



UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPIRITU SANTO

FACULTAD DE ECONOMÍA Y CIENCIAS EMPRESARIALES

**TITULO: LA INSERCIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS EN
GUAYAQUIL DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.**

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO
PREVIO A OPTAR EL GRADO DE INGENIERO
EN GESTIÓN EMPRESARIAL.

Titulación EN GESTIÓN EMPRESARIAL

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

WALTER ROBERTO LÓPEZ PINARGOTE

NOMBRE DEL TUTOR:

JOSE MACUY CALLE

SAMBORONDÓN, OCTUBRE DEL 2014

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Título.

Inserción laboral en Guayaquil de discapacitados desde los años 2009 al 2013.

Resumen.

La presente investigación nace del beneficio de que representan las personas que sufren alguna discapacidad en el ámbito laboral, al ser cada vez más la cantidad de ellos que existen en el país. En el Ecuador hay un gran desafío, que consiste en romper con las barreras para los discapacitados que actualmente se viven. Parte de esta gran ayuda nace bajo la creación de un organismo autónomo de carácter público, el Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS, quien sigue un plan de prevención, y emite políticas que deben ser acatadas por el sector público y privado, con la única finalidad de elevarles la calidad de vida a este grupo que crece a escalas. Así como la creación de la Federación nacional de ecuatorianos con discapacidad física quien formó el Servicio de Integración Laboral (SIL), una unidad especializada en la asistencia para la inserción laboral de personas con incapacidad, como un forma de que sea cumplan sus derechos.

Palabras clave: compasión, deficiencia, discapacidad, discriminación, lástima, limitaciones, minusválido, restricciones

Abstract.

This research stems from the benefit of representing people suffering disabilities in the workplace, to be more and more the number of them that exist in the country. In Ecuador there is a great challenge, which is to break down barriers for people with disabilities currently living. Part of this boon born under the creation of an autonomous public body, the National Council on Disabilities, CONADIS, who remains a prevention plan and policy issues that must be respected by the public and private sectors, for the sole purpose to lift you the quality of life for this growing group scales. And the creation of the National Federation of Ecuadorians with physical disabilities who formed the Labour Integration Service (SIL), a company specializing in assistance for employment of persons with disabilities, as a way to fulfill their rights to be unity.

Keywords: compassion, impairment, disability, discrimination, shame, limitations, disabled, restrictions.

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Introducción

En el Ecuador al igual que en otros países, las discapacidades y sus consecuencias varían de acuerdo al grado que tenga el mismo, y depende de éste para que puedan superar los obstáculos que enfrenten en su diario vivir (Sánchez, 2006).

Existen alrededor de 1000 millones de personas en el mundo con alguna limitación, el 19% presenta dificultades al momento de sobrellevar una tarea por su propia cuenta, y alrededor del mundo una de cada diez personas tiene algún tipo de deficiencia (OMS & Banco Mundial, 2011).

Pese a los cambios que se han llevado a cabo en estos años, este grupo sigue siendo discriminado. Ya sea por la edad, el sexo, la situación laboral así como otros factores sociales y demográficos, condicionan el acceso a brindarles una oportuna ayuda o se ven imposibilitados a que sus familiares le ofrezcan un apoyo económico para superar en todo o en parte lo que enfrentan, perjudicando directamente a su salud, impidiendo recibir educación, y de que sean tomados en cuenta en una plaza de empleo (Asociación Juntos, 2013) .

En Ecuador existen alrededor de trescientos mil personas con discapacidad, una minoría de ellos, están inmersos en el ámbito laboral, el ex Vicepresidente de la República del Ecuador, Lenin Moreno, que sintiendo este peso, gestiona incluirlos en la fuerza laboral (Moreno, Vicepresidente de la República del Ecuador, 2010).

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

En el país no se cuenta con estadísticas para conocer con exactitud la cantidad de personas con incapacidad que están laborando, dato importante para contrarrestarlo con la población que tienen alguna deficiencia y así comprobar si la ley impuesta se está cumpliendo, de acuerdo a lo estipulado en la Constitución del Ecuador (CONADIS-Ramiro Cazar, 2001).

Se busca recabar información que muestre cual ha sido el comportamiento de la inserción laboral, siendo enorme las barreras físicas para esta inclusión, producto del bajo nivel educativo que enfrentan, incluso la discriminación de la mujer en el mundo laboral se ve afectado en las personas con impedimento en actividades cotidianas (Asamblea Nacional de las Naciones Unidas, 2006).

El objetivo principal de este trabajo es analizar la efectividad de la inserción laboral en Guayaquil de las personas con discapacidad desde los años 2009 al 2013, y ver el grado de aceptación de estos frente a la sociedad, capacitarlos y ofrecerles programas que ayuden a mejorar las oportunidades de empleo, como una forma de contribuir en su inclusión económica y social.

Revisión Literaria

La falta de empleo es un problema que acarrea el país. El Banco Central señala que la tasa de desempleo en Ecuador si situó en el 5.72% para diciembre 2013, en comparación con el año 2009 que fue de 11.68%, mostrando que este nivel ha bajado producto de incentivar la inversión, la estabilidad económica, e

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

involucrar a los discapacitados en diferentes labores (Banco Central del Ecuador, 2014).

No hay ningún organismo que lleve registro exacto del empleo de los discapacitados a nivel nacional, porque no depende del tipo que se padezca, sino de estar preparado para poder incursionar en un trabajo determinado, derrumbar la discriminación y que los niveles de pobreza disminuyan. La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) indicó que para el año 2011 la tasa de desempleo en Ecuador de esta categoría fue del 6% (Calvache, 2011).

Atender a los discapacitados da inicio a un plan de acción a seguir por parte del gobierno, de las organizaciones sin fines de lucro, las empresas, la sociedad y el núcleo familiar, es un deber que acarrea a todo un sistema, porque nace de la necesidad de ser integrados y sentirse bien en su lugar de trabajo, es por ello que se establecen los derechos humanos para los discapacitados, y su importancia radica a nivel mundial y no solo en el ámbito nacional (Federaciones Nacionales De y Para la Discapacidad del Ecuador, 2009).

Con cambios promisorios que van más allá de una ayuda voluntaria, el verdadero cambio debe ser cultural, social, e incluso físico, sabiendo que sus derechos son iguales al resto de la sociedad, lleno de oportunidades, contar con un trabajo digno, y recibir un salario igualitario de acuerdo a lo que estipule la ley (Ministerio de Relaciones Laborales , 2013).

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

No basta con solo mecanismos de ayuda y técnicas que faciliten involucrarlos en la sociedad, un despliegue a nivel general conlleva a toda la ciudadanía a no apostar por lo más fácil, sino ser partícipes en el ámbito laboral de una ayuda idónea.

El estudio se basa en la necesidad de incorporarlos en el ámbito laboral como parte de un proceso en el desarrollo de su personalidad y de la normalización de su vida, y por ser un derecho de todo ciudadano al vivir en un país democrático y en vías de desarrollo nacional (Federaciones Nacionales De y Para la Discapacidad del Ecuador, 2009).

Al estar involucrados en diversos trabajos, a más de ayudarlos en la independencia económica, en la integración, la pertenencia a un grupo social, el reconocimiento, es sentirse útil ante la sociedad, lo que conlleva a que su formación y madurez crezcan más rápidamente. Se conjuga la pobreza con la discapacidad, por el hecho de no poseer recursos que ayuden a un familiar a costear una rehabilitación ante una limitación, debido a la gran carga familiar que esta genera al ser de bajos recursos económicos, sumergiéndolos aún más en la pobreza (NFU, 2006).

Las personas con discapacidad al ser independientes económicamente pueden mejorar su autonomía personal, sus limitaciones, su expresión oral, resolver mejor sus problemas, valerse por sí mismo, en ciertas actividades (Federaciones Nacionales De y Para la Discapacidad del Ecuador, 2009).

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

El reglamento general a la Ley de Discapacidades, lo define como una persona que sufre una deficiencia física, mental o sensorial producto de una lesión o sea de manera hereditaria, lo cual le impide realizar algún tipo de actividad frecuente, considerando su restricción al menos en un cuarenta por ciento (Noboa, 2003). La OMS (González, M. & López, E., 1989), indica que es alguien que posee limitada capacidad para ejecutar una actividad cotidiana de manera normal.

La iniciativa es prevenir las discapacidades en el Ecuador, por ello la ley específica, 180 de Discapacidades, la misma que fue reformada a través de la Ley No. 2000-25, expedida el 26 de septiembre de 2000, constituye un Sistema Nacional de Prevención de Discapacidades y de atención e integración de las personas con discapacidades, norma, la organización y funcionamiento del CONADIS, en donde se garantiza velar por la integración de las personas con discapacidad a través de los derechos implantados y sancionar a quienes infrinja la ley. En el Reglamento se define a todas las instituciones y organismos responsables de la atención de las discapacidades (Cazar, 2001).

