gobierno ha aumentado el salario básico, así como también la canasta familiar básica y la canasta vital, pero pese a este incremento la persona con discapacidad solo logra cubrir el 83% de la canasta familiar con los ingresos percibidos dentro de una familia.

Las versiones expuestas por las personas con discapacidad tienen un gran contraste en cuanto se refieren a sus ingresos percibidos, ya que estos influyen directamente del puesto de trabajo que desempeñen o el nivel de instrucción académica que posean. Por otro lado, la investigación realizada refleja que su ingreso promedio percibido es superior al salario básico unificado (2014 ingreso promedio de \$500 en relación a \$354 que es el salario básico unificado).

- **Mejoramiento de las condiciones económicas de las personas con discapacidad**

La situación económica de una persona con discapacidad que representa su condición de vida, determina su nivel de vida; es decir, los ingresos percibidos por el trabajo que realiza y los beneficios que dictamina la Ley Orgánica de Discapacidades, se ve reflejado en el cumplimiento de sus necesidades como alimentación, salud, vivienda, vestido y educación.

Con las encuestas realizadas, se obtuvo que gracias a la inclusión al trabajo, el 43% de las personas con discapacidad, han mejorado su condición económica, de igual forma han aportado en el desarrollo de sus familias y a su superación personal.

- **Mejoramiento de la condición social**

Antes de la implementación de la ley Orgánica de Discapacidades, muchas personas discriminaban a este grupo, por ello las personas con discapacidad no se daban a conocer, es más muchos de ellos por miedo o vergüenza no salían de sus casas, evitando así el maltrato de la sociedad. Sin embargo mediante esta normativa que les ampara, han comenzado a tomar su discapacidad como motivo de superación y se han insertado en muchos campos de trabajo.

Mediante la encuesta realizada, se determinó que el 25% de las personas con discapacidad han mejorado su condición social, todavía existe un gran porcentaje de personas que no superan esta molestia, que les acarrearán toda su vida.

- **Mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad (Alimentación, salud, vivienda y educación)**

La calidad de vida de las personas con discapacidad se ha visto afectada de manera positiva, debido a la inclusión al trabajo de este grupo vulnerable; esto ha permitido mejorar sus ingresos y el logro de la satisfacción de sus necesidades básicas.

Mediante la encuesta, se determinó que el 72% de las personas con discapacidad han mejorado su calidad de vida, es decir que con la implementación de la Ley Orgánica de Discapacidades, este grupo ha cubierto necesidades como alimentación, salud, vivienda, vestido y educación, tanto para él como para los integrantes de su familia.

Tabla N° 61:

Porcentaje de valoración

Porcentaje	Puntaje
1-33%	1
34-66%	2
67-100%	3

Fuente: Investigación propia, 2014

Elaborado por: los autores

5.1. Impacto económico

Tabla N° 62:

Impacto económico

N° INDICADOR	NIVELES DE IMPACTO							Total
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
1.Salario Básico Unificado (5D)							X	3
2.Área de ubicación al trabajo según su discapacidad (7D)						X		2
3.Condiciones de infraestructura (4D)						X		2
4.Mejoramiento de la productividad de la empresa (12E)							X	3
5.Ingresos percibidos por los empleados (5D)							x	3
TOTAL					0	4	6	13

Fuente: Investigación propia, 2014

Elaborado por: los autores

$$\text{Impacto económico} = \frac{\sum}{\text{Número de Indicadores}} = \frac{13}{5} = 2,6$$

El impacto económico generado por el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades en las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, es positivo medio alto.

❖ **Análisis de los indicadores del impacto económico**

➤ **Salario Básico Unificado**

La mayoría de las personas con discapacidad encuestadas que laboran dentro de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura perciben ingresos superiores al salario básico unificado, esto permite que cubrir ciertas necesidades como: vestimenta, salud, educación y alimentación.

➤ **Área de ubicación al trabajo según su discapacidad**

Las empresas de la provincia de Imbabura colocan a las personas con discapacidad en áreas en donde puedan desenvolverse con eficiencia; a pesar de su formación académica, los cargos con mayor oferta de mano de obra son auxiliares administrativos, de aseo, limpieza, seguridad, por este motivo el ingreso percibido por este grupo vulnerable es bajo.