Quien padece de una discapacidad tiene restringido el poder de ejercer actividades normales, siendo difícil para ellos, el acceder a llevar una vida cotidiana como la realiza cualquier ser humano (Cumbre Social Andina-Parlamento Andino, 2012)

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Parte de estas restricciones, surgen a raíz de que se limitan a ciertas actividades y dependen de la ayuda de alguien, para alimentarse por sí solos, caminar, subir escaleras, tomar un autobús, destapar un frasco, correr, ir al baño, etc.

Con el Informe mundial sobre discapacidad redactado y publicado desde mayo del año 2008, el Banco Mundial y la Organización Mundial de la Salud, buscan guiar por medio de las políticas aplicables en todos los países, con el único propósito de indicar cuál es la importancia de incorporar a las personas con discapacidad en un todo, y que aportaciones se brinda a la sociedad conociendo sus limitaciones(OMS & Banco Mundial, 2011).

Se garantiza la igualdad de derechos laborales, y se prohíbe la disminución de la remuneración de los discapacitados. El Estado promoverá un régimen laboral en donde se definirá los horarios y condiciones de trabajo, infraestructura, enfatizando un ambiente adecuado que vaya acorde a las necesidades del empleado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Muchas entidades reconocen que solo han contratado discapacitados porque deben cumplir con la ley. El Código de Trabajo ecuatoriano indica que los empleadores públicos y privados para el año 2006 que tenga un mínimo de 25 trabajadores debe tener al menos uno con discapacidad, 1%, 2%, y 3% para el año 2007, 2008, 2009 respectivamente, y el 4% desde el año 2010 en adelante (Reforma del Código de Trabajo, 2008).

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad será del 4% del total de trabajadores sin excepción alguna (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010).

Como parte de este proceso la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física crea el “Convenio de cooperación del proyecto servicio de inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador: trabajando por la inclusión”. (Ordoñez, 2011), y se forma el Servicio de Integración Laboral (SIL), unidad especializada en la asistencia para la inserción laboral de personas con discapacidad, brindando a este sector información primordial sobre el mercado de trabajo, lo capacitada, y asesora a fin de asignarlo en una plaza de empleo (Federación nacional de ecuatorianos con discapacidad física, 2012).

Metodología

La metodología a usar será basada en la recopilación de información real en Ecuador, obtenida por el CONADIS y el Ministerio de Relaciones Laborales

Con los fundamentos de la información antes recopilada se procede a la elaboración del proceso de selección, que deberían seguir las empresas para la contratación de personas discapacitadas (Federaciones Nacionales De y Para la Discapacidad del Ecuador, 2009).

Así mismo se deberá analizar cuál es el proceso a seguir para escoger a la persona más adecuada para la labor a realizar y que medidas de prevención se

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

deben de tener en consideración (Federaciones Nacionales De y Para la Discapacidad del Ecuador, 2009).

Actualmente la Ley Orgánica de discapacitados en el ámbito laboral, emitida el 26 de julio de 2012 por el Presidente de la República en Asamblea Nacional, reafirma la obligación de contratar de forma permanente a personas con discapacidad en un número equivalente al 4% de la nómina laboral, cuando ésta exceda de 25 empleados (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012).

Parte del estudio se basa en el diseño de investigación de índole exploratorio, porque no intentamos explicar un problema, sino recabar información referente al tema, datos generales, sugerencias que indiquen como el objeto analizado debe ser tratado. Se basa en experiencias vividas, examinando que no ha sido explorado, investigar patrones de conducta sobre algo real (Sampieri, 2010).

El tipo de investigación será descriptiva porque se emplearán técnicas para la recolección de datos, se los describirá y analizará. Así mismo es correlacional o explicativa porque se estudiará el porqué de los hechos, midiendo la relación causa-efecto, para obtener así los mejores resultados. Además es transaccional porque estos se dan una sola vez en tiempo, y serán observados según como se den en un momento dado, en este caso, la incidencia de la inserción laboral de los discapacitados en un determinado lugar como es, en la ciudad de Guayaquil (Sampieri, 2010).

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Para el estudio de la inserción laboral en Guayaquil de discapacitados desde los años 2009 al 2013 usaremos las técnicas de investigación como son la encuesta, y la observación (Sampieri, 2010).

El método utilizado es el aleatorio simple, para lo cual se emplea la fórmula de tamaño de muestra a continuación:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$$

En donde:

P: Determinada cantidad de individuos que poseen la característica de estudio.

Q: Determinada cantidad de individuos que poseen la característica es 1-p.

N: La población.

E: Error muestral.

Z: Nivel de confianza.

n: Muestra

Se toma como referencia los datos proporcionados por el Servicio de Integración laboral en donde indica que existen 2700 personas con discapacidad trabajando (FENEDIF, 2011).

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

El censo de población y vivienda 2010, indica que el 6% de la población de la provincia del Guayas posee discapacidad permanente (INEC, 2010).

Finalmente, el cálculo de tamaño de muestra es como se muestra a continuación:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2(N-1) + Z^2 PQ}$$
$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,06 \times 0,94 \times 2700}{(0,05)^2 \times 2699 + (1,96)^2 \times 0,06 \times 0,94}$$
$$n \approx 80$$

$$P = 0,06$$

$$Q = 0,94$$

$$Z = 1,96$$

$$e = 0,05$$

$$N = 80$$

A través de este método, se obtiene que la cantidad a encuestar sea de 80 personas que padezcan algún tipo de discapacidad.

Encuesta.

Marque con una (x) según crea conveniente.

1. ¿Mencione su tipo de discapacidad?

Intelectual

Mental

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Física

Sensorial

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA
Intelectual	25%
Mental	13%
Física	44%
Sensorial	18%
NA	1%
TOTAL	100%

Tabla #: 1 Tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta

Autor: Roberto López

2. ¿Mencione si tiene hijos con algún tipo de discapacidad?

No tiene hijos

Si

No

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA
No tiene hijos	0%
Si	16%
No	84%
TOTAL	100%

Tabla #: 2 Hijos con algún tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta

Autor: Roberto López

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

3. ¿Considera usted que debería aumentar la cantidad de personas con discapacidad que las empresas deben contratar?

Si

No

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA
SI	100%
NO	0%
TOTAL	100%

Tabla #: 3 Aumentar la cantidad de personas con discapacidad a contratar

Fuente: Encuesta

Autor: Roberto López

4. ¿Cree que debe de existir más capacitación gratuita y constante a las personas con discapacidad para que sea más fácil conseguir trabajo?

Si

No

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA
SI	100%
NO	0%
TOTAL	100%

Tabla #: 4 Capacitación gratuita por parte del gobierno

Fuente: Encuesta

Autor: Roberto López

5. ¿Considera que aún las personas con discapacidad no son incluidas en la sociedad de manera general?

Si

No

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA
SI	69%
NO	31%
TOTAL	100%

Tabla #: 5 Personas con discapacidad no son incluidas en la sociedad

Fuente: Encuesta

Autor: Roberto López

6. ¿En cuánto a la satisfacción laboral indicarnos?

Las respuestas pueden ser más de una, es por ello que la base es sobre 100% según fueron seleccionadas.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA
Facilidad para llegar al trabajo	45%
Buenas condiciones del entorno laboral	35%
Riesgo en los materiales que usa	25%
Medios para reducir los accidentes laborales	35%
Esfuerzo físico para realizar la tarea	56%
Sueldo	76%
Horario	76%
Vacaciones	76%
Oportunidad de ascensos	33%
Formación recibida	24%
Buena comunicación con sus superiores	13%
Respeto entre sus compañeros	65%
TOTAL	100%

Tabla #: 6 Satisfacción laboral

Fuente: Encuesta

Autor: Roberto López

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

7. ¿Considera buena la gestión de incluir a las personas con discapacidad en el mercado laboral?

Si

No

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA
SI	100%
NO	0%
TOTAL	100%

Tabla #: 7 Gestión del gobierno central

Fuente: Encuesta

Autor: Roberto López

8. ¿Mencione cuáles son las causas que le impiden conseguir empleo?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA
Porcentaje de discapacidad muy alta	35%
Capacitarse de manera constante	45%
Formación académica	55%
Poca apertura del mercado laboral	65%
No son aceptados en la sociedad	33%
No posee los cuidados médicos adecuados	68%
TOTAL	100%

Tabla #: 8 Causas que le impiden conseguir empleo

Fuente: Encuesta

Autor: Roberto López

9. ¿Considera que las empresas están cumpliendo con la ley de discapacidad vigente?

Si

No

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA
SI	81%
NO	19%
TOTAL	100%

Tabla #: 9 Las empresas están cumpliendo con la ley de discapacidad vigente

Fuente: Encuesta

Autor: Roberto López

10. ¿Conoce cuáles son sus derechos como ciudadano que posee algún tipo de discapacidad?

Si

No

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA RELATIVA
SI	71%
NO	29%
TOTAL	100%

Tabla #: 10 Derechos como ciudadano que posee algún tipo de discapacidad

Fuente: Encuesta

Autor: Roberto López

1.7 Análisis de Resultados.

Antes del año 2008 las personas discapacitadas eran atendidas porque los padres de familia buscaban una forma de ayudar a sus hijos a superar su limitación o discapacidad, en trabajo conjunto con las organizaciones privadas,

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

quienes buscaban una forma de ayuda como caridad, o beneficencia. La Junta de Beneficencia donó un terreno a Fasinarm, para formar una fundación sin fines de lucro, para educar a los niños con discapacidad intelectual de Guayaquil, lo que demostró por muchos años que parte de la rehabilitación es permitir que estos niños se sigan educando, y no incurrirlos en el ocio (Cazar, 2001).

El Ministerio de Bienestar Social crea diversas unidades para proporcionar ayuda a las personas discapacidades. El sector privado también realiza actividades en pro de los discapacitados como es el INNFA. Las ONGS son: ASENIR, FASINARM, SERLI, FUNDACION GENERAL ECUATORIANA, ADINEA, FUNDACION HERMANO MIGUEL, CEBYCAM, FUNAPACE, OLIMPIADAS ESPECIALES, entre otras (Ministerio de Relaciones Laborales, 2001)

Se crea el Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS, organismo autónomo de carácter público, creado en agosto de 1992, a través de la Ley 180 sobre Discapacidades. Ejerce sus atribuciones a nivel nacional, dicta políticas, coordina acciones y ejecuta e impulsa investigaciones sobre el área de las discapacidades (Cazar, 2001).

Las acciones ejercidas por el gobierno para que la ley se cumpla no se estaban practicando por los sectores empresariales pese a lo decretado por la ley y por el CONADIS para la creación en el Ministerio del Trabajo de una dependencia técnico-administrativa que sea quien capacite a las personas con

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

discapacidad para que ingresen en el ambiente laboral, siendo que debían ser contratados un 2% del total de trabajadores a nivel nacional (Cazar, 2001).

Se crea el "Sistema de Prevención de Discapacidades" para formar la política pública sobre discapacidades en donde varias entidades apoyan en la gestión de la misma. En el año 2008 se aprueba la "Nueva Constitución Política del Ecuador" garantizando los derechos de los discapacitados; así mismo se plantea la "Ley Reformativa del Código Laboral, accediendo mucho de ellos al mercado laboral. El ejercer leyes en pro de los discapacitados da los siguientes resultados en los censos de población y vivienda de los años 2001 y 2010 realizados en Ecuador, los mismos indican que con el pasar de los años la cantidad de discapacitados aumentó en 250.596 personas (INEC, 2010).

Tipo de discapacidad	% personas con discapacidad	Personas con discapacidad 2001	% personas con discapacidad	Personas con discapacidad 2010
Discapacidad intelectual	0,14	17.332	0,57	82.823
Discapacidad físico-motora	0,88	106.572	2,11	305.948
Discapacidad visual	1,59	192.841	1,02	147.813
Discapacidad auditiva	0,48	57.996	0,59	85.411
Discapacidad mental	0,34	40.972	0,31	44.285
Más de 1 discapacidad	1,23	149.847	0,42	61.147
Se ignora	-		0,61	88.729
Total	4,65	565.560	5,64	816.156
Población		12.156.608		14.483.499

Tabla #: 11 Porcentaje de población con discapacidad, 2001, 2010

Fuente: Censos de población y vivienda de los años 2001 y 2010

Autor: Roberto López

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

El censo de población y vivienda del año 2010 indica que la cantidad de personas discapacitadas en Guayas fue de 3.645,483 (INEC, 2010).

Discapacidad permanente por más de un año	Casos	%	Acumulado %
Si	206,83	6	6
No	3,156,390	87	92
No responde	282,27	8	100
Total	3,645,483	100	100

Tabla #: 12 Personas discapacitadas en la Provincia del Guayas

Fuente: INEC

Autor: Roberto López

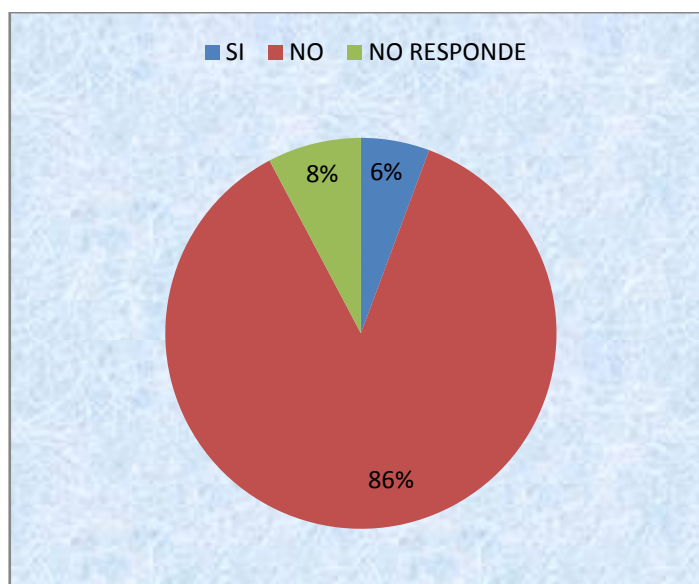


Gráfico #: 1 Personas discapacitadas en la Provincia del Guayas

Autor: Roberto López

En el cantón Guayaquil la cantidad de personas discapacitadas para el año 2010 fue 2.350,915 (INEC, 2010).

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Discapacidad permanente por más de un año	Casos	%	Acumulado %
Si	128939	5	5
No	2044807	87	92
No responde	177169	8	100
Total	2,350,915.00	100.00	100.00

Tabla #: 13 Personas discapacitadas en el Cantón Guayaquil

Fuente: Estadísticas

Autor: Roberto López

El Servicio de Integración Laboral, indican que 3452 personas están inscritas, las mismas pertenecen a las provincias de Pichincha, Manabí, Guayas, Los Ríos, El Oro y Azuay (FENEDIF, 2011). Se han insertado al mercado laboral a 2.700 personas, 1515 son de empresas del sector privado, 66 entidades públicas y 18 instituciones mixtas (FENEDIF, 2011).

Lo que indica que un pequeño porcentaje de personas discapacitadas están inmersas en el mercado laboral, muchas de ellas porque deben de ser instruidas y tener un grado de formación educativo.

Se realiza un estudio de mercado de las personas con discapacidad en el Ecuador, en donde se puede palpar la iniciativa por involucrarlos, a través de programas, como el de “Desarrollo Incluyente para las Personas con Discapacidad en Ecuador”, organizado por las cinco Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad, que se ejecuta con el liderazgo de FENEDIF y el financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), siendo su principal objetivo es luchar contra la discriminación.

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Otro gran aporte es la "Misión Manuela Espejo", quien ha sido la encargada de encontrar a personas olvidadas en diferentes lugares del país, con mayor cantidad en la Costa y Amazonía, siendo estas personas tratadas de maneras deplorables, al no contar con un programa de rehabilitación (Moreno, Vicepresidente de la República del Ecuador, 2010).

Se ha demostrado según estudios del Centro Nacional de Genética en Cuba de un total de 651 muestras, que parte de las discapacidades en Ecuador se deben a eventos postnatales asociados, partos no tradicionales, traumatismos, siendo los más propensos a sufrir discapacidades, las personas mayores de 60 años (Vicepresidencia República del Ecuador, 2010).

El Bono "Joaquín Gallegos Lara", de 240 dólares mensuales para personas con discapacidad severa. El dinero se destina para su rehabilitación, medicinas, alimentación y todo lo necesario para el buen cuidado de la personas con discapacidad. Otro proyecto es el de "Ecuador sin Barreras", como único objetivo el de incluir a las personas con discapacidad en la sociedad, velar por sus derechos y así mejore su estilo de vida (Presidencia de la República del Ecuador, 2007).

Otra definición que indica que es una discapacidad es que resulta en la incapacidad o disminución de la capacidad para trabajar (National Council of Disability, 2011). Parte de la rehabilitación va de la mano para el buen desempeño en el ámbito laboral (Pugh, 2004), lo primordial es que estas habilidades se aprenden con antelación y luego se pongan en práctica. Siendo así

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

que (Ashforth, B., & Saks, A. , 2004) indica que todo este tipo de aprendizaje y el desarrollo dependen fundamentalmente del ambiente y de la cultura organizacional y emocional explícita. Otras estrategias son a nivel organizacional, sabiendo que necesitan ser supervisados para desarrollar en ellos una competencia para superarse ellos mismos y que sus emociones sean llevadas al trabajo de una manera positiva (Hodges, J.Q., & Hardiman, E.R, 2006).