➤ **Condiciones de Infraestructura**

La Ley Orgánica de Discapacidades menciona que las empresas deben readecuar su infraestructura acorde a su personal con discapacidad, por ello ven la necesidad de contratar a personas que tenga un porcentaje bajo de discapacidad para no incurrir en gastos de ergonomía en su infraestructura.

➤ **Afiliación al IESS**

Las empresas de Imbabura mantienen afiliados a sus trabajadores, ya que es una normativa implantada por el Estado, la cual manifiesta que todos los empleados que se encuentren bajo dependencia deberán ser afiliados al IESS.

➤ **Mejoramiento de la productividad de la empresa**

Las personas con discapacidad realizan su trabajo con excelencia, incluso mejor que el resto de sus compañeros de trabajo, permitiendo que la empresa genere mayor productividad, a su vez mejora la relación entre propietario y trabajador.

➤ **Ingresos percibidos por los empleados**

Las personas con discapacidad perciben ingresos acorde a sus puestos de trabajo, otorgado por las capacidades, habilidades adquiridas a lo largo de su vida.

5.2. Impacto social

Tabla N° 63:

Condiciones de trabajo de las personas con discapacidad

N° INDICADOR	NIVELES DE IMPACTO								Total
	-3	-2	-1	0	1	2	3		
1.Cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades (1D,1E)							X		3
2.Capacitación laboral por parte del CONADIS (5E)					X				1
3.Accesos adecuados para la persona con discapacidad (4D)						X			2
4.Aspectos para la ubicación de trabajo según sus capacidades (8E)						X			2
5.Facilitación de equipos de trabajo (8E)							X		3
6.Afiliación al IESS (6D)							X		3
7.Mejoramiento de la imagen de la empresa (11E)							X		3
8.Mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad (Alimentación, salud, vestimenta y educación)							X		3
TOTAL					1	4	15		20

Fuente: Investigación propia, 2014

Elaborado por: los autores

$$\text{Impacto social} = \frac{\sum}{\text{Número de Indicadores}} = \frac{20}{8} = 2.5$$

El impacto social generado por el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades en las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, es positivo medio alto.

❖ **Análisis de los indicadores del impacto social**

➤ **Cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades**

El 98% de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, encuentran cumpliendo con el 4% de inclusión laboral, porcentaje que por ley les exige la normativa.

➤ **Capacitación laboral por parte del CONADIS**

Existe poca difusión de la Ley Orgánica de Discapacidades por su organismo competente que es el CONADIS, por lo que las empresas han optado por incluir el tema de las personas con discapacidad dentro de las capacitaciones que hablan sobre el trabajo, logrando así que exista un buen ambiente laboral y que no exista la discriminación por parte de los demás trabajadores.

➤ **Accesos adecuados para la persona con discapacidad**

Las empresas se han visto en la necesidad de contratar a personas que no posean un grado de discapacidad alto, ya que serían obligadas a rediseñar la infraestructura de la empresa, colocando de esta manera ascensores, vallas, barandales.

➤ **Aspectos para la ubicación de trabajo según sus capacidades**

El departamento de talento humano de las empresas de la provincia de Imbabura ubica a su personal con discapacidad dependiendo de sus capacidades y habilidades, para que pueda ejercer su función de la mejor manera.

➤ **Facilitación de equipos de trabajo**

Dependiendo de la actividad que realice la empresa, los propietarios o sus representantes de talento humano, han dotado del equipo de protección personal a sus trabajadores, para que ellos no estén expuestos a contraer algún otro tipo de discapacidad y puedan ejercer su función de acuerdo a las políticas empresariales.

➤ **Afiliación al IESS**

La afiliación al seguro social es un derecho que todos los trabajadores poseen dentro de una empresa pública o privada, en Imbabura las personas con discapacidad que están laborando se encuentran afiliadas al IESS.

➤ **Mejoramiento de la imagen de la empresa**

El mejoramiento de la imagen de la empresa se ha visto afectado de manera positiva con la inclusión de las personas con discapacidad, ya que estas organizaciones se encuentran aportando con el programa de inclusión a este grupo vulnerable, además que ganan la estimación de los ciudadanos.