Se debe capacitarlos, e inculcar la política de fidelidad, para que exista un buen clima organizacional y no incurrir en costes indirectos como la pérdida de productividad, sustitución de un trabajador, el deterioro de la cultura organizacional y la moral de los empleados (Seavey, 2004). El líder es quien imparte sus habilidades para que sus colaboradores tengan la capacidad de trabajar más rápido, sean eficientes, estimulando en ellos la innovación (Taylor & Francis Group. LLC, 2013). Según (Petty, G. C., Brewer, E. W. and Brown, B., 2005);(Shapiro, J. P., Burkey, W. M., Dorman, R. L. and Walker, C. J., 1996) examinaron que la permanencia en el empleo y su entusiasmo por permanecer en él, no está determinado por la edad, el género, el estado civil y la educación de ellos. Sin embargo se indica que la edad si se asocia positivamente con la satisfacción (Shapiro, J. P., Burkey, W. M., Dorman, R. L. and Walker, C. J., 1996); (Storey, J. & Billingham, J., 2001).

Sabiendo que la satisfacción en el trabajo se relaciona positivamente con el rendimiento, porque al no sentirme satisfechos afecta en su decisión de no querer laborar (Fruend, 2005); (Shapiro, J. P., Burkey, W. M., Dorman, R. L. and

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Walker, C. J., 1996). La finalidad de esto recae con un peso muy significativo sobre la facturación y el volumen de ventas (Barak, M. E. M., Nissly, J. A. and Levin, 2001); (Bednar, 2003); (Fruend, 2005); (Petty, G. C., Brewer, E. W. and Brown, B., 2005).

Las emociones son parte del comportamiento organizacional y juegan un rol importante en el momento de la interacción humana (Ashforth, B., & Humphrey, R., 1993). Trabajo emocional es una forma de expresar los sentimientos ajustándose a las normas profesionales y de organización indistintamente del servicio que ofrezcan (Adelmann, 1995), sean empleados de servicios (Rafaeli, 1989), cobradores (Sutton, 1991), así como profesionales de servicios humanos, enfermeras (James, 1992), médicos (Larson, E.B., and Yao, X., 2005), estudiantes de trabajo social (Loseke, D.R., and Cahill, S.E. , 1986), y de los trabajadores de bienestar infantil (Lawson, H. A. Under Review) entre otros.

Este tipo de trabajo emocional aumenta el compromiso en el trabajo, y la satisfacción que se sienta en él, la eficacia personal, el logro y el bienestar general (Brotheridge, C., and Grandey, A., 2002); (Grandey, 2000); (Hochschild, 1983); (Pugliesi, 1999); (England, P., & Folbre, N., 1999).

En el caso de Ecuador, del 100% de la población económicamente activa, el 6% es personal con discapacidad, parte de ello se debe al bajo nivel de instrucción, en donde un 37% termino el bachillerato completo, y solo 27.5% a estudio la educación básica completa. Siendo menos de la mitad las empresas que

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

cuentan con un programa de capacitación al momento de ingresar a laborar una persona con discapacidad, esto es el 46,70% (Servicio de Integración Laboral, 2011).

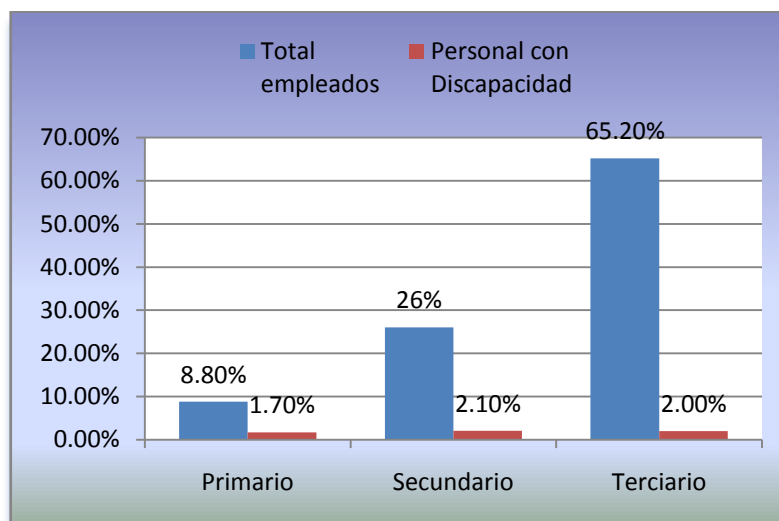


Gráfico #:2 Participación laboral según tipo de actividad económica
Fuente: Primer registro nacional sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad año 2009

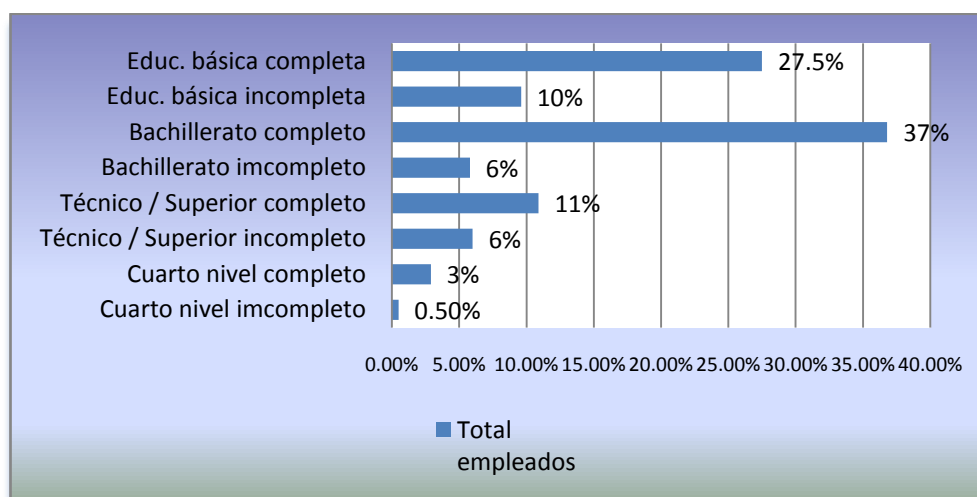


Gráfico #: 3 Nivel de instrucción de las personas con discapacidad
Fuente: Primer registro nacional sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad año 2009

Un aporte importante es poder capacitarlos antes de ingresar en el ambiente laboral, menos de la mitad de las empresas que existen en el país

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

cuentan con un plan de instruirlos, un 46.70% de estas, palpando así el poco interés que asume el mercado por ayudar a este grupo de personas.

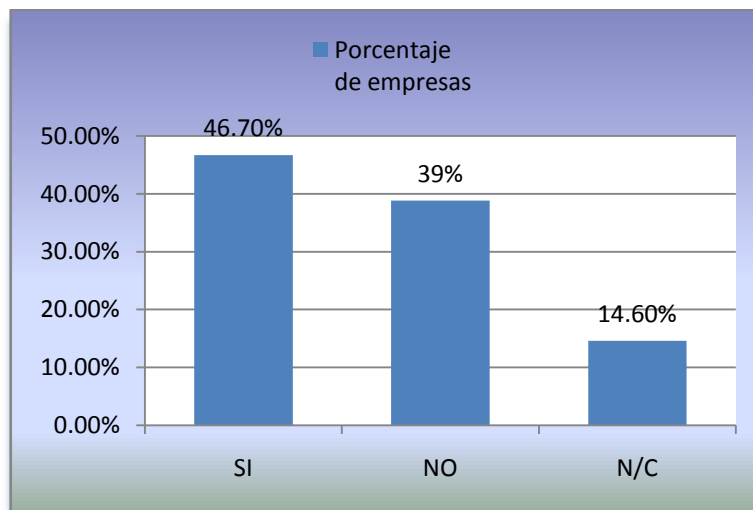


Gráfico #: 4 Porcentajes de empresas que capacitan a personas con discapacidad
Fuente: Investigación de mercado

Muchas son las empresas que experimentan situaciones favorables al momento de contratarlos, indicando que estos son muy colaboradores y responsables, con una buena capacidad de aprendizaje y alto rendimiento. Empresas como KFC, trabaja con la Fundación Jacinta y Francisco desde el año 2000, incorporando a su staff personas con alguna discapacidad. La empresa Tecnova, productora de baterías Bosch, contrata personas con discapacidad auditiva porque considera que son trabajadoras, y que se concentran más al evitar ser distraídos por el ruido.

Otra empresa como Difare no ha tenido tan buena experiencia al momento de contratarlos, porque dentro de su organización la atención al cliente debe ser personalizada, lo que impide que formen parte de esta área, al existir muchos clientes impacientes que se quejan de no ser atendidos oportunamente. La

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

empresa Paplasa indica que en algunos casos abusan por poseer alguna discapacidad lo que se presume que están protegidos de no ser despedidos. KFC sostiene que muchos de ellos no cumplen con la capacitación impartida, faltando entre tres y cuatro días a laborar, y se integran nuevamente sin ningún justificativo, indicando que son discapacitados y no se les puede decir nada.

Las personas con discapacidad auditiva es el segundo grupo más contratado, siendo 595 de este tipo, 1539 tiene problemas físicos, 337 de índole intelectual, y 229 visuales.