➤ **Mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad
(Alimentación, salud, vestimenta y educación)**

El mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad es uno de los objetivos del Estado y que mediante la normativa de inclusión al trabajo, este grupo vulnerable ha podido tener una equiparación de igualdades y oportunidades, y gracias al ingreso percibido han mejorado su alimentación, salud, vestido y vivienda.

5.3. Impacto cultural

Tabla N° 64:

Impacto cultural

N° INDICADOR	NIVELES DE IMPACTO							Total
	-3	-2	-1	0	1	2	3	
1. Información sobre la Ley Orgánica de Discapacidades (1D, 1E)							X	2
2. Conocimiento sobre las sanciones al incumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades (10E)							X	3
3. Igualdad de derechos de los empleados (9D)							X	3
4. Oportunidad de empleo en empresas públicas (EG)						X		2
5. Oportunidad de empleo en empresas privadas (EG)						X		2
TOTAL					0	4	9	13

Fuente: Investigación propia, 2014

Elaborado por: los autores

$$\text{Condiciones socio-económicas} = \frac{\sum}{\text{Número de Indicadores}} = \frac{13}{5} = 2,6$$

El impacto cultural generado por el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades en las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, es positivo medio alto.

❖ **Análisis de los indicadores del impacto cultural**

➤ **Información sobre la Ley Orgánica de Discapacidades**

La mayoría de empresas se encuentran informadas sólo de la parte que hace mención a las personas con discapacidad que deben incluir al trabajo, debido a las sanciones que pueden

tener si no cumplen con esta normativa; hace falta que se informen sobre su respeto, derechos, creando así una cultura que enseñe el trato justo e igualitario hacia este grupo vulnerable.

➤ **Conocimiento sobre las sanciones al incumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades**

Existe poca difusión de Ley Orgánica de Discapacidades por los organismos competentes, lo ha provocado que muchas de las empresas hayan sido sancionadas, ya que la normativa no exime su incumplimiento por el desconocimiento de sus empresarios.

➤ **Igualdad de derechos de los empleados**

El cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades ha provocado que las empresas comiencen a velar por sus trabajadores, equiparando los derechos, remunerando correctamente como exige la ley, buscando un lugar de trabajo adecuado para el tipo de discapacidad.

➤ **Oportunidad de empleo en empresas públicas**

Dentro de las empresas públicas de la provincia de Imbabura las personas con discapacidad han tenido una mayor acogida y un mayor número de personas han sido incluidas entre sus nóminas de trabajadores debido a que existen un gran porcentaje de empleados públicos.

➤ **Oportunidad de empleo en empresas privadas**

Existe un menor número de personas que han sido insertadas en las empresas privadas, ya que su mayor temor es que las personas con discapacidad no sean productivas dentro de su organización y lo único que se limitan es a cumplir el porcentaje que estipula la normativa otorgándoles trabajos que no interrumpan el proceso productivo.

CONCLUSIONES

A continuación se exponen los principales logros y hallazgos alcanzados, en las siguientes conclusiones:

El 98% de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, cumplen con la normativa de la Ley Orgánica de Discapacidades vigente desde el año 2012, ya que por cada 25 empleados deben contratar a una persona con discapacidad; cabe recalcar que la inclusión se ha venido dando desde años anteriores a la implantación de la Ley pero con un menor porcentaje al 4%.

La Ley Orgánica de Discapacidades ha contribuido al mejoramiento de las condiciones socio-económicas de las personas con discapacidad en un 70%, debido a que ellas perciben un salario con el que pueden cubrir necesidades como: alimentación, salud, vivienda y vestido.

La falta de difusión de la Ley Orgánica de Discapacidades por los respectivos organismos, hace que los involucrados de la normativa desconozcan sus derechos y beneficios que por ley les corresponde; sin embargo, esto no exime las sanciones ocasionadas por su incumplimiento.

Las empresas suelen contratar a personas que no poseen un porcentaje de discapacidad elevado, evitando así gastos en la modificación de su infraestructura, ya que ellas requieren de acceso adecuados como: ascensores, vallas, barandales, correspondientes a su tipo de discapacidad.

El 67% de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura, sí ha mejorado su imagen y productividad, esto hace que los empresarios busquen incluir un mayor porcentaje de personas con discapacidad dentro de su empresa, puesto que algunos han demostrado tener mayores capacidades y habilidades que el resto de sus compañeros de trabajo.

RECOMENDACIONES

Las empresas deberían seguir cumpliendo con la Ley Orgánica de Discapacidades, incluyendo a personas con discapacidad en las diferentes áreas de su empresa, cambiando su mentalidad de inclusión no por una obligatoriedad sino por los derechos que todas las personas ecuatorianas poseen.

Las personas con discapacidad deberían formarse profesionalmente adquiriendo nuevos conocimientos y obteniendo un título o nivel superior de educación, para ser ubicados en un puesto de trabajo con mayor remuneración, mejorando así sus ingresos familiares y condiciones socio-económicas.

El CONADIS debería difundir la Ley Orgánica de Discapacidades, con el fin de que los involucrados conozcan sus derechos y beneficios que les corresponde; por otro lado, las empresas deberían dar apertura a los diferentes organismos que socializan esta normativa, mejorando así la relación entre empleados y el ambiente laboral de las personas con discapacidad que laboran en esas empresas.

Las empresas deberían rediseñar su infraestructura, creando lugares propicios y óptimos para que las personas con discapacidad puedan ejercer su función de la mejor manera y así contribuir con la productividad de la empresa.

El departamento de talento humano de cada una de las empresas de la provincia de Imbabura debería situar a la persona con discapacidad en las áreas de la empresa, de acuerdo a sus capacidades y habilidades, para un mayor desenvolvimiento en sus funciones logrando así una mayor productividad.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS**BIBLIOGRAFÍA**

Asamblea Nacional Constituyente. (2012). *Art. 47. Ley Orgánica de Discapacidades*. Ecuador: Primera Edición.

Asamblea Nacional Constituyente. (2012). *Art. 1 Ley Orgánica de Discapacidades*. Ecuador: Primera Edición.

Asamblea Nacional Constituyente. (2012). *Art. 3 Ley Orgánica de Discapacidades*. Ecuador: Primera Edición.

Asamblea Nacional Constituyente. (2012). *Art. 4 Ley Orgánica de Discapacidades*. Ecuador: Primera Edición.

Asamblea Nacional Constituyente. (2012). *Art. 45. Ley Orgánica de Discapacidades*. Ecuador: Primera Edición.

Asamblea Nacional Constituyente. (2012). *Art. 46 Ley Orgánica de Discapacidades*. Ecuador: Primera Edición.

Asamblea Nacional Constituyente. (2012). *Art. 48. Ley Orgánica de Discapacidades*. Ecuador: Primera Edición.

Asamblea Nacional Constituyente. (2012). *Art. 49 Ley Orgánica de Discapacidades*. Ecuador: Primera Edición.

Asamblea Nacional Constituyente. (2012). *Art. 50 Ley Orgánica de Discapacidades*. Ecuador: Primera Edición.

Asamblea Nacional Constituyente. (2012). *Art. 51 Ley Orgánica de Discapacidades*. Ecuador: Primera Edición.

Asamblea Nacional Constituyente. (2012). *Art. 6 Ley Orgánica de Discapacidades*. Ecuador: Primera Edición.

Asamblea Nacional Constituyente. (2012). *Art. 7 Ley Orgánica de Discapacidades*. Ecuador: Primera Edición.

Asamblea Nacional Constituyente. (2013). *Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades*. Ecuador: Decreto 171.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación, administración. economía. humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Tercera Edición.

Comisión de política en materia de derechos humanos. (2008). *Glosario de términos sobre discapacidad*. México: Primera edición.

Graue, A. (2009). *Fundamentos de Economía*. México: Primera Edición.

Iborra, María & Dasí, Ángels & Dolz, Consuelo & Ferrer, Carmen. (2014). *Fundamentos de dirección de empresas*. España: Segunda Edición.