El resultado de la encuesta realizada a las 80 personas con algún tipo de discapacidad nos indica que:

- Solo 20 de ellos respondieron que poseen discapacidad intelectual, correspondiendo a un total del 25%, 10 encuestados, un 13 % indicó que tiene enfermedad mental, 35 de ellos, un 44% dijo que tiene discapacidad física, 14 indicaron que tienen discapacidad sensorial, un 18%, y el 1% ninguna de las anteriores.
- Son 13 personas que indicaron que si poseen hijos con alguna discapacidad, y 67 personas correspondientes a un 84% indicaron que sus hijos no lo poseen.
- Todos los encuestados indicaron que si deben aumentar la cantidad de personas con discapacidad que las empresas deben contratar.

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

- Las 80 personas manifestaron que el gobierno debe de capacitar de manera gratuita y constante a las personas con discapacidad para que sea más fácil conseguir trabajo.
- EL 69%, correspondiente a 55 personas indicaron que las personas con discapacidad no son incluidas en la sociedad de manera general, esto es un 69%, y 25 personas correspondientes a un 31% dijeron lo contrario.
- Una gran cantidad de encuestados, 76 de ellos mostraron sentir satisfacción en el sueldo, vacaciones y el horario, 65 dijeron que existe respeto entre los compañeros, 56 informan que realizan mucho esfuerzo físico, un 45 que tienen facilidad de llegar al trabajo.
- Todos afirmaron la buena la gestión del gobierno central en incluir a las personas con discapacidad en el mercado laboral.
- De las 80 personas cuestionadas, 68 de ellos indicaron que no poseen los cuidados médicos adecuados, 65 dijeron que existe poca apertura del mercado laboral, 55 informan que su formación académica les impiden conseguir empleo.
- El 81% considera que las empresas están cumpliendo con la ley de discapacidad vigente y el 19% indican que no se está cumpliendo con la ley.
- El 71% conoce sus derechos como ciudadano al poseer algún tipo de discapacidad y el 29% aún la desconoce.

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Analizando a nivel mundial, la tasa de discapacidad en diversos países, incluyendo Ecuador es:

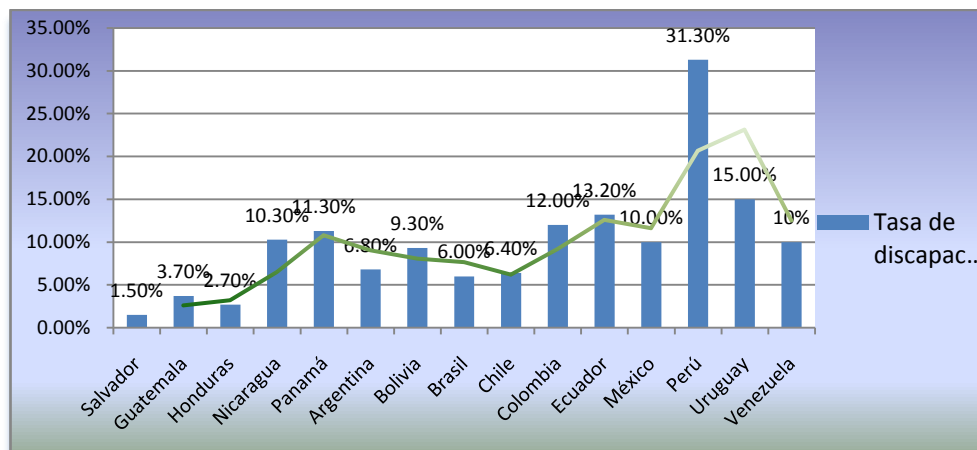


Gráfico #: 5 Atención a personas con discapacidad año 2010
Fuente: CEPAL. División de Estadísticas y Proyecciones Económicas

Se puede apreciar que Ecuador está en tercer lugar a nivel Latinoamericano de personas con discapacidad, ocupando el primer lugar Perú, es por ello que la labor en ayuda se ve con más ahínco con el pasar de los años, con la finalidad de bajar este nivel que a lo largo del tiempo beneficiará al grupo mencionado.

A nivel Europeo se puede mencionar que el ahínco por ayudarlos es visible, sin embargo España es el país más desatendido, en donde solo tienen trabajo el 13,10% del total de la población, le sigue de cerca Irlanda e Italia, esto se comprende al ser estos tres países con más baja tasa de actividad económica en la población general (Claves para entender las discapacidades, 2001).

A nivel mundial la OMS es el encargado de incentivar que los gobiernos inviertan en programas de ayuda para los discapacitados. Existen 150 países que

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

han firmado la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en ella existe el compromiso de ayudarlos y fomentar su integración como un todo en la sociedad (El Mundo, 2011).

Del total de personas con discapacidad a nivel mundial el 80% viven en países en vía de desarrollo, en donde son discriminados, no ayudados por el gobierno, o no han sido provistos de herramientas que los facilite a desarrollarse en un mejor entorno (Moreno, Programa Ecuador sin barreras, 2007).

Existen alrededor de 1000 millones de personas en el mundo con alguna limitación, el 19% presenta dificultades al momento de sobrellevar una tarea por su propia cuenta, y alrededor del mundo una de cada diez personas tiene algún tipo de deficiencia (OMS & Banco Mundial, 2011).

En América Latina se estima que 30 millones de personas tienen discapacidad, siendo un 10% del total aproximado de la población, existiendo en términos generales acciones poco concretas que ayuden en una línea de tiempo progresiva a este grupo de habitantes, siendo ideal establecer políticas, reglamentos en los que se acojan. Evidencias muestran que de los 30 millones de personas un 20% tiene su incapacidad producto de las condiciones de pobreza, por no ser partícipes de derechos sociales y humanos lo que indica la falta de atención que estos necesitan, o por falta de acceso a los servicios públicos y de recursos (Groce N. & Gannotti M., 2008).

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Países como México y Costa Rica muestran notables avances, sin embargo el resto de América Latina aún no debe concentrar sus esfuerzos por mejorar. En Paraguay apenas los fondos destinados para programas nacionales de discapacidades son solo del 1% del total del presupuesto nacional. En Brasil la situación se agudiza, al ser víctimas de vituperios por alumnos y hasta por los mismo profesores, lo que hace que deserten de obtener un alto nivel académico, otra razón es por no contar con infraestructura adecuada para que el alumnado se capacite (Pastore, 2008).

Los organismos según (Groce N. & Gannotti M., 2008) con los que cuentan los diferentes países con la finalidad de brindar ayuda a este grupo mencionado son:

Año	País	Programa
1999	Naciones Unidas	Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad
2003-2007	Perú	Plan Nacional de Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad
2005-2007	Perú	Plan Nacional de intervención en discapacidad
2005-2007	Colombia	Programa de apoyo a la discapacidad
2005-2007	Colombia	Política Nacional de discapacidades
2010	Argentina	Comisión Nacional asesora para la integración de personas discapacitadas
2010	Chile	Servicio Nacional de discapacidades
2010	Chile	Fondo Nacional de discapacidades
2006-2008	Naciones Unidas	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de discriminación contra las personas con discapacidad
1992	Ecuador	Consejo Nacional de discapacidades
1992	Ecuador	Federación Nacional de ecuatorianos con discapacidades físicas
1992	Ecuador	Servicio de Integración Laboral
2008	Ecuador	Nueva Constitución Política del Ecuador
2008	Ecuador	Ley Reformatoria del Código Laboral
2008	Ecuador	Misión Manuela Espejo

Tabla #: 14 Organismos de ayuda para los discapacitados

Fuente: Investigación de mercado

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Del total de la población de México en el año 2010, el 5.1% de la población total son personas con discapacidad, esto es 5 millones 739 mil 270, en donde el 39,40% es por enfermedad, 23,10% por edad avanzada, y el 16,30% por nacimiento. Así mismo se identifica que el mayor porcentaje es la motriz del 45,30% y le sigue la visual con un 26,00%.

En el censo la PEA es a partir de 12 años en adelante, en donde su labor se realiza por lo menos una hora a la semana, calculando que el 98,70% de este grupo se encuentra ocupada realizando alguna labor (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), 2004).