INEC. (2013). *Reporte economía laboral*. Ecuador: Primera Edición.

LEICEAGA, C. (2012). *Economía 1º Bachillerato*. España: Primera Edición.

Méndes José. (2011). *La economía en la empresa. En la sociedad del conocimiento*. México: Cuarta edición.

MRL & CONADIS. (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Ecuador: Primera Edición.

Murray R. Spiegel & Larry J. Stephens. (2009). *Estadística Schaum*. México: Cuarta Edición.

Rojo, A. (2010). *Medios de comunicación social y personas con discapacidad*. Argentina: Primera Edición.

Román, C. (2011). *Administración de salarios y gestión de recompensas*. Ecuador: Tercera Edición.

Samaniego de García, Pilar. (2009). *Personas con discapacidad y acceso a servicios educativos en Latinoamérica*. España: Primera Edición.

SENPLADES. (2009). *Plan Nacional del buen vivir 2009-2013*. Quito-Ecuador: Segunda Edición.

Sinesterra, G & Polanco, L. (2007). *Contabilidad Administrativa*. Bogotá: Segunda Edición.

Valencia, J. (2010). *Administración de pequeñas y medianas empresas*. México: Sexta Edición.

LINKOGRAFÍA

BANCO CENTRAL DEL ECUADOR (BCE)

- <http://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/Empleo/imle201403.pdf>
- <http://conadisecuador.blogspot.com/2010/05/el-centro-de-informacion-documentacion.html>

Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)

- http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/11/registro_nacional_discapacidades.pdf
- http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/beneficios_personas_discapacidad.pdf

Foros del Ecuador

- <http://www.forosecuador.ec/forum/ecuador/tr%C3%A1mites/7546-carn%C3%A9-de-discapacidad-del-ministerio-de-salud>

Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC)

- http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/Reporte_inflacion_Enero_2014.pdf
- <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/canasta/>

Ministerio Coordinador De Desarrollo

- <http://www.rips.gob.ec/webRips/index.php>

Servicios de Rentas Internas (SRI)

- <http://www.sri.gob.ec/web/10138/209>

Sistema Integrado de Indicadores Sociales y Económicos (SIISE)

- <http://www.siise.gob.ec/agenda/index.html?serial=13>

Sistema Nacional de Indicadores (SIN)

- <http://sni.gob.ec/proyecciones-y-estudios-demograficos>

ANEXOS:

ANEXO 1 FOTOGRAFÍAS











ANEXO 2 FORMATO DE ENCUESTAS. ENTREVISTAS Y FICHA DE OBSERVACIÓN**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE****FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS****INGENIERÍA EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS****Encuesta**

A propietarios o representantes de empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura.

Objetivo: La presente encuesta tiene por finalidad recolectar información con respecto a la “Ley Orgánica de Discapacidades y su incidencia en el ámbito laboral de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura”.

Instrucciones: Sírvase, de la manera más comedida y con plena sinceridad, dar contestación a las siguientes preguntas, teniendo en cuenta que la información recopilada tiene fines estadísticos y se guardará absoluta reserva.

CUESTIONARIO:

1) **¿Está usted informado sobre la Ley Orgánica de Discapacidades implantada por el Estado, la misma que habla sobre el trabajo para las personas discapacitadas?**

Bien informado

Poco informado

Nada informado

2) ¿Cuántas personas actualmente se encuentran laborando en su empresa?

De 1 a 12

De 13 a 24

De 25 a 37

De 38 o más

3) ¿En la empresa que usted se encuentra trabajando, se da cumplimiento la Ley Orgánica de Discapacidades?

SI

NO

Si respondió SI ¿Desde qué tiempo?

Antes del 2012 Año 2013 Año 2014

4) ¿Cuántas personas con discapacidad actualmente se encuentran laborando?

Especifique el número.....

5) ¿Los trabajadores de su empresa, han recibido capacitaciones por parte del CONADIS, que ayuden a mejorar la relación con las personas con discapacidad y su desempeño laboral?

SI

NO

6) **¿Qué tipo de discapacidad poseen las personas que se encuentran trabajando en la empresa?**

- Auditiva
- Física
- Psicológica
- Lenguaje
- Intelectual
- Visual

7) **¿En qué área se encuentra desempeñando su actividad la persona con discapacidad?**

- Financiera
- Administrativa
- Aseo
- Comercio

Otras (especifique cuáles).....

8) **¿Para desempeñar el trabajo, los empleados con discapacidad son ubicados de acuerdo a sus?:**

- Capacidades
- Habilidades
- Grado de formación académica

Otras (especifique cuáles).....

9) **¿La empresa brinda el equipo de protección personal adecuado a la persona con discapacidad cuando se encuentra trabajando?**

SI NO

10) ¿Conocen las sanciones que puede ocasionar el no acatar las disposiciones de la Ley Orgánica de Discapacidades?

SI NO

¿Por qué?.....

11) ¿Cree usted que mediante la contratación de personas con discapacidad mejora la imagen de su empresa?

SI NO

¿Por qué?.....

12) ¿Cree usted que mediante la contratación de personas con discapacidad mejora la productividad de su empresa?

SI NO

¿Por qué?

Datos generales:

Nombre de la empresa	
Sector al que pertenece	Público: Privado:
Actividad económica	
Nombre del encuestado	
Cargo o función	
Años de Servicio en la empresa	

Observaciones:

.....
.....

Encuestador(a):

Fecha:

“GRACIAS POR SU COLABORACIÓN”

ANEXO 3 ENCUESTA**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE****FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS****INGENIERÍA EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS****Encuesta**

A personas con discapacidad que se encuentran laborando en empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura.

Objetivo: La presente encuesta tiene por finalidad recolectar información con respecto a la “Ley Orgánica de Discapacidades y su incidencia en el ámbito laboral de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura”.

Instrucciones: Sírvase de la manera más comedida y con plena sinceridad dar contestación a las siguientes preguntas, teniendo en cuenta que la información recopilada tiene fines estadísticos y se guardara absoluta reserva.

CUESTIONARIO:

1) **¿Está usted informado sobre la Ley Orgánica de Discapacidad implantada por el Estado, la misma que habla sobre las personas con discapacidad y su inserción al trabajo?**

Bien informado

Poco informado

Nada informado

2) **¿Desde qué año empezó a trabajar en la empresa?**

Antes del 2012 Año 2013 Año 2014

3) **¿Qué condiciones le ha brindado la empresa para el desempeño de su trabajo?**

Equipo de protección

Infraestructura (accesos) adecuados

Igualdad de derechos

Buen ambiente laboral

4) **¿Las condiciones de infraestructura en cuanto a accesos que tiene la empresa son adecuadas para su tipo de discapacidad?**

Totalmente

Medianamente

Nada

¿Por qué?.....

5) ¿Cuál es el salario promedio que percibe?

Menos del Salario básico unificado

El Salario básico unificado

Más del Salario básico unificado

6) ¿Se encuentra afiliado al IESS?

SI NO

¿Por qué?.....

7) ¿En qué aspectos han mejorado sus condiciones desde que labora en la empresa?

Económica

Social

Cultural

Psicológica

Otro. ¿Cuál? :

8) ¿En qué aspectos ha mejorado su CALIDAD de vida desde el 2012?

Salud

Educación

Vivienda

Beneficios Laborales

Alimentación

Otros.....

9) **¿En la empresa existe igualdad de derechos tanto para las personas con discapacidad como para el resto de compañeros?**

SI

NO

¿Por qué?.....

Datos generales:

Género	F		M	
Nombre de la persona con discapacidad				
Nombre de la empresa				
Ocupación (en qué trabaja)	Área			
Cédula				
Tipo de discapacidad				
Edad				
Nivel de estudios				

Observaciones:

.....

.....

Encuestador(a):

Fecha:

“GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 4 ENTREVISTA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

INGENIERÍA EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS

ENTREVISTA

A un representante de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura

Objetivo: *La presente entrevista tiene por finalidad recolectar información con respecto a la “Ley Orgánica de Discapacidades y su incidencia en el ámbito laboral de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura”.*

<i>NOMBRE</i>	
<i>CARGO</i>	
<i>FECHA</i>	

PREGUNTAS:

1. *¿Considera Ud. Que la Ley Orgánica de Discapacidades del 2012, es beneficiosa para el país, en cuanto a la generación de empleo, ingresos y mejores condiciones de vida?*

.....