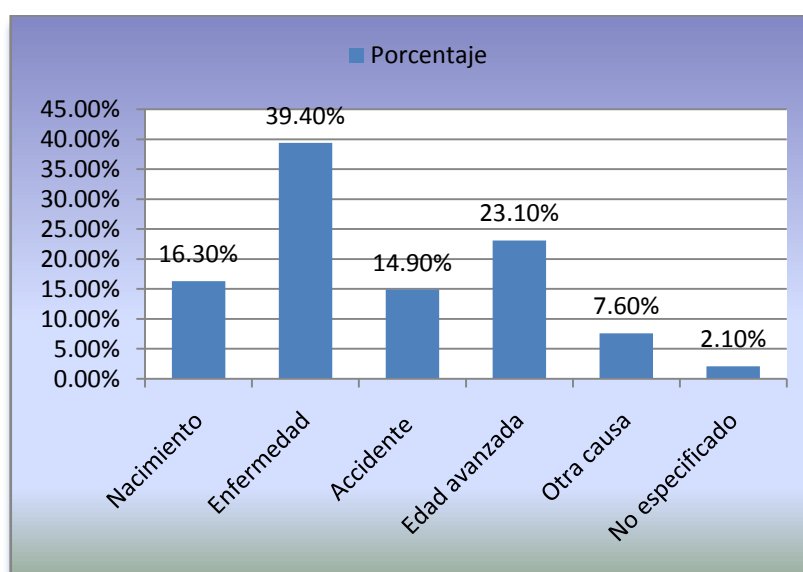


Gráfico #: 6 Porcentaje de población con discapacidad según su causa año 2010
Fuente: Censo de Población y Vivienda 2010 Estados Unidos Mexicanos

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

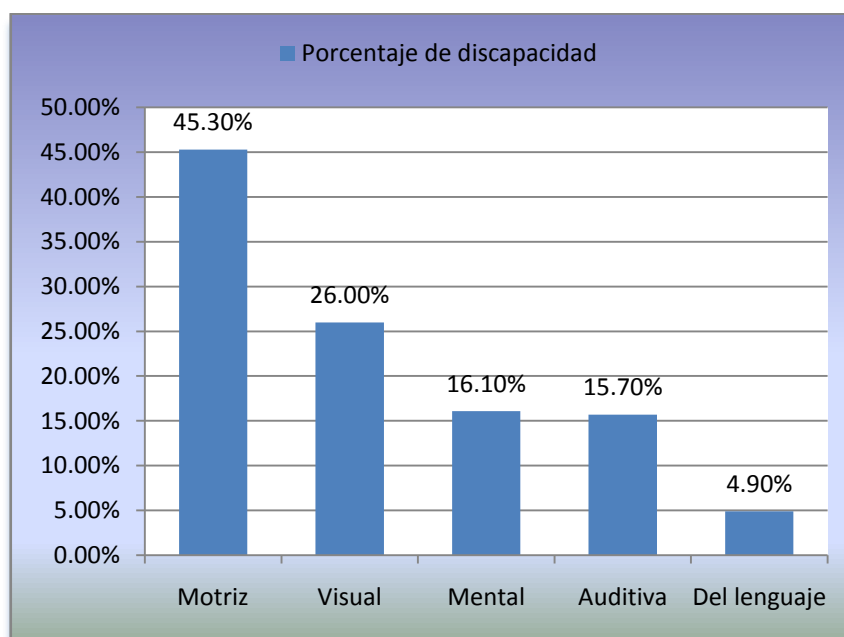


Gráfico #: 7 Tipo de discapacidad
Fuente: INEGI, XII CGPV 2000. Base de datos



Gráfico #: 8 Tipo de discapacidad
Fuente: INEGI, XII CGPV 2000. Base de datos

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Como parte de la iniciativa hacia el gran cambio se firma el Tratado de Comercio, Alba-TCP, creado en el año 2006 en un inicio Bolivia, Venezuela y Cuba, en donde trabajaran en conjunto para romper barreras contra la discriminación de las personas con discapacidad, en el caso de Cuba aportando la tecnología y su equipamiento para evitar lesiones visuales y así no se constituya una invalidez.

Así mismo se proporcionan becas a Bolivia para la formación de médicos y especialistas en Medicina General Integral (Tratado de Comercio de los Pueblos, 2006).

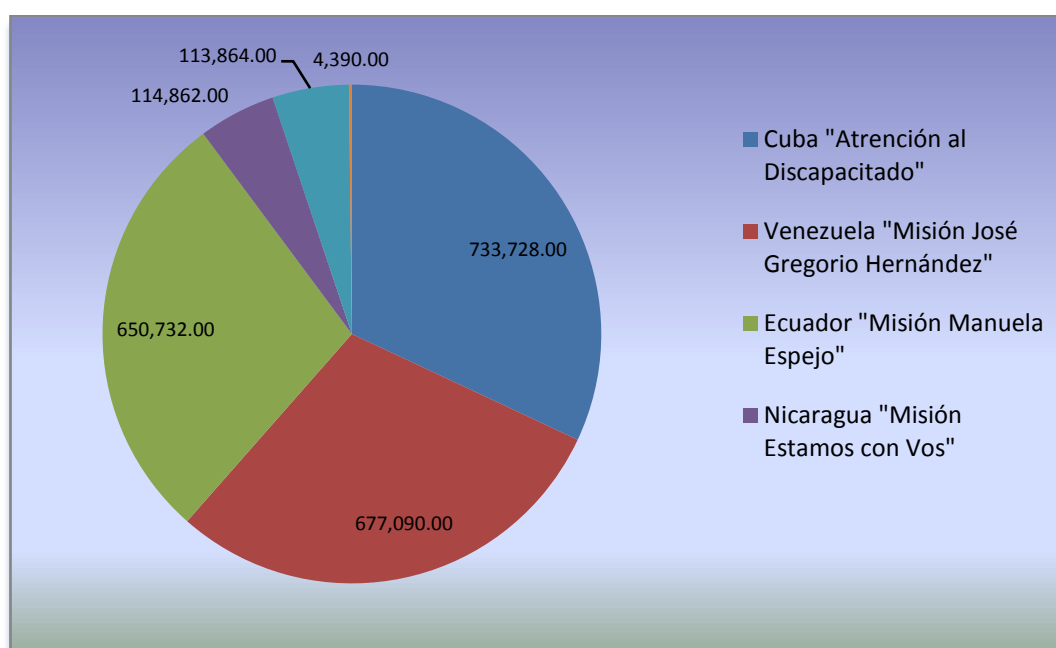


Gráfico #: 9 Atención a personas con discapacidad año 2010
Fuente: CEPAL. División de Estadísticas y Proyecciones Económicas

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

La tasa de discapacidad en diversos países es:

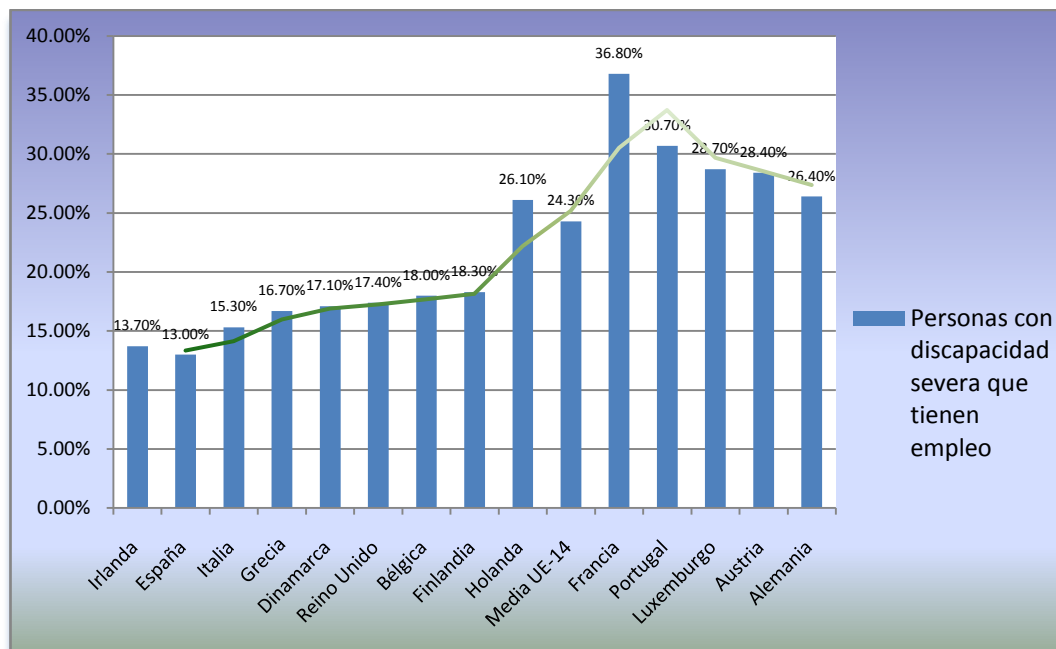


Gráfico #: 10 Personas con discapacidad severa que tienen empleo remunerado
Fuente: Panel de Hogares de la Comunidad Europea (EUROSTAT, 2001).

A nivel Europeo se puede mencionar que el ahínco por ayudarlos es visible, sin embargo España es el país más desatendido, en donde solo tienen trabajo el 13,10% del total de la población, le sigue de cerca Irlanda e Italia, esto se comprende al ser estos tres países con más baja tasa de actividad económica en la población general (Claves para entender las discapacidades, 2001).

En todos los continentes la brecha que debe cerrarse es la de fortalecer la ayuda que deben darle a los discapacitados, en donde todos los países coinciden que pese al tipo o grado de incapacidad que posean, deben tener cierto grado de formación educativa para hacerlos atractivos en el mercado laboral, sin estas dos

**INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS
DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.**

premisas es muy difícil que su situación mejore, por lo que se debe reforzar en ello.

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Conclusión

En la investigación realizada se puede concluir que debe existir un esfuerzo social para poder incluir a las personas con algún tipo de deficiencia al mercado laboral y su acceso mejore, aún son muchas las empresas que no cuentan dentro de su grupo de trabajo con discapacitados.

Es importante que el Estado siga promoviendo a través del Sistema de integración laboral la capacitación de este grupo porque muchos de ellos prefieren no postular para un empleo por temor al rechazo y por no sentirse preparados intelectualmente para el cargo

El incentivo hacia las empresas es primordial para que las barreras psicosociales se desvanezcan, existiendo aún obstáculos para los discapacitados porque no pueden ocupar cargos de atención al público de manera directa, ni postularse para puestos en donde el esfuerzo físico es eminente.

Se pretende que todas las empresas conozcan las ventajas fiscales, producto de un incentivo gubernamental, que obtendrían si contratan a estos trabajadores por jornadas de tiempo completo y de manera indefinida.

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Referencias Bibliográficas

- Barak, M. E. M., Nissly, J. A. and Levin. (2001). *Antecedentes a la retención y rotación entre el bienestar infantil, el trabajo social, y otros empleados de servicios humanos: ¿Qué podemos aprender de la investigación del pasado? Una revisión y meta-análisis*. *Servicio Social Review*, 75 (4): 625-661.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI). (2004). *Las personas con discapacidad en México: una visión censal*. Obtenido de http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/discapacidad/discapacidad2004.pdf
- Adelmann, P. (1995). *Emotional labor as a potential source of job stress*. In S.L. Sauter & L. R. Murphy (eds.), *Organizational risk factors for stress* (pp. 371–381). Washington, DC: American Psychological Association.
- Asamblea Nacional de las Naciones Unidas. (2006). *Normativa legal que ampara los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de <http://www.discapacidadesecuador.org>
- Ashforth, B., & Humphrey, R. (1993). *Emotional labor in service roles: The influence of Identity*. *Academy of Management Review*, 18(1). 88-115.
- Ashforth, B., & Saks, A. . (2004). *Sintiendo su camino: Emociones y entrada organizacional*. En Señor, R. Klimoski, R., y Kanfer, R. (eds.). *Las emociones en el lugar de trabajo: La comprensión de la estructura y el papel de las emociones en el comportamiento organizacional*. 331 a 369.
- Asociación Juntos. (2013). *Las personas con discapacidad son como tú*. Obtenido de <http://juntos.org.mx/las-personas-con-discapacidad-son-comotu/>
- Banco Central del Ecuador. (2014). *Información Estadística*. Obtenido de <http://www.bce.fin.ec/>
- Barack, MEM, Nissly, JA y Levin, A. (2001). *Antecedentes a la retención y rotación entre el bienestar infantil, el trabajo social, y otros empleados de servicios humanos: ¿Qué podemos aprender de la investigación del pasado? Una revisión y meta-análisis*. *Social Service Review*, 75 (4):. 625-661.
- Bednar, S. G. (2003). *Elementos del clima organizacional en la satisfacción de las agencias de bienestar infantil. Las familias en la sociedad: The Journal of Human Services Contemporánea*, 84 (1): 7-12.

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

- Brotheridge, C., and Grandey, A. (2002). *Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of people work*, *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17–39.
- Calvache, R. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista de Educación*, 145-147.
- Cazar, R. (2001). *CONADIS. Breve analisis de la situación de las discapacidades en el Ecuador*.
- Chiavenato, A. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiu, S. y Chen, H. (2005). *Relación entre las características del trabajo y la conducta cívica en las organizaciones: El papel de mediación de la satisfacción laboral*. *Comportamiento Social y Personalidad*, 33 (6): 523-539.
- Claves para entender las discapacidades. (2001). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Obtenido de http://obrasocial.lacaixa.es/StaticFiles/StaticFiles/4d3d0e903e8cf010VgnVCM20000128cf10aRCRD/es/es14_c1_esp.pdf
- CONADIS-Ramiro Cazar. (2001). *Breve análisis de la situación de las discapacidades*. Quito: Análisis de la situación de las discapacidades.
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de 10 de 2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008*. Quito. Obtenido de http://ecuadorforestal.org/wp-content/uploads/2010/05/CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR_20081.pdf
- Cumbre Social Andina-Parlamento Andino. (2012). *Personas en condición de discapacidad*. Obtenido de <http://www.parlamentoandino.org/csa/documentos-de-trabajo/informes-ejecutivos/38-personas-en-condicion-de-discapacidad.html>
- El Mundo. (2011). *1.000 millones de personas sufren discapacidad en el mundo*. Obtenido de <http://www.elmundo.es/elmundosalud/2011/06/09/noticias/1307641663.html>
- England, P., & Folbre, N. (1999). *The cost of caring*. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561, 39–51.
- Federación nacional de ecuatorianos con discapacidad física. (2012). *FENEDIF*. Obtenido de <http://www.fenedif.org>

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

- Federaciones Nacionales De y Para la Discapacidad del Ecuador. (2009). *Discapacidades Ecuador*. Obtenido de http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=92&Itemid=82
- FENEDIF. (2011). *Servicio de integración laboral*. Obtenido de <http://www.fenedif.org/index.php/2012-06-26-22-25-08>
- Freund, A. (2005). *Compromiso y satisfacción en el trabajo como predictores de las intenciones de rotación entre los trabajadores de bienestar*. *Administración en trabajo social*, 19 (2):. 5-22.
- Fruend, A. (2005). *El compromiso y la satisfacción en el trabajo como predictores de las intenciones de rotación entre los trabajadores de bienestar*. *Administración en Trabajo Social*, 19 (2): 5-22.
- Gellis, ZD., Kim, J. y Hwang, SC. (2004). *Nueva York encuesta administrador de casos del estado: las diferencias urbanas y rurales en las actividades de trabajo, el estrés laboral y la satisfacción laboral*. *Journal of Behavioral Health and Research*, 31 (4):. 430-440.
- González, M. & López,E. (1989). *Organización Mundial de laSalud. Importancia del cuidador primario en el discapacitado físico*.
- Grandey, A. (2000). *Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110.
- Groce N. & Gannotti M. (2008). *"Marginales de la sociedad: los discapacitados de América Latina", the International Development Research Center*. Obtenido de <http://vicepresidencia.gob.ec/programas/ecuadorsinbarreras/ecuador-sin-barreras>
- Herzberg, F. (2003). *Una vez más: ¿Cómo motivar a los empleados?* Harvard Business Review, 81 (1); :87-96.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Hodges, J.Q., & Hardiman, E.R. (2006). *Promover las asociaciones organizacionales saludables y la colaboración entre las agencias de salud mental de los consumidores de primera destilación y de la comunidad*,33(3), 267–278. Administración y Políticas en Salud Mental y Servicios de Salud Mental Research.
- Hollenbeck, K., Erickcek, GA., y Timmeney, BFC. (2011). *"Evaluación de la Red de Recursos CARRERAS BC. Empleador:. Sus contribuciones al modelo ERN"*. Informe preparado para el oeste de Michigan TEAM. Obtenido de

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

<http://research.upjohn.org/reports/182>
(<http://research.upjohn.org/reports/182>)

- INEC. (2010). *Censo de población y vivienda*. Obtenido de <http://www.inec.gob.ec/inec/>
- James, N. (1992). *Care=organization+physical labour+emotional labour*. *Sociology of Health and Illness*, 14, 488–509.
- Jex, S. (2002). *Psicología Organizacional: Un enfoque científico-profesional*, New York.: p. 104. John Wiley & Sons.
- Jex, S. M. (2002). *Psicología Organizacional: Un enfoque científico-profesional*, Nueva York, Nueva York: John Wiley & Sons.
- Kalleberg, A. (1977). *Los valores de trabajo y las recompensas del trabajo: una teoría de la satisfacción en el trabajo*. . *American Sociological Review*, 42:. 124-143.
- Landsman, M. (2000). *Organizational an Occupational commitment in Public child welfare*. *Unpublished doctoral dissertation*. Iowa City, IA: The University of Iowa.
- Landsman, M. (2001). *Commitment in public child welfare*. *Social Service Review*, 3, 386-419.
- Larson, E.B., and Yao, X. (2005). *Clinical empathy as emotional labor in the physician-patient relationship*. *JAMA*, 293, 1100–1106.
- Lawson, H. A. Under Review. (s.f.). *The Regulation and Management of Emotional Labor in Public. Child Welfare: Implications for Workforce Optimization and Stabilization*.
- Lewandowski, C. (2003). *Factores organizacionales que contribuyen a la frustración de los trabajadores: el precursor del burnout*. *Revista de Sociología y Asistencia Social*, 30 (4): 175-185.
- Ley Orgánica del Servicio Público. (2010).
- Light, P. (2004). *Mantener un rendimiento sin fines de lucro: el caso de creación de capacidad y la evidencia para apoyarla*, Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Locke, E. (1969). *What is job satisfaction?.* *Organization Behavior and Human Performance*,4,309-336.
- Loseke, D.R., and Cahill, S.E. . (1986). *Actors in search of a character: Student social workers' quest for personal identity*. *Symbolic Interaction*, 9, 245–258.

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

- Magennis, R., & Smith, DB. (2005). *Todo agotado: Los factores asociados con el desgaste entre Missouri trabajadores de servicios sociales*. *Missouri Electronic Journal of Sociology*, 5. Obtenido de http://www.mosoc.org/MEJS/back_mejs.htm (http://www.mosoc.org/MEJS/back_mejs.htm)
- Manheim, B. y Papo, E. (2000). *Las diferencias en el compromiso de la organización y sus correlatos entre los trabajadores profesionales y no profesionales de bienestar en el trabajo*. *Administración del trabajo social*, 3/4 (23):. 119-137.
- Martínez, M. E. (2006). *El concepto de productividad en el análisis económico*. Madrid: Universidad Complutense.
- McGowan, BG , Auerbach, C. , Conroy, K. , Augsberger, A. y Schudrich, W. (2010). *Problemas de retención de la Fuerza Laboral en el bienestar del niño*. *Voluntaria de Bienestar Infantil* , 86 (6): 83-103.
- Ministerio de Relaciones Laborales . (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2001). *Programas y Servicios*. Obtenido de <http://www.inclusion.gob.ec/>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2012). *Ley Orgánica de discapacitados*.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (s.f.). *Programas y Servicios*. Obtenido de <http://www.inclusion.gob.ec/>
- Monday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages*. New York: Academic Press.
- Moreno, L. (2007). *Programa Ecuador sin barreras*. Obtenido de <http://www.vicepresidencia.gob.ec/ecuadorsinbarreras/ecuador-sin-barreras>
- Moreno, L. (2010). Vicepresidente de la República del Ecuador. (R. Vistazo, Entrevistador)
- Mueller, C.W., Wallace, J.E. & Price, J.L. (1992). *Employee Commitment: Resolving some issues*. *Work occupations*, 19, 211-236.
- Naciones Unidas. (2008). *Los derechos y dignidad de las personas con discapacidad*. Obtenido de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=552>

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

- National Council of Disability. (2011). *The Power of Digital Inclusion Technology's Impact on Employment and Opportunities for People with Disabilities*. Obtenido de <http://www.ncd.gov/publications/2011/oct042011>
- NFU. (2006). *Inclusión Interamericana*. México: Reporte del Estado de Pobreza y Discapacidad en las Américas.
- Noboa, G. (2003). *Reglamento general a la ley de discapacidades*. Registro Oficial No. 27.
- OMS & Banco Mundial. (2011). *Informe Mundial sobre la discapacidad*. Obtenido de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- OMS. (2014). *Organización mundial de la salud*. Obtenido de <http://www.who.int/topics/hospitals/es/>
- Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista de Educación*, 145-147.
- Pastore, J. (2008). *Oportunidades Laborales para las personas con discapacidad*. Universidad de Sao Pablo, Río de Janeiro . Obtenido de http://www.disabilityword.org/09-10_01/spanish/trabajo/brazil.html
- Petty, G. C., Brewer, E. W. and Brown, B. (2005). *La satisfacción laboral entre los empleados de una organización de desarrollo juvenil*. *Infantil y Foro asistencia a los jóvenes*, 34 (1): 57-73.
- Presidencia de la República del Ecuador. (2007). *Programa Ecuador sin barreras*.
- Price, J.L., & Mueller, C.W. (1986a). *Absenteeism and Turnover of Hospital Employ-ees*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Pugh, S. (2004). *La regulación emocional en los individuos y las díadas: causas, costos, y consecuencias*. En R. Señor, R. Klimoski, y R. Kanfer, eds. *Emociones en la puesto de trabajo: La comprensión de la estructura y el papel de las emociones en la organización*.147-182.
- Pugliesi, K. (1999). *The consequences of emotional labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being*. *Motivation and Emotion*, 23, 125–154.
- Quinn, R.P. & Staines, GL. (1979). *The 1977 Quality of employment Survey*. Ann Arbor: Survey Research Center, Institute for Social Research. University oh Michigan.
- Rafaeli, A. (1989). *When cashiers meet customers. An analysis of the role of supermarket cashiers*. *Academy of Management Journal*, 32, 245–273.
- Reforma del Código de Trabajo. (2008).

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

- Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*.
- Sánchez, P. (2006). Discapacidad familia y logro escolar. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Seavey, D. (2004). *El costo de la rotación de primera línea en la atención a largo plazo, Washington, DC: Mejores Empleos Better Care Oficina del Programa Nacional*.
- Servicio de Integración Laboral. (2011). *Ley de inserción laboral pone a empresarios contra la pared*. Obtenido de http://ecuador.ahk.de/fileadmin/ahk_ecuador/news_bilder/Clipping/2011/Mayo_2011/23-26_Mayo/Ley_de_Insercion_Laboral_pone_a_empresarios_contra_la_pared.pdf
- Shapiro, J. B. (1996). *La satisfacción laboral y burnout en los profesionales de abuso infantil: Desarrollo Medida, análisis factorial, y las características de trabajo diario de Abuso sexual Infantil, 5 (3): 21-38*.
- Shapiro, J. P., Burkey, W. M., Dorman, R. L. and Walker, C. J. (1996). *La satisfacción laboral y burnout en los profesionales de abuso infantil: Medir el desarrollo, el análisis factorial, y las características del trabajo. Diario de Abuso Sexual Infantil, 5 (3): 21-38*.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). *The Measurement of satisfaction in work and Retirement*. Chicago: Rand McNelly.
- Storey, J. & Billingham, J. (2001). *El estrés laboral y el trabajo social. Educación en Trabajo Social, 20 (6): 659-670*.
- Sutton, R. (1991). *Maintaining norms about expressed emotions. The case of bill collectors. Administrative Science Quarterly, 36, 245-268*.
- Taylor & Francis Group. LLC. (2013). *Administración en el trabajo social, 37: 325-328*.
- Taylor & Francis Group. LLC. (2013). *Administración in social work, 37: 325-328*.
- Tratado de Comercio de los Pueblos. (2006). Obtenido de <http://albatcp.org/content/acuerdo-para-la-aplicaci%C3%B3n-de-la-alternativa-bolivariana-para-los-pueblos-de-nuestra-am%C3%A9rica>
- Vicepresidencia República del Ecuador. (2010). *Misión Manuela Espejo*. Obtenido de <http://www.vicepresidencia.gob.ec/>
- Wallace, J. (1995). *Corporatist control and organizational commitment among professionals: The case of lawyers working in law firms. Social Forces, 73 (3), 811-840*.

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Williamson, D. 1. (1996). *Satisfacción en el trabajo en los servicios sociales , de Nueva York, Nueva York: Garland.*

Yoder, D. (2006). *Manejo de persona y relaciones industriales.* México.: Limusa.

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

Anexos

Encuesta.

Marque con una (x) según crea conveniente.

1. ¿Mencione su tipo de discapacidad?

- | | |
|-------------|--------------------------|
| Intelectual | <input type="checkbox"/> |
| Mental | <input type="checkbox"/> |
| Física | <input type="checkbox"/> |
| Sensorial | <input type="checkbox"/> |

2. ¿Mencione si tiene hijos con algún tipo de discapacidad?

- | | |
|----------------|--------------------------|
| No tiene hijos | <input type="checkbox"/> |
| Si | <input type="checkbox"/> |
| No | <input type="checkbox"/> |

3. ¿Considera usted que debería aumentar la cantidad de personas con discapacidad que las empresas deben contratar?

- | | |
|----|--------------------------|
| Si | <input type="checkbox"/> |
| No | <input type="checkbox"/> |

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

4. ¿Cree que debe de existir más capacitación gratuita y constante a las personas con discapacidad para que sea más fácil conseguir trabajo?

Si

No

5. ¿Considera que aún las personas con discapacidad no son incluidas en la sociedad de manera general?

Si

No

6. ¿En cuánto a la satisfacción laboral indicarnos?

- Facilidad para llegar al trabajo.
- Buenas condiciones del entorno laboral.
- Riesgo en los materiales que usa.
- Medios para reducir los accidentes laborales.
- Esfuerzo físico para realizar la tarea.
- Sueldo.
- Horario.
- Vacaciones.
- Oportunidad de ascensos.
- Formación recibida.

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

- Buena comunicación con sus superiores.
- Respeto entre sus compañeros.

7. ¿Considera buena la gestión de incluir a las personas con discapacidad en el mercado laboral?

Si

No

8. ¿Mencione cuáles son las causas que le impiden conseguir empleo?

- Porcentaje de discapacidad muy alta.
- Capacitarse de manera constante.
- Formación académica.
- Poca apertura del mercado laboral.
- No son aceptados en la sociedad.
- No posee los cuidados médicos adecuados.

9. ¿Considera que las empresas están cumpliendo con la ley de discapacidad vigente?

Si

No

INSERCIÓN LABORAL EN GUAYAQUIL DE DISCAPACITADOS

DESDE LOS AÑOS 2009 AL 2013.

10. ¿Conoce cuáles son sus derechos como ciudadano que posee algún tipo de discapacidad?

Si

No