.....

2. *¿Cuál es su percepción sobre la situación laboral de las personas con discapacidad antes de la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades que hoy les protege?*

.....

.....

3. *A su criterio ¿Cuáles serían los factores más importantes que deberían considerarse para la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral de las empresas?*

.....

.....

4. *¿Cuáles piensa que son las dificultades que han tenido las personas con discapacidad al ingresar a laborar dentro de una empresa?*

.....

.....

5. *¿Piensa usted que existen un trato igualitario y equitativo en todo el personal de las empresas?*

.....

.....

6. *A su criterio ¿Cree usted que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y oportunidades que el resto de compañeros cuando se encuentran laborando en una empresa?*

.....

.....

7. *A su criterio, ¿Usted cree que es necesario que se capacite al personal sobre el buen trato que se le debe dar a la persona con discapacidad?*

.....

.....

8. *¿Usted piensa que las personas con discapacidad aportan con el desarrollo de las empresas?*

.....

.....

9. *¿Cree usted que mediante la generación de empleo, las personas con discapacidad mejoran su calidad vida?*

.....

.....

10. *¿Cree Ud. Que la empresa debe recibir algún beneficio estatal por la inclusión del personal con discapacidad? Ejemplo.*

.....

.....

11. *¿En qué medida considera Usted que el empleo de personas con discapacidad contribuye al desarrollo económico y social del país en general?*

.....

.....

GRACIAS

ANEXO 5 ENTREVISTA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

INGENIERÍA EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS

ENTREVISTA

A un representante de las personas con discapacidad de la provincia de Imbabura

Objetivo: *La presente entrevista tiene por finalidad recolectar información con respecto a la “Ley Orgánica de Discapacidades y su incidencia en el ámbito laboral de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura”.*

<i>NOMBRE</i>	
<i>CARGO</i>	
<i>FECHA</i>	

PREGUNTAS:

1. *¿Considera Ud. que la Ley Orgánica de Discapacidades 2012, es beneficiosa para el país, en cuanto a la generación de empleo, ingresos y mejores condiciones de vida?*

.....

2. *¿Cuál es su percepción sobre la situación laboral de las personas con discapacidad antes de la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades que hoy les protege?*

.....

3. *A su criterio ¿Cuáles serían los factores más importantes que deberían considerarse para la inclusión de personas con discapacidad al ámbito laboral de las empresas?*

.....

.....

4. *¿Qué dificultades ha tenido su empresa en la inclusión de personas con discapacidad en la actividad productiva o de servicios?*

.....

.....

5. *¿Cómo han recibido los demás empleados al nuevo trabajador con discapacidad en la empresa?*

.....

.....

6. *¿Puede usted comentar sobre la formación profesional o capacitación del nuevo trabajador con discapacidad incluido a su empresa?*

.....

.....

7. *¿Cómo cataloga Usted sobre el rendimiento de trabajo del personal con discapacidad?*

.....

.....

8. *¿Por qué cree que la imagen de su empresa ha cambiado con la inclusión de personas con discapacidad?*

.....
.....

9. *¿Cree Ud. que su empresa debe recibir algún beneficio estatal por la inclusión de personal con discapacidad?*

.....
.....

10. *¿En qué medida considera Usted que el empleo de personas con discapacidad contribuye al desarrollo económico y social del país en general?*

.....
.....

GRACIAS

ANEXO 6 FICHA DE OBSERVACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

INGENIERÍA EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS

FICHA DE OBSERVACION

A las instalaciones y condiciones de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura

Objetivo: La presente entrevista tiene por finalidad recolectar información con respecto a la “Ley Orgánica de Discapacidades y su incidencia en el ámbito laboral de las empresas públicas y privadas de la provincia de Imbabura”.

1. LUGAR:
2. EMPRESA:
3. SECTOR:
4. FECHA:
5. TEXTO DE LA OBSERVACIÓN:

6.

INVESTIGADOR: