

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**



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

**Tema:**

---

**“LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL  
Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LOS  
MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN DE PLEJICOS DE TUNGURAHUA”.**

---

**AUTOR: Daniela Estefanía García Escobar**

**TUTOR: Econ. Washington Romero**

**AMBATO – ECUADOR**

**2014**

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

Yo, Econ. Washigton Romero, C.I. 180109675-9 , en mi calidad de tutor para la elaboración del proyecto de investigación sobre el tema: “La Política Pública de Inclusión Laboral y su incidencia en el desarrollo socioeconómico de los miembros de la Asociación de Plejicos de Tungurahua”, de la señorita GARCÍA ESCOBAR DANIELA ESTEFANÍA, portadora de la cedula de identidad # 180463021-6, como requisito para la obtención del título de ECONOMISTA , considero que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometido a evaluación del jurado examinador que el H. Consejo Directivo designe y con los requisitos y méritos suficientes para su aprobación.

En la ciudad de Ambato, a los 29 días del mes de Octubre del año 2014.

  
.....  
**Ec. Washigton Romero**

**Tutor del trabajo de investigación**

## **AUTORÍA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

En mi calidad de autora del proyecto de investigación del tema: “La Política Pública de Inclusión Laboral y su incidencia en el desarrollo socioeconómico de los miembros de la Asociación de Plejicos de Tungurahua” como requisito para la obtención del título de ECONOMISTA, declaro que lo escrito es de mi autoría a excepción de las citas señaladas, haciéndome responsable penalmente si es necesario en caso de plagio.

Ambato, octubre 29 del 2014

A handwritten signature in blue ink, reading "Daniela Estefanía García Escobar", is written over a horizontal dotted line.

**Daniela Estefanía García Escobar**

**Autora**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

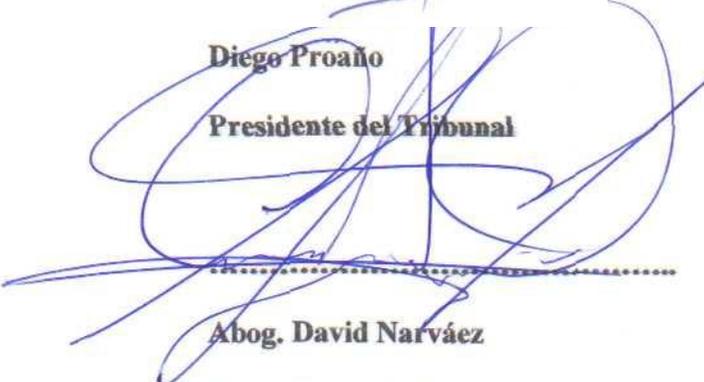
Los miembros de tribunal examinador, una vez estudiado y analizado, aprueban el proyecto de investigación del tema: "La Política Pública de Inclusión Laboral y su incidencia en el desarrollo socioeconómico de los miembros de la Asociación de Plejicos de Tungurahua", presentado por la señorita GARCÍA ESCOBAR DANIELA ESTEFANÍA, portadora de la cedula de identidad # 180463021-6, de acuerdo al Art. 15 del Reglamento de graduación para obtener el título Terminal del tercer nivel de la Universidad Técnica de Ambato; por lo que remite el presente trabajo para uso y custodia en las dependencias de la facultad y la universidad.

En la ciudad de Ambato, a los 11 días del mes de diciembre del año 2014

Para constancia firman.



.....  
**Diego Proaño**  
**Presidente del Tribunal**



.....  
**Abog. David Narváez**

**Miembro del Tribunal**



.....  
**Econ. David Ortiz**

**Miembro del Tribunal**

## **DEDICATORIA**

*El presente trabajo quiero dedicarlo en primer lugar a Dios por ser quién ha guiado mi camino llenándome de sabiduría, fuerza, y valentía ante todos los obstáculos y adversidades que viví como estudiante, reflejando este esfuerzo en este trabajo realizado con sacrificio y amor que me conducirá a nuevas metas.*

*A mi padre que siempre ha estado pendiente de mis logros, a mi madre la Señora Isabel Escobar Arcos mi ejemplo, mi guía, el símbolo del verdadero amor y apoyo incondicional.*

*A mi novio que ha estado junto a mí en mi vida universitaria brindándome comprensión, apoyo y amor.*

*A mis abuelitos, tíos, primos, padrinos y amigos que nunca dudaron de mis capacidades y brindaron siempre su ayuda.*

**Daniela Estefanía**

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios y Virgen María en los cuales confío mi vida y estoy segura que en todo momento me protegieron de cualquier mal.*

*A la Universidad Técnica de Ambato por su alto nivel académico y a mis docentes de todos los años de estudio, ya que de cada uno de ellos aprendí a crecer como profesional responsable y luego como persona con grandes valores.*

*A mi Tutor el Econ. Washington Romero quien merece todo mi respeto y agradecimiento por la guía brindada en este trabajo de investigación.*

*A mis calificadores quienes me ayudaron para culminar con éxito y así cumplir con mi meta.*

*Quiero agradecer en general a todas las personas que fueron parte de este sueño de manera directa e indirecta con sus comentarios y opiniones que siempre tuvieron valor para mí.*

**Daniela Estefanía**

## INDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL EXAMINADOR.....	iii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
RESUMEN EJECUTIVO.....	xvii
INTRODUCCIÓN.....	xix
CAPITULO I.....	1
EL PROBLEMA.....	1
1.1. Tema de Investigación.....	1
1.2. Planteamiento del problema.....	1
1.2.1. Contextualización.....	1
1.2.2. Análisis Crítico.....	9
1.2.3. Prognosis.....	9
1.2.4. Formulación del problema.....	10
1.2.5. Interrogantes (Subproblemas).....	10
1.2.6. Delimitación del objeto de investigación.....	11
1.3. Justificación.....	11
1.4. Objetivos.....	13
1.4.1. General.....	13
1.4.2. Específicos.....	13
CAPÍTULO II.....	14

MARCO TEÓRICO .....	14
2.1. Antecedentes investigativos .....	14
2.2. Fundamentación Filosófica .....	17
2.3. Fundamentación Epistemológica.....	17
2.4. Fundamentación Ontología .....	18
2.5. Fundamentación Axiología .....	18
2.6. Fundamentación Económica .....	19
2.7. Fundamentación Legal .....	19
2.8. Categorías fundamentales.....	23
2.8.1. Subordinación de la Variable Independiente.....	24
2.8.2. Subordinación de la Variable Dependiente .....	25
2.8.3. Categorías Fundamentales.....	26
2.9. Hipótesis.....	42
2.10. Señalamiento de Variable.....	42
2.10.1. Variable Independiente:.....	42
2.10.2. Variable Dependiente:.....	42
CAPÍTULO III .....	43
METODOLOGÍA .....	43
3.1. Enfoque de la Investigación .....	43
3.1.1. Investigación Cualitativa.....	43
3.1.2. Investigación Cuantitativa .....	44
3.2. Modalidad básica de la Investigación.....	44
3.2.1. Bibliográfica-documental .....	44
3.2.2. De campo.....	45
3.3. Nivel o tipo de la investigación.....	46
3.3.1. Investigación Exploratoria.....	46
3.3.2. Investigación Descriptiva .....	46

3.4. Población y muestra .....	47
3.4.1. Población.....	47
3.4.2. Muestra.....	48
3.5. Operacionalización de las variables .....	50
3.5.1. Variable Independiente: Política Pública de Inclusión Laboral .....	50
3.5.2 Variable Dependiente: Desarrollo Socioeconómico.....	52
3.6. Plan de recolección de la información.....	54
3.7. Plan de procesamiento de la información.....	55
3.8. Análisis e interpretación de resultados .....	55
CAPITULO IV .....	57
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS .....	57
4.1. Análisis de datos.....	57
4.1.1. Análisis de la encuesta .....	58
4.1.2. Interpretación de datos .....	74
4.2. Verificación de Hipótesis .....	75
4.2.1. Planteamiento de la hipótesis .....	75
4.2.2. Selección del nivel de significación .....	75
4.2.3. Descripción de la Población .....	75
4.2.4. Especificación de lo estadístico.....	76
4.2.5. Especificaciones de las regiones de aceptación y rechazo .....	77
4.2.6. Calculo “Chi Cuadrado” X2.....	77
4.2.7. Decisión y conclusión .....	78
CAPITULO V .....	79
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
5.1. Conclusiones .....	79
5.2. Recomendaciones .....	80
CAPITULO VI.....	81

PROPUESTA .....	81
6.1. DATOS INFORMATIVOS .....	81
6.1.1. Título .....	81
6.1.2. Institución ejecutora .....	81
6.1.3. Beneficiarios directos .....	81
6.1.4. Ubicación.....	81
6.1.5. Tiempo estimado para la ejecución .....	81
6.1.6. Equipo técnico responsable .....	82
6.1.7. Costo.....	82
6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA .....	82
6.3. JUSTIFICACIÓN.....	83
6.4. OBJETIVOS.....	84
6.4.1. Objetivo General .....	84
6.4.2. Objetivos Específicos .....	84
6.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD.....	84
6.5.1. Política.....	84
6.5.2. Socio-Cultural .....	86
6.5.3. Tecnológica .....	86
6.5.4. Organizacional.....	86
6.5.5. Económico Financiero.....	88
6.6. FUNDAMENTACIÓN .....	88
6.6.1. Guia de accion .....	88
6.6.2. Política Pública de inclusión Laboral .....	88
6.6.3. Desarrollo Socioeconomico.....	89
6.6.4. Discapacidad Física .....	90
6.7. MODELO OPERATIVO .....	90
6.7.1. Definición De Discapacidad.....	92

6.7.2.	Terminología inadecuada para referirse a las personas que viven con discapacidad: .....	92
6.7.3.	Tipos de discapacidad física.....	93
6.7.4.	El CONADIS.....	94
6.7.5.	Comisiones Provinciales De Discapacidades .....	95
6.7.6.	Registro nacional de discapacidades .....	96
6.7.7.	FENEDIF.....	97
6.7.8.	Inclusión Laboral.....	98
6.7.9.	Sanciones Establecidas .....	103
6.7.10.	Accesibilidad e integración .....	105
6.7.11.	Tarifas Preferenciales .....	108
6.7.12.	Acciones Gubernamentales .....	109
6.7.13.	Programas y proyectos realizados para personas con discapacidad .....	110
6.7.14.	Sector Privado-sociedad civil.....	112
6.8.	Administración .....	123
6.9.	Previsión de la Evaluación .....	126
	Bibliografía.....	127

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Personas con discapacidad económicamente activa.....	5
Tabla 2: Personas discapacitadas que reciben el bono de desarrollo humano, distribuidas por provincias .....	2
Tabla 3: Variable Independiente: Política Pública de Inclusión Laboral .....	50
Tabla 4: Variable Dependiente: Desarrollo Socioeconómico .....	51
Tabla 5: Recolección de Información.....	54
Tabla 6: Genero .....	58
Tabla 7: Sector laboral .....	58
Tabla 8: nivel de educación.....	60
Tabla 9: Labores por habilidades y titulo .....	61
Tabla 10: Salario adecuado según la labor que desempeña.....	62
Tabla 11: Accesibilidad necesaria .....	63
Tabla 12: Discriminación Laboral.....	64
Tabla 13: Posibilidades de ascender.....	65
Tabla 14: Capacitación Laboral .....	66
Tabla 15: Condiciones de vida .....	67
Tabla 16: Gastos básicos mensuales .....	68
Tabla 17: actividades de ocio- recreación y bienes-servicios de confort .....	69
Tabla 18: política pública de inclusión laboral en las empresas.....	70
Tabla 19: Cumplimiento de las leyes empresa en la que labora.....	71
Tabla 20: Intervención del gobierno actual .....	72
Tabla 21:Guia de accion.....	73
Tabla 22: Preguntas para Hipótesis .....	75
Tabla 23: Frecuencia Observada .....	76
Tabla 24: Frecuencia Esperada.....	76

Tabla 25: Grados de libertad .....	77
Tabla 26: Chi Cuadrado Calculado .....	77
Tabla 27: Costo .....	82
Tabla 28: Términos inapropiados.....	92
Tabla 29: clasificaciones según el déficit.....	92
Tabla 30:Exclusion Vs Inclusion .....	100
Tabla 31:Acciones Gubernamentales .....	109
Tabla 33:Sector Privado – Sociedad civil .....	112
Tabla 33: Políticas Públicas en discapacidades 2010 –2013 .....	114
Tabla 34:Matriz politicas y acciones para la Asociacion de Plejicos de Tungurahua.....	116
Tabla 35: Plan de Acción de la Propuesta. ....	123
Tabla 36: Evaluación de la propuesta.....	126

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribución de las PCD por nivel de pobreza .....	3
Gráfico 2: Árbol de problemas .....	8
Gráfico 3: Categorías fundamentales .....	23
Gráfico 4: Subordinación de la Variable Independiente .....	24
Gráfico 5: Subordinación de la Variable Dependiente.....	25
Gráfico 6: Genero .....	58
Gráfico 7: Sector laboral .....	59
Gráfico 8: nivel de educación.....	60
Gráfico 9: Labores por habilidades y título.....	61
Gráfico 10: Salario adecuado según la labor que desempeña .....	62
Gráfico 11: Accesibilidad necesaria.....	63
Gráfico 12: Discriminación Laboral.....	64
Gráfico 13: Posibilidades de ascender.....	65
Gráfico 14: Capacitación Laboral .....	66
Gráfico 15: Condiciones de vida.....	67
Gráfico 16: Gastos básicos mensuales .....	68
Gráfico 17: actividades de ocio- recreación y bienes-servicios de confort .....	69
Gráfico 18: política pública de inclusión laboral en las empresas .....	70
Gráfico 19: Cumplimiento de las leyes empresa en la que labora.....	71
Gráfico 20: Intervención del gobierno actual.....	72
Gráfico 21 Manual de concientización.....	73
Gráfico 22: Chi cuadrado .....	78
Gráfico 23: Organigrama Asoplejicat .....	87

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Listado socios ASOPLEJICAT legalizados en el MIES al 11 de abril del 2013 .....	133
Anexo2: Encuesta realizada a los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua.....	136
Anexo 3: Ejemplo de baños para discapacitados físicos motores. (Dimensiones en mm)-normas INEN 2009 .....	139
Anexo 4: Áreas higiénico-sanitarias, distribución y dimensiones. (Dimensiones en mm)- normas INEN 2009 .....	139
Anexo 5: Tipos de puertas. (Dimensiones en mm)- normas INEN 2009 .....	139
Anexo 6: Barras de apoyo. Forma y disposición (Dimensiones en mm) - normas INEN 2009 .....	141
Anexo 7: Ducha (Dimensiones en mm) - normas INEN 2009 .....	141
Anexo 8: Ejemplo dormitorio dimensiones - normas INEN 2009 .....	141
Anexo 9: Giro Espacio libre de maniobra de giro - normas INEN 2009 .....	141
Anexo 10: Ejemplo agarraderas normas INEN 2009 .....	141
Anexo 11: Ejemplo bordillos- normas INEN 2009 .....	141
Anexo 12: Ejemplo pasamanos .....	142
Anexo 13: Ejemplo pendientes longitudinales .....	142
Anexo 14: Pendiente transversal .....	142
Anexo 15: Ubicación banda de equipamiento.....	143
Anexo 16: vías de circulación peatonal.....	143
Anexo 17: Refugios peatonales.....	143
Anexo 18: Ejemplo estacionamiento.....	144
Anexo 19: Línea de pare y ceda el paso con cruce peatonal cebra (mm).....	144
Anexo 20: Líneas de ceda el paso con cruce peatonal intermedio (mm) .....	145
Anexo 21: Línea de pare en semaforización sin semáforos peatonales (mm).....	145
Anexo 22: Eleccion nueva directiva ASOPLEJICAT 2014-2017 (centro de vida independiente miraloma).....	146

Anexo 23: Asociación de Plejicos de Tungurahua (oficina centro) .....	147
Anexo 24: El Peral .....	150
Anexo 25: Directiva Asociaciones con discapacidad de tungurahua .....	152
Anexo 26: Capacitación “finanzas del hogar” realizada por el sil .....	153
Anexo 27: Grupo de Tenis Club de Deportes PCDF Tungurahua .....	155
Anexo 28: Grupo Mushuc Alma Personas con Discapacidad Física Ambato.....	156
Anexo 29: “Bici Inclusiva” Realizado por la Vicepresidencia en Ambato.....	156

## RESUMEN EJECUTIVO

El Ecuador ha permanecido en el subdesarrollo por muchos años y una de las razones es por la exclusión socioeconómica que han vivido las personas con discapacidad, actualmente existen leyes, reglamentos y programas incluidos en la política pública que buscan la inclusión de las personas con discapacidad en la vida activa del país.

A pesar de que existen estas leyes, la falta de conocimiento y malinterpretación no permite una inclusión integra, por tal razón no se alcanza totalmente los objetivos planteados entre los cuales se destacan inclusión social, económica y laboral.

El presente trabajo de investigación parte de un análisis de la situación socio económica pasada y actual de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua, así como también de la aplicación de la Política Pública; Con el fin de mejorar su situación futura se propone la creación de una guía de acción que contiene un marco contextual, legal, lineamientos y acciones a realizar para la inclusión laboral económica y social de los asociados.

Conocer las leyes y políticas, permitirá a las personas con discapacidad ejercer los derechos que el estado garantiza, así como también cumplir sus deberes de manera activa y contribuyente para la sociedad.

Es deber de la sociedad integrar a todos sus ciudadanos sin discriminación alguna en todos los ámbitos, eliminando barreras físicas, psicológicas y culturales.

Una verdadera inclusión laboral radica que los empresarios tomen conciencia social, brinden facilidades y exploten al máximo las potencialidades que una persona puede ofrecer para alcanzar mayor rentabilidad, así también es indispensable una capacitación constante y mejoramiento académico para desenvolverse profesionalmente y desarrollar sus propios emprendimientos.

Al alcanza el desarrollo social, económico y laboral de las personas con discapacidad, las mismas se convertirán en un aporte para el desarrollo económico y social del país y alcanzar el bienestar colectivo.

## INTRODUCCION

El presente Proyecto de investigación tiene como nombre: "LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LOS MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN DE PLEJICOS DE TUNGURAHUA".

Su importancia radica en la necesidad de fomentar una cultura de inclusión de las Personas con Discapacidad por parte de los empresarios y la colectividad en general, mediante la sociabilización y aplicación de una guía de acción de las políticas públicas en discapacidades con el fin de incrementar el desarrollo social, económico y laboral de los miembros de ASOPLEJICAT, y de esta manera que este sector prioritario forme parte de la vida activa y productiva de la sociedad, demostrando sus capacidades, habilidades, destrezas y potencialidades que pueden aportar para el bienestar y desarrollo del país.

Este proyecto está estructurado por Capítulos. El Primer Capítulo denominado "El Problema" consta de: las contextualizaciones; Macro, Meso y Micro que hace relación al origen del problema, con un panorama nacional, provincial y local, además contiene el Árbol de Problemas, Análisis Crítico, Prognosis, Interrogantes de la Investigación y Objetivos.

El Capítulo II denominado Marco Teórico, se fundamenta en una visión Filosófica, Epistemológica, ontológica, Axiológica, Económica y Legal, Categorías Fundamentales, Hipótesis, Variable Independiente y Variable Dependiente.

El Capítulo III denominado Metodología de la investigación, plantea que la Investigación se realizará desde el enfoque crítico propositivo de carácter cualitativo y cuantitativo, la modalidad de la investigación bibliográfica-documental, de campo, Población y Muestra, Operacionalización de variables, Plan de recolección de datos, y Plan de Procesamiento de la información que nos

permitirá estructurar predicciones, llegando a modelos de comportamiento mayoritario.

El Capítulo IV llamado Análisis e Interpretación de los Resultados de las encuestas aplicadas a los miembros de ASOPLEJICAT, con la interpretación de datos, la consecuente verificación de la hipótesis, y el Cronograma de Actividades.

El Capítulo V, de las Conclusiones y Recomendaciones de la investigación.

En el Capítulo VI, de la Propuesta, la misma que es desarrollada en atención a los requerimientos y verificación de la hipótesis, con los datos informativos, antecedentes, justificación, objetivos, factibilidad, fundamentación, metodología, administración y previsión de la evaluación.

Se concluye con una bibliografía tentativa; Los anexos de la investigación y los instrumentos que se aplicaron en la investigación de campo.

“Cuando se excluye a las personas con discapacidad, se priva a la sociedad de una parte importante de sus potencialidades”

Liliana Motto

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1. Tema de Investigación**

“La Política Pública de inclusión laboral y su incidencia en el desarrollo socioeconómico de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua”.

#### **1.2. Planteamiento del problema**

##### **1.2.1. Contextualización**

###### *Macrocontextualización*

En épocas anteriores las personas con discapacidad PCD habían sido compadecidas, ignoradas, denigradas y ocultadas en instituciones especiales, por estas razones el Ecuador permaneció en el subdesarrollo y la pobreza.

Las PCD fueron rechazadas en el ámbito laboral, siendo una carga económica para sus familias y para la sociedad.

La atención de las personas con discapacidad inicia hace aproximadamente medio siglo, por iniciativa de padres de familia y organizaciones privadas, bajo los criterios de caridad y beneficencia. La intervención del Estado inicia en el ámbito educativo en donde varias escuelas de educación especial se crearon en las décadas del 40 al 60. Un hecho fundamental que obligó a la intervención del Estado, fueron las consecuencias de un brote de poliomielitis en la década del 50. (Cazar, s.f.)

A lo largo del desarrollo de la atención a las PCD el país, se han ido agregando y transformando las ideas acerca de la discapacidad y su manera de atención,

pasando de la caridad y beneficencia al paradigma de la rehabilitación y de éste al de autonomía personal y al de inclusión y derechos humanos. “La población del Ecuador es de 14’483.499 personas, de las cuales el 5.6% de la población ecuatoriana presenta algún tipo de discapacidad (INEC-CENSO2012), es decir más o menos alrededor de 815.900 personas, de los cuales 48,4% son hombres y 51,6% son mujeres” (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013).

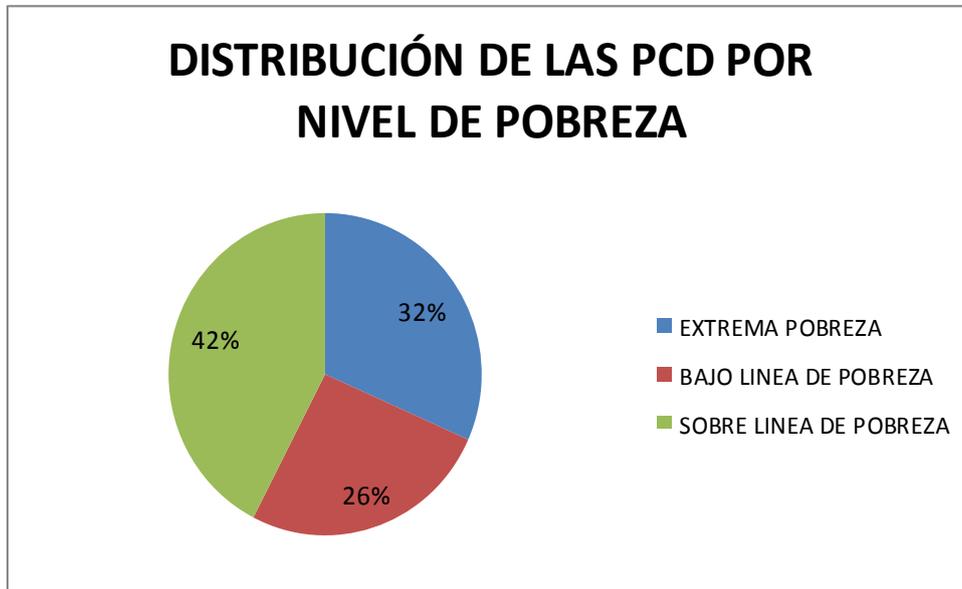
**Tabla 1:** Personas con discapacidad que reciben el bono de desarrollo humano, distribuidas por provincias

ID PROVINCIA	PROVINCIA	TOTAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD	TOTAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE RECIBEN EL BDH
1	Azuay	25339	6355
2	Bolivar	5528	2180
3	Cañar	6341	1910
4	Carchi	4995	1696
5	Cotopaxi	8882	2912
6	Chimborazo	11917	4132
7	El Oro	17347	6402
8	Esmeraldas	12295	5303
9	Guayas	78862	28076
10	Imbabura	9468	3174
11	Loja	12887	5228
12	Los Rios	16858	6499
13	Manabi	41370	16960
14	Morona Santiago	4003	1280
15	Napo	3689	1506
16	Pastaza	2364	649
17	Pichincha	50253	9593
18	Tungurahua	9967	3093
19	Zamora Chinchipe	3207	1361
20	Galapagos	273	61
21	Sucumbios	4709	2193
22	Orellana	4521	1400
23	Santo Domingo de los Tsachilas	9260	3405
24	Santa Elena	8356	3454
90	Zona no Delimitada	0	283
<b>TOTAL</b>		<b>352517</b>	<b>119105</b>

Fuente: CONADIS 2013

Ministerio de Inclusion Economica y Social (2013) manifiesta: “De acuerdo a los datos del CONADIS el número de personas con discapacidad carnetizadas es de 352.517 personas, con discapacidad, de las cuales 119.000 reciben el bono de desarrollo humano”.

Dentro de esta población existen grupos que se encuentran en la extrema pobreza (109.028); bajo la línea de pobreza (89.279); y sobre la línea de pobreza (146.133), como se muestra en el siguiente gráfico:



**Gráfico 1:** Distribución de las PCD por nivel de pobreza

Fuente: Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013

Citando al Ministerio de Relaciones Laborales y Consejo Nacional de discapacidades(2013) en donde se afirma que:

A partir del año 2007, el Estado Ecuatoriano marca cambios para la garantía de derechos de las personas con discapacidad con la generación de un marco normativo especializado, definición de políticas públicas, crea y organiza nueva institucionalidad, define competencias específicas en las áreas de salud, educación, empleo, accesibilidad, capacitación, política tributaria.

La propuesta del gobierno nacional pretende dignificar a las personas con discapacidad para que puedan tener un mejor nivel de vida, ya que al ser entes productivos aportaran al desarrollo socioeconómico de la provincia y del país siendo esto el propósito fundamental de la promulgación de leyes que beneficien a estas personas, es por esto que las PCD incluidas laboralmente y de una manera adecuada son un aporte para la sociedad y el país mas no una carga.

Según Ecuador mundo economía(s.f.),manifiesta :

El gobierno de Ecuador informó la inserción laboral de 18.592 personas con discapacidad desde el inicio del periodo de la Revolución Ciudadana, gracias al soporte de la unidad de atención a grupos prioritarios del Ministerio de relaciones laborales, que trabajan directamente con la Vicepresidencia de la República para determinar el número de discapacitados y sus perfiles para poderlos colocar en cualquier empresa del sector público y privado.

Las personas con discapacidad han sido por mucho tiempo abandonadas, actualmente el gobierno ha creado políticas laborales incluyentes. “En su afán de alcanzar un Ecuador incluyente en donde las personas con algún tipo de discapacidad se desenvuelvan en igualdad de condiciones y en un ambiente equitativo, armónico, solidario, acceso a un trato digno e ingresos salariales equitativos, por lo que continúan emprendiendo importantes iniciativas”. Federaciones de y para la discapacidad del Ecuador. (s.f.)

Ademas, Diario La Hora (2013), manifiesta que: “El Código del Trabajo establece, a partir del 2010, contratar al menos el 4% del total de los trabajadores de la empresa, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los años sucesivos”.

Así también se obliga a los empleadores a implementar las medidas necesarias y adecuadas para el desempeño de las labores de personas con discapacidad, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país y demás disposiciones legales y reglamentarias, sancionándose, en caso de incumplimiento de estas disposiciones. (Art. 42 num. 33 CT)

Los datos de Ecuador en movimiento(2009), indica que:

Se investigó a 3.640 empresas privadas en las 24 provincias del país, en las cuales se determinó que únicamente el 23,5% cumple con la Ley (4%), además se estudió las áreas de mayor demanda y oportunidades para las personas con discapacidad en las empresas, estableciéndose en primer lugar el sector de servicios, con el 64%, el de procesamiento de materias primas para la producción y bienes, con el 26% y finalmente, el sector primario, con un 10%.

El Ecuador ha incorporado paulatinamente se han concretado acciones orientadas a equiparar oportunidades, para las PCD procurando una verdadera inclusión donde puedan ejercer sus derechos con leyes que incluyan y beneficien a estas personas.

En las empresas privadas del Ecuador según Diario el Telegrafo (2013) expresa:

Desde el 2010 hasta el momento se han contabilizado un total de 55.900 ingresos a diferentes empresas del país. En el 2010 fueron insertadas 6.000 personas con discapacidad, mientras que en el 2011 la cifra asciende a 9.900. En el 2012 se registró un total de 28.000 y en lo que lleva del 2013, 12.000.

**Tabla 2:** Personas con discapacidad económicamente activa

ACTIVIDAD ECONÓMICA	CANTIDAD
Laboran de manera independiente	32.827
Laboran en el sector privado	17.728
Laboran en el sector público	9.238
Laboran en trabajo doméstico	11.766
Laboran en otro tipo de actividades	508
TOTAL	72.067

Fuente: Guía sobre la discapacidad 2013

En la tabla anterior según la investigación del Ministerio de Relaciones Laborales, Consejo Nacional de discapacidades(2013), manifiesta que “Hasta el año 2012, se identificó a 72.067 personas con discapacidad económicamente activa”.

### *Mesocontextualización*

En el artículo mencionado por El Telegrafo,(2013) cita que en Tungurahua:

Según cifras de Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en la zona urbana hay 165.185 discapacitados, mientras que en las zonas rurales existen 13.353, sumando un total de 178.538 personas entre niños, jóvenes y adultos con algún tipo de capacidad especial. De este número, alrededor de 10 mil están recibiendo atención y educación especializada.

En Tungurahua manifiesta Diario La Hora (2013), que “El tema de la inserción laboral para discapacitados busca concienciar a los empresarios a que incorporen a sus empresas al menos el cuatro por ciento de su personal a personas de capacidades especiales, no como una obligación legal, sino como un deber moral”.

Con la inserción laboral se busca atender la demanda de mano de obra de las PCD para que se incorporaren a actividades productivas y con ello disminuir el desempleo.

En el 2013, 1 747 personas se insertaron al sector productivo de acuerdo a un informe difundido por el Ministerio de Relaciones Laborales. Las principales actividades son asistentes administrativos, digitalización, archivo, ayudantes de bodega, perchaje y empaquetado. A pesar de eso, la mano de obra ocupada es baja, puesto que en la provincia hay 11 198 habitantes con discapacidad según la Dirección de Salud. (Informe Tungurahua-Chimborazo, 2013)

Continuando con el informe el cual participa que:

“En Tungurahua funciona el Servicio de Inserción Laboral (SIL). Este organismo se encarga de gestionar en las empresas el ingreso de personas con discapacidad. Asimismo, capacita en emprendimientos a quienes no tienen un cargo, hasta el año 2012 logró posesionar a 120 personas”.

En Tungurahua manifiesta Diario la Hora (2013) que:

En la provincia, la inserción laboral de las personas con discapacidad es limitado, ya que en las empresas privadas a este grupo laboral no se le considera como una mano de obra que puede aportar con su trabajo en su totalidad, dichas empresas no se hallan adecuadas con los espacios para su ingreso, no existe una selección de personal y no se limita las funciones específicas en las que puede desarrollarse laboralmente.

Es común observar en especial en las empresas privadas que no se cumple con la contratación de personas de este grupo de atención prioritaria ya que muchas veces no tienen las adecuaciones necesarias para brindar beneficios imprescindibles a estas personas; mientras que en las empresas e instituciones públicas se ha dado

un mejor nivel de cumplimiento a lo que dispone la Constitución.

### *Microcontextualización*

En el informe de Carvajal (2012), manifiesta: “En la ciudad de Ambato, se encuentra la Sede de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua “ASOPLEJICAT”, que fue creado con el objeto de brindar apoyo a las personas con discapacidad física para integrarlas a la vida activa del País, procurando su bienestar , es por eso que la Asociación cuenta con programas en el área de rehabilitación física, asesoría, orientación y apoyos legales, así como también capacitaciones, educación con cultura, ocio y tiempo libre.

Con estas áreas de apoyo y atención, ASOPLEJICAT ha conformado su núcleo de operaciones con los que presta atención a las personas de la provincia de Tungurahua que tienen cierta discapacidad física.

ASOPLEJICAT cuenta con estadísticas internas las cuales muestran claramente la situación ocupacional de sus miembros.

Estadísticas Asoplejicat (2012), indica con porcentajes que:

Actualmente la Asociación cuenta con 100 asociados, hombres y mujeres tanto del sector urbano como rural, de los cuales un 15% cuenta con un trabajo estable y bien remunerado, desglosándose de la siguiente manera: un 5% labora en instituciones Públicas y Privadas, y el 10% cuenta con negocio propio; Un 30% tienen trabajos informales y poco remunerados: de los cuales un 20% laboran en Instituciones Privadas, con sueldos por debajo de lo básico y el 10% tienen negocios informales; Otro 25% cuenta con trabajos eventuales y mal pagados, los cuales laboran en maquilas, jardinería, albañilería, arreglo de casas, quehaceres domésticos y otros; El restante 30% se desglosa de la siguiente manera: un 10% no está capacitado para laborar, un 7% tienen discapacidad profunda, un 8% son ancianos y un 5% se encuentran en proceso escolar.

## Árbol de Problemas

### EFFECTOS



### CAUSA

**Gráfico 2:** Árbol de problemas  
Elaborado por: Daniela García

### **1.2.2. Análisis Crítico**

La irresponsabilidad de los empresarios, se refleja en la no contratación a personas con discapacidad, cargos de menor rango, salarios bajos e inaccesibilidad, ya que no pueden desenvolverse de una manera adecuada en el plano laboral, debido a la discriminación de la que son objeto.

La inadecuada aplicación de la Política Pública de Inclusión Laboral, impiden la participación plena y activa de las personas con discapacidad en la vida comunitaria, estos son los principales obstáculos para la vida independiente, y la plena igualdad de las personas con discapacidad que radican en las dificultades para acceder al empleo afectando su desarrollo personal, económico y social, por ende esto también provoca el incumplimiento de los deberes y derechos que poseen las personas con discapacidad en cuanto a salud, vivienda, movilización, empleo, etc.,

La carente formación profesional y capacitación hace que las personas con discapacidad, no logren encontrar fácilmente trabajo, lo cual provoca dependencia e inseguridad por el trauma que sufren tanto psicológica como emocionalmente por no sentirse capaces de ser útiles en una sociedad plagada de exclusiones.

### **1.2.3. Prognosis**

La exclusión económico-social de las personas con discapacidad acarrea la pérdida de recursos, ya que al no existir una completa integración e inclusión para este sector prioritario, ocasionara que Ecuador no alcance a ser un País productivo, desarrollado y rico. Por estas razones, proveer de trabajo a las personas con discapacidad tiene un sentido social y también económico.

Si no se aplica correctamente la política pública de inclusión laboral seguiremos teniendo personas con discapacidad, discriminadas, excluidas y por ende seguirán

siendo un problema social, no aportaran con el desarrollo económico del país y no se cumplirá con los objetivos del plan nacional del buen vivir que presentó el gobierno nacional de turno.

Por lo cual es importante que se cumplan correctamente las Leyes planteadas y el Código de Trabajo que protege a este colectivo para que los socios de esta institución sean proyectados de una manera proactiva e inclusiva, donde se dé a conocer las destrezas, habilidades y potencialidades y de este modo constituyan entes productivos del País.

#### **1.2.4. Formulación del problema**

¿Cómo incide la aplicación de la política pública de inclusión laboral en el desarrollo socioeconómico de los miembros de la asociación de Pléjicos de Tungurahua?

#### **1.2.5. Interrogantes (Subproblemas)**

- ¿Se ha aplicado de manera adecuada la Política Pública de inclusión laboral de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua para su beneficio?
- ¿Ha existido un desarrollo socioeconómico de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua para visualizar su mejora?
- ¿Cómo impulsar el adecuado cumplimiento de la Política Pública de inclusión laboral de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua para su desarrollo socioeconómico?

### **1.2.6. Delimitación del objeto de investigación.**

*Campo:* Economía

*Área:* Desarrollo Económico

*Aspecto:* Política Pública de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad

#### ***Delimitación Espacial:***

La presente investigación se va a realizar en la Asociación de Pléjicos de Tungurahua ubicada en la Av. 12 de Noviembre y Mera, Centro Comercial Ambato bloque N.-1

#### ***Delimitación Temporal:***

El presente trabajo de investigación se realizara desde marzo a octubre del 2014.

#### ***Delimitación Poblacional:***

En la presente investigación los elementos de observación los constituyen

- Directivos y Miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua

### **1.3. Justificación**

La situación de las personas con discapacidad, fue de exclusión y en muchas ocasiones eran víctimas de maltrato y aislamiento, gracias a las políticas públicas de este Gobierno, pueden tener una mejor calidad de vida; la política pública para personas con discapacidad está destinada al óptimo progreso de su personalidad, incremento de su independencia; busca además, promover el ejercicio de los derechos, orientar y capacitar.

El presente trabajo de investigación se justifica porque pretende disminuir los niveles de discriminación y exclusión hacia la población con discapacidad que originan los paradigmas que equivocadamente posee la sociedad, con el fin que las personas con discapacidad accedan a la educación, capacitación, salud y empleo, en resumen a una inclusión integral que aporte al desarrollo personal, local y nacional.

Es importante estudiar y difundir los propósitos que el gobierno nacional busca para las personas con discapacidad con la promulgación de leyes, ya que al ser aplicadas correctamente las mismas este sector aportaría a la economía del país y a su progreso, es así que se buscará dar cumplimiento a estas leyes en especial las referentes a la inclusión laboral para visualizar el desarrollo socioeconómico.

El interés principal es que las personas con discapacidad ganen espacios dentro de la sociedad con la visualización de sus capacidades, habilidades, destrezas y potencialidades, lo que les permitirá tener más oportunidades

Las personas con discapacidad en ocasiones tienen problemas para algunas actividades que para otras personas son totalmente normales, como subir escaleras, transitar en transporte público e incluso utilizar ciertos electrodomésticos; Aunque, el mayor desafío para las personas con discapacidad es convencer a la sociedad que estas personas pueden ser entes productivos al ser ubicados de una manera adecuada en el ámbito laboral sin barreras sociales, físicas y psicológicas, de esta manera aportaran al progreso económico y desarrollo del País.

El presente trabajo de investigación es de gran interés puesto que estudiará la aplicación de las políticas públicas de inserción laboral y los niveles socioeconómicos de las personas con discapacidad, lo cual será una contribución para investigar la realidad, sus temáticas y posibles soluciones procurando la inclusión laboral, social y económica.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. General**

Determinar la incidencia de la aplicación de la Política Pública de inclusión laboral de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua en su desarrollo socioeconómico, para la mejora de su nivel de vida.

### **1.4.2. Específicos**

- Analizar la aplicación de la Política Pública de inclusión laboral de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua, para el cumplimiento de las leyes creadas a beneficio de las personas con discapacidad.
  
- Investigar la existencia del desarrollo socioeconómico de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua para la visualización de su situación actual.
  
- Proponer la creación de una guía de acción como una alternativa de solución que impulse la correcta aplicación de la Política Pública de inclusión laboral de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua para su desarrollo socioeconómico.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes investigativos

Citando a Toapanta (2012), en su trabajo de investigación para obtener el grado de maestría denominado “Análisis de la atención a las personas con discapacidad a través de los programas y servicios de inserción laboral en el Ecuador, año 2012” define un objetivo general para la propuesta de su tesis y este es:

- a) Determinar los principales lineamientos que permitan formar y capacitar a las personas con discapacidad en carreras técnicas que logre potencializar su conocimiento y destrezas para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, con el aprovechamiento de convenios inter institucionales.

El autor plantea las siguientes conclusiones:

- a) La propuesta tiene como finalidad reunir a representantes de cada una de estas instituciones para determinar el rol, el grado de participación, el grado de responsabilidad; que cada una de las instituciones asumiría a establecer estos compromisos inter institucionales, que tiene como finalidad la preparación de talentos humanos con mejor profesionalización, capacitación, y que puedan asumir mayores retos profesionales ;b) Es importante recalcar que es necesario realizar un investigación más profunda que permita delimitar de mejor manera los campos de acción de cada una de las instituciones, y por ende conocer el tipo de profesionales y la capacitación que necesitan de acuerdo a estudios técnicos de necesidades que tiene el nivel productivo y empresarial del país.

El objetivo y las conclusiones a las que llegó la autora se alinean con la presente investigación, aseguran que la capacitación es una herramienta muy importante para que las personas con discapacidad PCD sean insertadas laboralmente, ocupen

mejores puestos de trabajo y desarrollen emprendimientos, al tener un buen nivel académico y capacitaciones, ayudará en gran medida al cumplimiento de las leyes.

En la investigación de los departamentos Conocimientos Teóricos-Prácticos; y de Empleabilidad de la OIT (2010), denominada “Discapacidad en el lugar de trabajo. Prácticas de las empresas” establece que:

a) Las personas con discapacidad son buenos empleados y confiables. Muchos casos dan cuenta de un nivel de productividad comparable, tasas de accidentes más bajas y tasas superiores de conservación del empleo entre los empleados con discapacidad con respecto al personal general de una empresa; b) Las personas con discapacidad representan una fuente de habilidades y talento sin explotar, que incluye habilidades técnicas si tienen acceso a la formación, y la capacidad de resolver problemas que transfieren desde su vida cotidiana; c) Quienes desarrollan una discapacidad mientras están trabajando suelen tener habilidades y experiencias valiosas aprendidas en el trabajo, además de sus habilidades y calificaciones formales ;d) Las personas con discapacidad, sus familias y sus amigos integran un segmento del mercado que frecuentemente se pasa por alto. Especialmente en los países desarrollados, muchos de ellos disponen de ingresos considerables; e) Contratar a personas con discapacidad puede contribuir a la diversidad, la creatividad y la moral general del lugar de trabajo, así como reforzar la imagen de la empresa entre su personal, la comunidad y sus clientes.

Este antecedente investigativo, complementará a la tesis estudiada, ya que afirma que las personas con discapacidad, tienen habilidades que ayudan al mejor desempeño y productividad de la empresa, porque estas personas trabajan con mayor empeño y por ello mantienen su puesto de trabajo, al ser entes económicamente activos constituyen un aporte a la economía familiar y por ende del país.

En la Tesis de grado denominada “Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador” presentada como requisito para la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas de Montaña (2013) en la cual el autor plantea como objetivos:

a) Con el presente estudio se pretende determinar la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador bajo el ejemplo de una Institución Financiera; b) Evaluar la satisfacción de los empleados en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad; c) determinar las falencias que presenta la ley con respecto a la inclusión de personas con discapacidad física en el campo laboral.

El trabajo de investigación, llegó a las siguientes conclusiones:

a) Datos estadísticos indican que en la mayoría de casos las personas con discapacidad no han cumplido un proceso de formación profesional; sobre protección familiar, falta de campos de oportunidad para desarrollarse y recursos económicos son algunas de las razones. Cualquiera que sea la razón, su falta de formación profesional se ha convertido en una barrera que ha impedido la superación profesional y económica; b) La contratación de un empleado con discapacidad física puede aportar beneficios a las empresas. Si estas personas son colocadas en posiciones adecuadas, las organizaciones lograrán ser más productivas al aprovechar eficazmente su capital humano. Adicionalmente, pueden proporcionar experiencias únicas en el ambiente de trabajo al contribuir con perspectivas diferentes que favorezcan la innovación; c) La inclusión de personas con discapacidad promueve una reputación favorable de la empresa al ofrecer una fuerza de trabajo más diversa. Esto puede hacer que una compañía sea más atractiva para futuros empleados, clientes y socios estratégicos.

La autora coincide con la investigación en curso ya que analiza la efectividad de la política pública de inclusión laboral y menciona que:

Es necesario que exista un cambio de mentalidad empezando desde el hogar, y la sociedad entera, en donde se cumplan las leyes planteadas a beneficio de las PCD, pero no por obligación sino por un deber moral y responsabilidad social, para que estas personas sean tratadas sin ninguna distinción y se desarrollen personal y profesionalmente, así como también, brindarle facilidades físicas, técnicas y tecnológicas en los sitios de trabajo para que las PCD desarrollen todas sus habilidades y ayuden a la innovación de la empresa.

## **2.2. Fundamentación Filosófica**

Lo que expresa Puelles (2011) “Solo después de haber filosofado, y no de cualquier modo sino de una manera insistente y tenaz, puede llegar a la posesión de una idea auténtica, realmente vivida de lo que es filosofía. Filosofía es, así, etimológicamente, el amor o la tendencia a la sabiduría”.

La presente investigación se efectuará bajo la visión contextual del mundo con un paradigma crítico propositivo que se fundamenta en el cambio social. Es crítico porque cuestiona los esquemas sociales y propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos y da alternativas de solución. La investigación estará sumergida también en un paradigma positivista ya que se pondrá en práctica métodos científicos, se encontrará variables económicas y después de análisis se podrá hacer modelos de solución a la problemática.

## **2.3. Fundamentación Epistemológica**

Según Actas de las XI Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas, (2009), dice: “La ausencia de exigencia moral en la toma de decisiones económicas ha dado lugar a la imposición de un tipo peculiar de ideología que dicha ideología lejos de ser neutral ha provocado efectos adversos en la sociedad, esto es, ha vulnerado la autonomía de los agentes y provocado desigualdades”.

Continuando con análisis de Epistemología se dirá que es aquella que busca transformar sujetos y objetos, por lo tanto la presente investigación buscará concienciar a los empresarios en torno a la aplicación de las leyes de inclusión y desarrollo de las Personas con Discapacidad Física PCDF miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua, así como también alentar un salario y trato laboral justo, en cuanto a la sociedad la presente investigación busca un cambio de mentalidad y de paradigmas que han sido desfavorables para estas personas, con estos cambios se apreciará un incremento en la productividad de las

empresas, mejoras en las condiciones de vida, trato justo e igualitario y un creciente desarrollo económico y social de la provincia y País.

#### **2.4. Fundamentación Ontología**

Ballestero(2007), aporta con lo siguiente: “Aparece el fundamento del ser social, en el trabajo; Lukács habla de la inseparable conexión ontológica con la base material y su interrumpida superación en el sentido de una sociedad pura el valor mismo desprendido de su materialidad”.

En este contexto se pretende cambiar los paradigmas del individualismo y materialismo para que se aplique correctamente la política de inclusión laboral de las PCDF miembros de Asociación de Pléjicos de Tungurahua no por obligación sino mas bien por iniciativa en donde se valore la esencia misma de estas personas incluyendo sus habilidades y aptitudes para ofrecer reconocimiento, equidad salario justo, puestos de trabajo de alto nivel y desarrollo socioeconómico.

#### **2.5. Fundamentación Axiología**

Osorio, Naranjo, & Lopez(2013), manifiesta: “La axiología no sólo trata en su mayoría intelectual y moral de los valores positivos, sino también de los valores negativos, analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio.”

La presente investigación está regida por principios y valores propios de la investigación como la veracidad, exactitud y transparencia.

El desarrollo integral del ser humano, basado en la práctica de valores como la perseverancia, responsabilidad, la honestidad, la solidaridad y el sentido de equidad.

## **2.6. Fundamentación Económica**

La autora para la presente investigación va a enfocarse al pensamiento económico Keynesiano o intervencionista:

El Keynesismo según Moreno & Martínez (s.f.) , argumenta:

La implementación de un modelo de actuación global en pro de reducir la desigualdad de la renta debe contemplar la política fiscal como uno de los principales mecanismos que permite ayudar a los grupos más desfavorecidos, tanto en lo que respecta a la satisfacción de las necesidades humanas básicas, como en lo que concierne a la protección social y disminución de la vulnerabilidad de los mismos ante ciertas adversidades

Además los autores mencionan las Ideas fundamentales del pensamiento Keynesiano y citan:

Keynes afirmó que el pleno empleo era una de las condiciones necesarias para que tuviera lugar el crecimiento económico, aun cuando para lograrlo, inicialmente, el Estado tuviera que realizar inversiones y aumentar el déficit público. Lo revolucionario de su teoría consistió en afirmar que los capitalistas no debían considerar el pago de salarios como un gasto sino como uno de los pasos necesarios para obtener futuras ganancias. (Moreno & Martínez)

El pensamiento Económico de Keynes pretende el derecho de todas las personas, sin discriminación alguna, a disfrutar de unos mínimos vitales dignos, el de vivir con dignidad gracias a los servicios públicos ofrecidos por las distintas administraciones, así como también estas administraciones fijan leyes para el cumplimiento de estos objetivos y así prevenir crisis en calidad de intervencionistas.

## **2.7. Fundamentación Legal**

La presente investigación se fundamenta en La Constitución Política del Ecuador, (2008) Registro Oficial N° 449, con fecha Lunes 20 de Octubre del 2008 en el Capítulo Tercero, Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria,

Sección Sexta – Personas con discapacidad, en el Art. 47 en los siguientes numerales recalca:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida; 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas; 6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana; 7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular; 10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.

La “Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad” Asamblea General de Naciones Unidas, Diciembre de 2006 en el Artículo 26 literal h- Trabajo, en los siguientes numerales señala:

- a) Prohibiendo la discriminación por motivos de discapacidad; b) Protegiendo los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo y sus derechos sindicales; c) Empleando a personas con discapacidad en el sector público o promoviendo el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes.

De igual forma el respaldo del Código de trabajo, Registro Oficial N° 198, con fecha 30 de enero del 2006, Artículo 42, numeral 33 en el que reza:

El Empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores, está obligado a contratar al menos, una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad, género y diversidad en discapacidad, en el primer año de vigencia de la ley a partir de su publicación. En el segundo año será el 1% del total de los trabajadores, en el tercer

año el 2%; en el cuarto año el 3%, hasta llegar al quinto año, en donde la contratación será de 4%. Siendo ese porcentaje fijo que se aplicará en el sucesivo año”

En la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en el Suplemento del Registro Oficial No.796, del martes 25 de septiembre de 2012:

En La Sección Segunda – De la Salud en el Artículo 19 - Derecho a la salud, expone:

El Estado garantizará a las personas con discapacidad el derecho a la salud y asegurará el acceso a los servicios de promoción, prevención, atención especializada permanente y prioritaria, habilitación y rehabilitación funcional e integral de salud, en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud, con enfoque de género, generacional e intercultural”.

En La Sección Tercera - De La Educación, en el Artículo 27 - Derecho a la educación, explica:

El Estado procurará que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y culminar, dentro del Sistema Nacional de Educación y del Sistema de Educación Superior, sus estudios, para obtener educación, formación y/o capacitación, asistiendo a clases en un establecimiento educativo especializado o en un establecimiento de educación escolarizada, según el caso”.

En la Sección Cuarta - De la cultura, deporte, recreación y turismo, en el Artículo 42 - Derecho a la cultura, dice:

El Estado a través de la autoridad nacional competente en cultura garantizará a las personas con discapacidad el acceso, participación y disfrute de las actividades culturales, recreativas, artísticas y de esparcimiento; así como también apoyará y fomentará la utilización y el desarrollo de sus habilidades, aptitudes y potencial artístico, creativo e intelectual, implementando mecanismos de accesibilidad.

En la Sección Quinta - Del trabajo y Capacitación, en el Artículo 45 - Derecho al trabajo, señala:

Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para

la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

En la Sección Sexta - De la vivienda, en el Artículo 56 - Derecho a la vivienda, dice:

Las personas con discapacidad tendrán derecho a una vivienda digna y adecuada a sus necesidades, con las facilidades de acceso y condiciones, que les permita procurar su mayor grado de autonomía.

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

En los Estatutos de ASOPLEJICAT (1990), Registro Oficial N° 466, con fecha Miércoles 28 de Marzo de 1990 en el Capítulo II, del Credo y sus Propósitos,

Art. 4.-

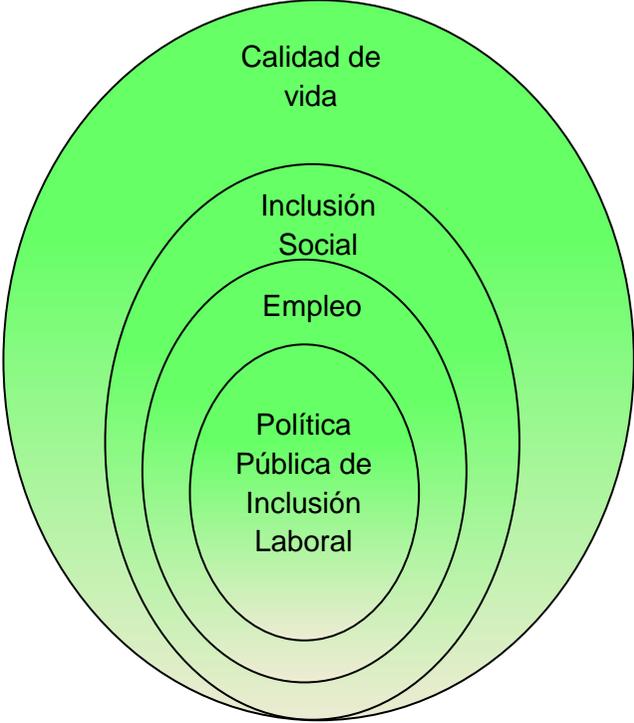
Nosotros creemos: En la igualdad de las personas y la justicia social; En la dignidad de las personas y su derecho al trabajo y superación; En la responsabilidad de ser personas útiles a la sociedad y a la patria; En la autoconfianza para vencer las limitaciones; En ASOPLEJICAT que será el baluarte para alcanzar nuestros derechos y objetivos.

Art. 5.- Propósitos: La Asociación persigue los propósitos inspirados en su credo y son:

- b) Procurar la rehabilitación y capacitación individual estimulando el esfuerzo conjunto con la finalidad de lograr el bienestar social, económico y espiritual de sus asociados; d) Velar por el tratamiento justo, conforme al derecho de sus asociados en las esferas públicas y particulares frente a los aspectos: médico, educacional, laboral y los demás que establece el uso de los derechos ciudadanos; f) Fomentar la participación de los poderes públicos, organismos, medios de comunicación y ciudadanía en la planificación y ejecución de programas para la recuperación y la integración social.

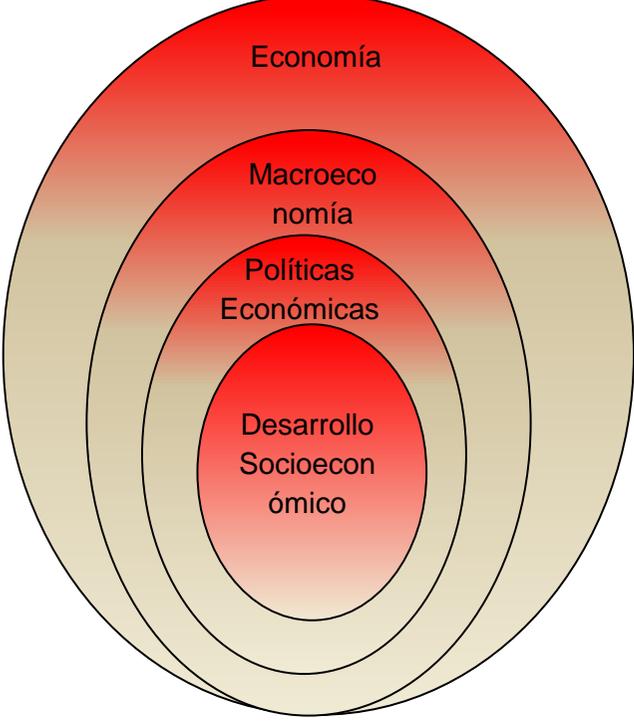
2.8. Categorías fundamentales

S  
u  
p  
e  
r  
o  
r  
d  
i  
n  
a  
c  
i  
ó  
n



Variable Independiente

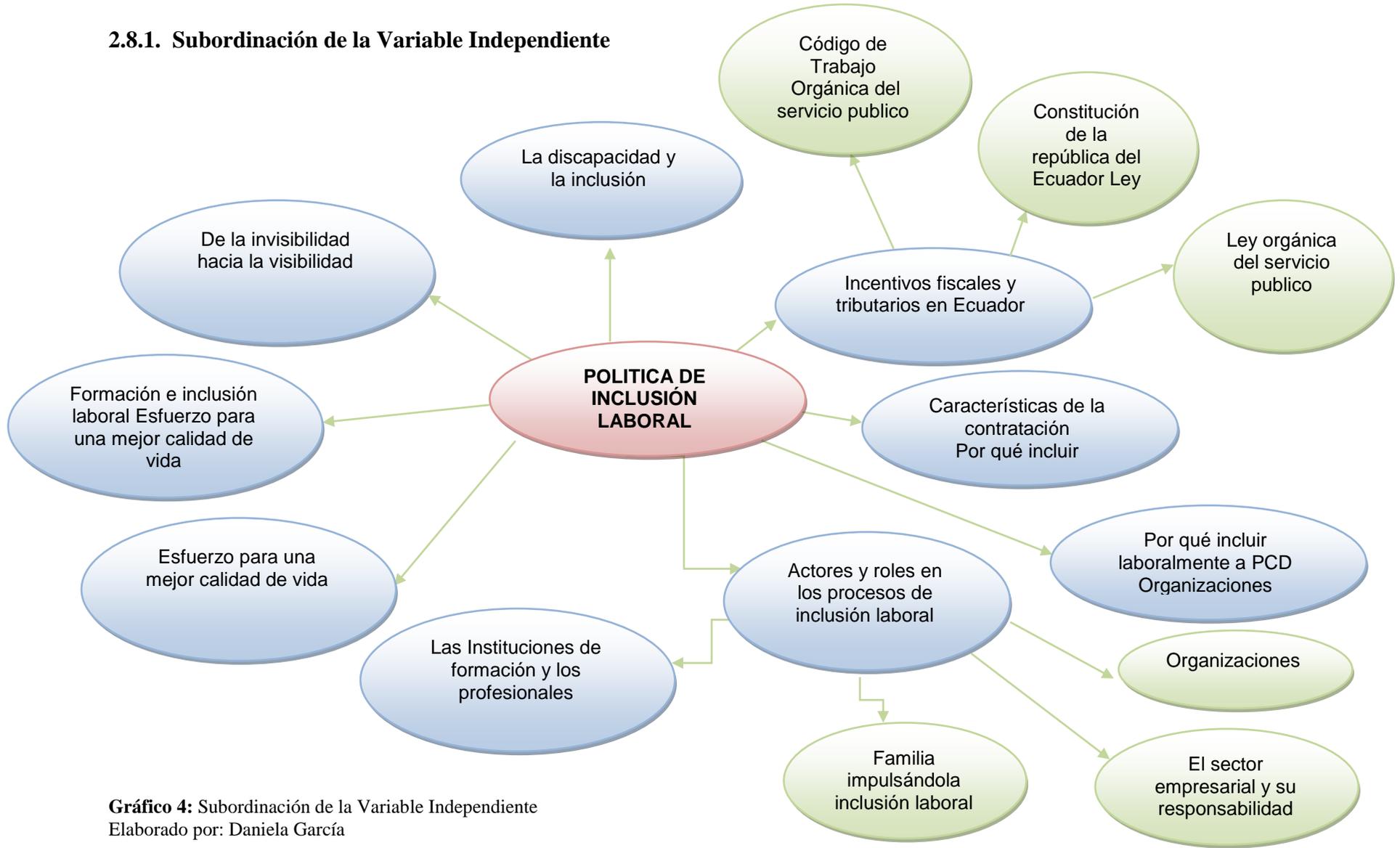
S  
u  
b  
o  
r  
d  
i  
n  
a  
c  
i  
ó  
n



Variable Dependiente

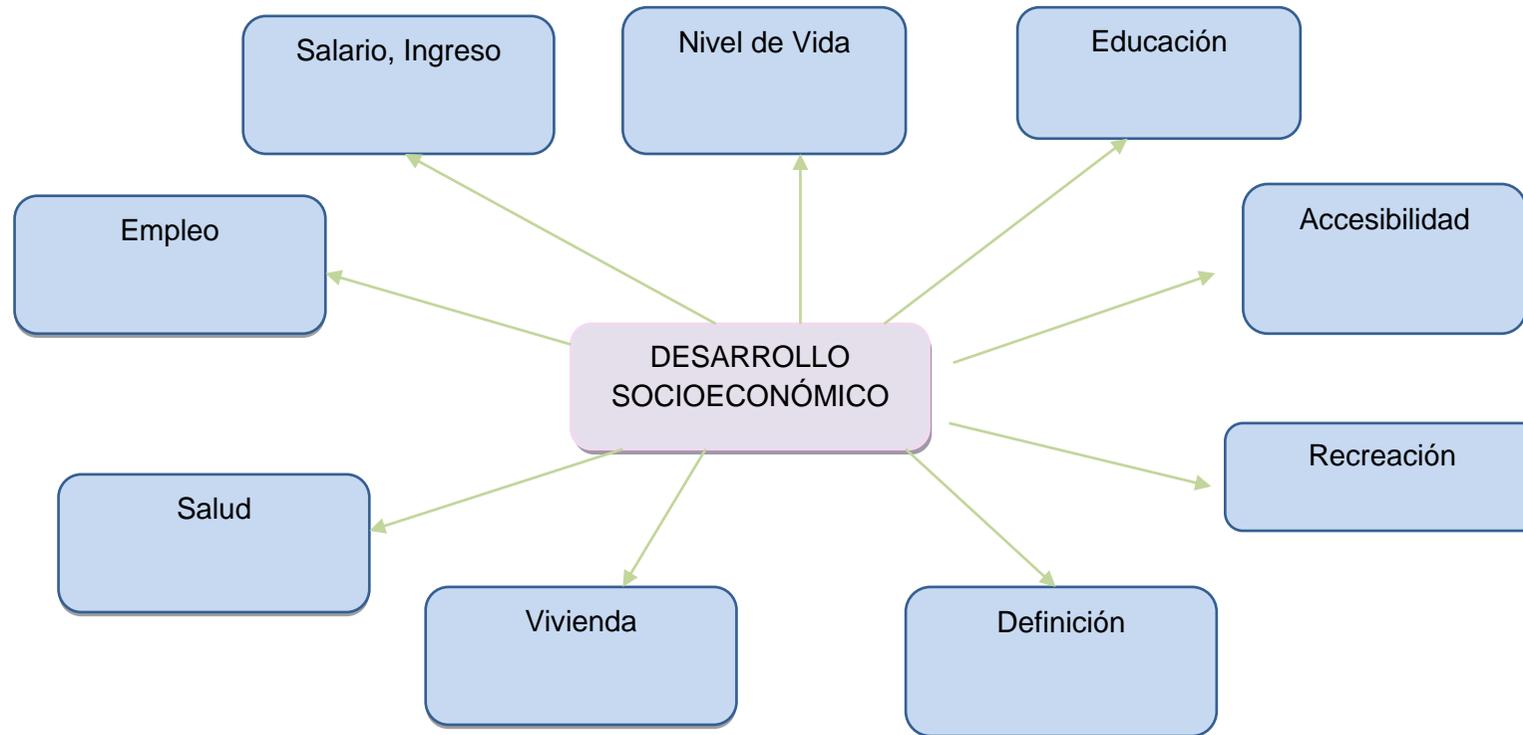
Grafico 3: Categorías fundamentales  
Elaborado por: Daniela García

**2.8.1. Subordinación de la Variable Independiente**



**Gráfico 4:** Subordinación de la Variable Independiente  
Elaborado por: Daniela García

### 2.8.2. Subordinación de la Variable Dependiente



**Gráfico 5:** Subordinación de la Variable Dependiente  
Elaborado por: Daniela García

### **2.8.3. Categorías Fundamentales**

#### *Fundamentación teórica de la Variable Independiente*

#### **CALIDAD DE VIDA**

Amate & Vazques(2009) en su libro manifiesta:

La calidad de vida es un concepto que refleja las condiciones de vida deseada por una persona, en relación con ocho necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos, es entendido como las percepciones y deseos de las personas sobre sus vidas. (pág. 38)

Tener buena calidad de vida significa estar a gusto, encontrarse bien, llevar una vida digna, ser feliz. Palomba(2012), dice:

El concepto de calidad de vida representa un término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida objetivas y un alto grado de bienestar subjetivo, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades( pág. 3).

En el Ecuador existe el Índice de desarrollo humano el cual indica el bienestar social y nivel de vida digno. Ecuador tiene un índice de desarrollo humano de 0.724 lo cual lo ubica entre los países más altos ya que cuando la cifra se acerca a 1 es mejor. Así, los factores que han permitido la mejora del país son la esperanza de vida (75,8 años); promedio de escolaridad (7,6 años); años esperados de escolaridad (13,7) INB per cápita (7471 dólares anuales) (Cozar, 2012).

#### **INCLUSIÓN SOCIAL**

Subirats, Alfama, & Obradors (s.f.) en su documento manifiesta: “La inclusión social de cualquier persona, colectivo o territorio pasaría pues, en primer lugar, por el acceso garantizado a la ciudadanía y a los derechos económicos, políticos y

sociales correspondientes a la misma, así como las posibilidades de participación efectiva en la esfera política”. (pág. 4)

Subirats, Alfama, & Obradorsen (2009) manifiestan:

El empleo la base con la que se calcula el grado de cobertura social de la población inactiva y también una de las principales vías de producción de sentido e identidad para los sujetos. El grado y el tipo de participación en éste determinan de una forma muy clara y directa las condiciones objetivas de exclusión e inclusión social.

## **EMPLEO**

Mogica(2011), en su documento web manifiesta que “empleo es un desempeño de una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que se recibe una remuneración o salario”.

El mismo autor aclara que:

Este concepto es diferente del término trabajo, pues es cualquier tipo de actividad o tarea necesaria para cubrir las necesidades básicas del ser humano (alimentación, limpieza, higiene, educación, etc.). Trabajos, los tiene toda la población, pero empleo no para hacer frente a la cobertura de las necesidades básicas en las sociedades capitalistas se necesitan ingresos económicos.

Neffa(2009), manifiesta que:

El empleo, es una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa. Se trata de un trabajo abstracto, que es susceptible de ser dividido en unidades elementales y de reagruparlas alrededor de un puesto de trabajo, que es reconocido como socialmente útil.

“Goza de ciertas garantías jurídicas y de la protección social y está normalizado mediante una clasificación resultante de reglas codificadas en los estatutos profesionales o en los convenios colectivos de trabajo” (Neffa,2009, p.12).

Para ser eficaces los programas de política social deben partir de una estrategia creadora de empleo, enlazado fundamentalmente, el desarrollo económico y el social. Lo económico es la fuerza de trabajo uno de los primordiales factores de producción, pues el capital humano es importante para la evolución de la economía y la productividad.

## **POLÍTICA DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Ordóñez (2011), dice que “Al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente nos referimos al tema de los derechos humanos”.

La misma autora manifiesta que:

“La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo, El gobierno está pendiente de la inclusión laboral de las personas con discapacidad”.

En este momento el Ecuador tiene políticas que señalan a las PCD como un “grupo de atención prioritario y habilitación, inserción social y empleo”

El ejemplo de Ecuador es particularmente importante porque muestra cuánto se puede lograr, inclusive en un país pequeño que actúa bajo muchas restricciones en épocas de incertidumbre económica-, siempre que haya suficiente voluntad política y apoyo popular. La rapidez de los distintos cambios también indica cuánto se puede lograr cuando hay voluntad política suficiente. (Ghosh 2012, págs. 17,27)

Ghosh (2012) manifiesta también:

Los salarios mínimos legales se han incrementado y más importante aún apunta a cumplirse rigurosamente. En la actualidad hay leyes para garantizar que todos los empleadores, grandes y pequeños, ofrezcan cobertura de seguridad social a sus trabajadores. Se pretende que, cada vez más personas se afilien al Instituto de Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) para que reciban sus pensiones y otros

beneficios. La ampliación de la cobertura del empleo formal, combinada con la negociación salarial tripartita y los aumentos considerables en los salarios mínimos, han reducido la desigualdad y la pobreza y han mejorado las condiciones de los trabajadores en general.

### ***De la invisibilidad hacia la visibilidad***

Ascue & Baltodano(2008), dice que:

Como sabemos, la sociedad establece un conjunto de atributos o parámetros con los cuales los individuos suelen categorizarse. Por ello, quienes presentan características manifiestas y distantes de los estereotipos culturales socialmente aceptados fueron y todavía son vistos como seres devaluados, con escasa o ninguna posibilidad de desarrollo integral y de aporte laboral y social.

“A lo largo de la historia las personas con discapacidad han sido motivo de estigmatización, segregación, rechazo y exclusión por parte de todos los grupos sociales”.

Ascue & Baltodano(2008), dice:

Los esfuerzos para el cambio en la representación social de estos grupos tuvieron relación con los importantes y crecientes avances científicos del siglo XIX, que revolucionaron el campo de la medicina y la vida social. A fines de este siglo e inicios del XX se impulsa la obligatoriedad de la enseñanza y surge la Educación Especial, reconociendo el acceso de las personas con discapacidad a la educación paralela, segregada de la de sus pares sin discapacidad (Europa, América del Norte). Años más tarde América Latina se moviliza en este esfuerzo (págs. 13-15).

### ***La discapacidad y la inclusión***

Ascue & Baltodano(2008), manifiesta:

Actualmente la inclusión es planteada como una preocupación fundamental en la agenda política de los Estados, a nivel mundial y lógicamente en Latinoamérica. La única forma de garantizar el camino hacia la inclusión es que este proceso sea asumido como una verdadera reforma que deje atrás modelos homogeneizantes, selectivos y promueva la democratización en la educación.

### ***Formación e inclusión laboral de las personas con discapacidad***

Ascue & Baltodano(2008), señala:

Algunos países reportan crecimiento económico; sin embargo, no se traduce en mejores expectativas desarrollo para amplios sectores de la población. En este escenario, la educación tiene un rol fundamental, la formación para el trabajo y la inclusión laboral. Más aún si tenemos en cuenta que ésta sigue siendo un vehículo de progreso para superar la pobreza y la exclusión de grandes sectores de la población, entre los que se encuentran mayoritariamente las personas que presentan discapacidad. (pág. 35)

### ***Esfuerzo para una mejor calidad de vida***

Ascue & Baltodano(2008, pág. 41), manifiesta:

Es fundamental la adquisición de capacidades técnicas, habilidades y destrezas polivalentes que puedan ser transferibles a diversos espacios laborales. Igualmente los estudiantes deben alcanzar una cultura laboral que dé cuenta de su autonomía, autoestima positiva y de un conjunto de habilidades (lectoescritura básica/o funcional, manejo del cálculo, empleo eficiente del tiempo, uso de las TIC, capacidad de emprendimiento para el autoempleo, perseverancia, trabajo en equipo, entre otros).

“La formación para el trabajo es un derecho que debe ser exigido por quienes presentan discapacidades, sin ser motivo de segregación.”

### ***Actores y roles en los procesos de inclusión laboral: la articulación para el éxito***

Ascue & Baltodano(2008), dice:

Tanto la formación como la inclusión laboral demandan una permanente articulación a fin de superar las altas tasas de exclusión y pobreza. Una y otra requieren fortalecerse y desarrollar esfuerzos conjuntos en el marco de las políticas de Estado para contribuir en la generación de oportunidades a escala local que beneficien a las personas con discapacidad (pág. 42).

### ***Las Instituciones de formación y los profesionales***

Ascue & Baltodano(2008), señala:

Asumen en forma corporativa los desafíos permanentes para brindar una formación laboral acorde al cambiante mundo del trabajo y a los intereses y potencialidades de los estudiantes. Deben fortalecer el desarrollo profesional y la formación continua de la docencia y de otros profesionales en torno a los diversos itinerarios formativos, las características de los estudiantes y las estrategias de articulación con el mundo productivo, y por último fomentar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre inclusión laboral y personas con discapacidad a fin de enriquecer y reorientar el marco formativo. (pág. 42)

### ***El sector empresarial y su responsabilidad social***

Ascue & Baltodano(2008), manifiesta:

Ambos son interlocutores en dos aspectos clave: plantean demandas de empleo para ser traducidos en los perfiles profesionales y ocupacionales contribuyendo en la innovación curricular. Además brindan acceso para pasantías y prácticas laborales. Asimismo, pueden articular redes empresariales con este propósito y también promover el desarrollo de la formación continua de los trabajadores. Igualmente, contribuyen en la difusión de experiencias exitosas sobre el desempeño de personas con discapacidad. (pág. 43)

### ***Familia impulsando la inclusión laboral***

Ascue & Baltodano(2008), dice:

Debidamente informada, asume la responsabilidad correspondiente, afianzando la cultura del trabajo y las habilidades para el tránsito a la vida adulta. Participa en generación de proyectos de emprendimiento productivo, motivando al esfuerzo, con el asesoramiento de la institución formativa. Favorece el desarrollo de una vida independiente en el hijo, desde los estadios más tempranos, para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de las obligaciones como parte de un colectivo. (pág. 43)

***Organizaciones no gubernamentales (ONG), universidades, asociaciones de personas con discapacidad, entre otras***

Ascue & Baltodano(2008), señala: “Son las que movilizan el entramado local para la inclusión laboral, mediante acciones de información y sensibilización, la constitución de comités consultivos para la formación y empleo, establecimiento de convenios para la formación continua, generación de bolsas de empleo, apertura de líneas crediticias entre otras” (pág. 43).

***Primer paso para la inclusión social y laboral de personas con discapacidad***

Flores (s.f.), dice: “Modificar condiciones y dinámicas sociales de exclusión: menor acceso a bienes y servicios de calidad, restricciones a la participación, barreras y obstáculos para la autodeterminación: no todas son rampas; Cambio cultural: prejuicios, estereotipos, miedos, visiones descalificadoras de la persona, discriminación”.

***¿Por qué incluir laboralmente a las PCD?***

Flores (s.f.), manifiesta:

En primer lugar, porque el trabajo es un derecho humano; En segundo lugar, porque la inclusión laboral permite a las personas con discapacidad participar en la economía del país, desarrollar sus capacidades, integrarse plenamente a su comunidad y poder elegir y sostener su propio proyecto de vida de manera autónoma; Esta inclusión contribuye a enriquecer y potenciar el desarrollo económico nacional; Y por último, porque las personas con discapacidad tienen competencias y capacidades como cualquier persona y aquellas competencias potenciales no desarrolladas las pueden adquirir con los apoyos y la capacitación necesarias, igual que cualquier persona, para desempeñar un trabajo de manera eficiente y eficaz.

***Características de contratación***

Ordoñez(2011), manifiesta las siguientes características:

- Diversidad de género.
- Analizando características de discapacidad.
- Condiciones de accesibilidad.
- El contrato de trabajo debe ser escrito e inscrito en la Inspectoría de Trabajo y Empleo.
- Diversidad de discapacidad
- Incentivos tributarios.

### ***Incentivos fiscales y tributarios en Ecuador***

Flores (s.f.) En cuanto a incentivos fiscales y tributarios en Ecuador manifiesta lo siguiente:

En enero del 2006, se agrega la contratación de PCD tanto al sector público y privado de manera porcentual: de tal forma que hoy contamos con el 4% de contratación, teniendo como referencia el total de la nómina existente en la empresa. La ley de equidad tributaria vigente desde enero del 2007, en el artículo 70 del capítulo 1 de las reformas relativas al impuesto a la renta, estipula que las empresas que contraten a PCD o trabajadores que tengan cónyuges o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional a este impuesto.

### ***Fundamentación teórica de la Variable Dependiente***

## **ECONOMÍA**

Según Macedo(2006) manifiesta:

La economía es la ciencia que tiene por objeto la administración de los recursos de que disponen las sociedades humanas: estudia las formas cómo se comporta el hombre ante la difícil situación del mundo exterior ocasionada por la tensión existente entre las necesidades ilimitadas y los medios limitados con que cuentan los agentes de la actividad económica.

Macedo (2006) cita a Federico Engels quien señala que “La economía política es la ciencia que estudia las leyes que rigen la producción, la distribución, la

circulación y el consumo de los bienes materiales que satisfacen necesidades humanas. La economía debe resolver los temas económicos que surgen como consecuencia de la política”.

Un objetivo de la economía, es proveer las herramientas precisas para saber cómo optimizar, operar y participar criterios para elegir la alternativa y gestionar los recursos y evitar la escasez.

## **MACROECONOMÍA**

Material bibliográfico dirigido especialmente a los cursos de economía (2005), señala: “Se define macroeconomía como el estudio del comportamiento agregado de una economía”.

El mismo autor manifiesta que:

En tanto que la vida económica de un país depende de millones de acciones individuales realizadas indistintamente por empresas comerciales, consumidores, trabajadores y funcionarios del gobierno, la macroeconomía se centra en las consecuencias globales de cada una de estas acciones. De manera que la macroeconomía se concentra en los comportamientos de variables definidas para la economía como un todo, tomando lo esencial o común y dejando de lado elementos individuales. El enfoque básico de la macroeconomía es, entonces, la observación de las tendencias globales de la economía más que de las tendencias que afectan a determinadas empresas comerciales, trabajadores o regiones en la economía”. (pag.7)

Se puede también decir que “Se considera primordialmente el comportamiento económico de una agrupación de sujetos. Va a estudiar las relaciones entre los grandes agregados económicos de un país o región...El empleo y desempleo, inflación, producción nacional, crecimiento de la producción, déficit público” (El objeto de la economía, 2004).

## **POLÍTICA ECONÓMICA**

En el artículo de diario el telégrafo de (León, 2014) manifiesta que “Complementariamente, se puede abordar la política económica como una política pública que busca resolver un problema colectivo que requiere de la acción de instituciones estatales”.

León (2014) menciona a Subirats, Knoepfel, Larrue, Varone que en su libro “Análisis y gestión de políticas públicas de 2012”, definen:

La política pública como la respuesta del sistema político-administrativo a una situación de la realidad social juzgada políticamente como inaceptable. Esto implica que un problema social se ha convertido en un problema de política pública y que requiere de la acción de los poderes públicos. No todo problema social es un problema de política pública. Por ejemplo, las políticas de combate a la desigualdad no siempre han estado en la agenda pública, a pesar de que la desigualdad es uno de los principales problemas sociales del país y de la región. Igualmente, en determinados contextos se ha privilegiado como problema social y público la lucha contra la inflación antes que la búsqueda del pleno empleo.

En el sitio web Términos relacionados a la Política Económica y Social (2014) dice que:

La política económica puede definirse como el conjunto de directrices y lineamientos mediante los cuales el Estado regula y orienta el proceso económico del país, define los criterios generales que sustentan, de acuerdo a la estrategia general de desarrollo, los ámbitos fundamentales e instrumentos correspondientes al sistema financiero nacional, al gasto público, a las empresas públicas, a la vinculación con la economía mundial y a la capacitación y la productividad.

## **DESARROLLO SOCIOECONÓMICO**

Desarrollo socioeconómico AMAI (2008) dice: “El desarrollo socioeconómico representa la capacidad para acceder a un conjunto de bienes y estilo de vida, empleo, salario e ingreso”.

La importancia del desarrollo económico para Gutierrez (2010) es “El desarrollo socio-económico es importante porque mide la calidad de vida de las personas en cuanto a educación, empleo, vivienda y el modo en que se desenvuelve ante la sociedad con respecto a su modo de vivir y adquisición de bienes y servicios y en cuanto a indicadores de salud y distracción”.

En el artículo de Leandro (s.f.) El

Como se ha podido notar, el desarrollo económico no solo considera lo económico y financiero, sino que también toma muy en cuenta a los aspectos sociales y al ser humano como tal, ya que también se considera importante el grado de satisfacción y realización de las personas, así como su educación, salud, seguridad, nutrición

Para medir el desarrollo económico de un país:

No solo deben analizarse las tasas de crecimiento de su economía y su ingreso per cápita, sino que también deben tenerse en cuenta datos como los siguientes: la cantidad de escuelas primarias, secundarias y de educación superior y número de estudiantes por educador, índice de alfabetización, esperanza de vida, tasas de mortalidad infantil, cantidad de camas de hospital por cada mil habitantes, cantidad de empresas de radio, televisión, líneas aéreas, cantidad de vehículo automotores, de buses, kilómetros de red vial y ferroviaria, entre muchos otros indicadores del bienestar de la población. (Leandro s.f.)

### ***Crecimiento***

Según (Leandro, s.f.) dice que:

Crecimiento y desarrollo son dos conceptos muy relacionados en el sentido de que para que se dé el desarrollo es necesario que se dé el crecimiento, sin embargo no necesariamente que se da el crecimiento también habrá desarrollo.

Generalmente se entiende por crecimiento a los aumentos reales de la producción, y que por lo tanto contribuyen, si son superiores a la tasa de crecimiento demográfico, para obtener un mayor nivel de ingreso para la población, y por ende se espera mejorar el acceso a más servicios y bienes.

Paul Samuelson (citado por Leandro, s.f.) presenta aspectos del desarrollo los cuales son:

- **Aspectos sociales**

El reconocido economista reafirma esto último: “Como el trabajo es un importante factor de la producción, se puede llevar a cabo un gran programa constructivo en este ámbito. Cuando los planificadores trazan la línea a seguir para acelerar el desarrollo económico, siempre incluyen los siguientes puntos:

1. Control de las enfermedades y mejora de la nutrición y de la salud, tanto para mejora del bienestar de la gente como para hacerla más productivo en el trabajo. Es decir, que no hay que calificar de lujos ni caprichos a los hospitales y al alcantarillado.
2. La instrucción hace más productivo el trabajo; hay que aumentar los presupuestos escolares y otros gastos para reducir el analfabetismo. Además de enseñar a la gente a leer y escribir, hay que instruirla en nuevas técnicas agrícolas e industriales. Hay que enviar al extranjero a los más capacitados a que se eduquen en el conocimiento de la ingeniería, de la medicina y de la economía”.

- **Aspectos educativos y culturales**

Como se ha citado, uno de los puntos a tocar de mayor importancia cuando se habla de desarrollo económico es la educación y la capacitación, que como lo menciona Samuelson, no consiste sólo en enseñar a leer y escribir, sino también instruir a la población para el trabajo.

Según OMS (2009) analiza que:

Cuando se da una prioridad inferior a los objetivos sociales con respecto a los económicos, los problemas del riesgo de la sociedad se harán más pronunciados y con el tiempo pueden minar la legitimidad y la misma sostenibilidad de los sistemas políticos y económicos...Deben formularse políticas y medidas para lograr objetivos determinadas mediante la “mano visible” del gobierno.

### ***Salario, ingreso***

Según Rete (2007), manifiesta:

Se sabe que para establecer el sistema salarial, existen dos ponderaciones que permiten integrar la retribución total de un puesto: por un lado un componente fijo, el que determina directamente la asignación básica para el puesto, adicionando los beneficios

y las prestaciones, y por el otro, un componente variable, formando por los incentivos o remuneración por rendimiento y de manera adjunta los incrementos por méritos.

En su artículo Basta(s.f.), dice:

Desde el punto de vista propio del saber económico, el salario es un rédito ingreso: el que corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo; de modo semejante a como el “beneficio” es el rédito o ingreso peculiar del titular de una empresa. Los economistas, desde su punto de vista, lo consideran fundamentalmente el precio del trabajo subordinado aunque un precio con características especiales ya que, por razones éticas, no se admite, normalmente, que quede librado pura y exclusivamente al mercado. Así, analizan, por ejemplo, cómo se forma ese precio en un régimen sin organización sindical y en un régimen con organización sindical.

“En sentido económico, los ingresos entran en poder de una persona o de una organización. Un sujeto puede recibir ingresos (dinero) por su actividad laboral, comercial o productiva”.

(Cepal, 2009), manifiesta:

El ingreso del hogar procede de las siguientes fuentes principales: sueldos, salarios y otros renglones conexos recibidos de los empleadores, ganancias netas de los trabajadores por cuenta propia, beneficios de negocios, rentas por concepto de inversiones personales (alquileres, intereses, dividendos), regalías y comisiones. Para los fines de las encuestas de hogares, es conveniente incluir como ingresos los pagos periódicos percibidos regularmente de una herencia o de un fondo fiduciario, pensiones alimenticias, pensiones, rentas vitalicias, becas, remesas y otras ayudas en efectivo percibidas regularmente, y varias otras entradas periódicas, junto con las prestaciones de seguridad social y conexas en metálico y en especie. (pag.6)

## ***Empleo***

Paredes (2013) manifiesta:

En términos generales para el país, el crecimiento de la población económicamente activa (PEA) ha sido considerablemente alto, lo que viene a constituir una razón de gran importancia de que se haya mantenido un alto nivel de desempleo y una ampliación del subempleo. Este crecimiento está fundamentado no solo en los factores

básicos, sino de índole demográfico relacionado con la natalidad y otro de carácter sociológico relacionado con la integración de la mujer a la activa productiva.

Además mismo autor dice:

El empleo a nivel nacional ha experimentado un significativo incremento como consecuencia de la inversión que realizan las autoridades, de aquí que la tasa de desempleo actualmente es de las más bajas registradas en el país durante los últimos años. El desempleo en la zona rural, estimulado por la política económica aplicada en el sector agropecuario, había traído como consecuencia el deterioro progresivo del poder adquisitivo de los grupos de más bajos ingresos, tales como los pequeños y medianos trabajadores, se encuentran afectados por la discriminación, con respecto a los salarios devengados por los trabajadores urbanos.

### ***Salud y vivienda***

Paredes (2013) en su revista manifiesta:

Para las autoridades actuales, garantizar la salud de la población rural es uno de los compromisos asumidos y un principio constitucional ineludible, por tal razón, todos los pasos dirigidos en materia de reformar el sistema de salud actual, constituye uno de los grandes retos que enfrenta el país hacia la construcción de un modelo de sociedad más justa, que ofrezca a los campesinos el acceso a los servicios esenciales que le permitan una mayor calidad de vida. El mejoramiento en las viviendas se correspondió con los niveles de inversión pública dirigida hacia la construcción de éstas, realizadas durante esos años. No obstante, se registró que las familias de más bajos ingresos varían en condiciones de hacinamiento, ubicándolo en un 79%.

### ***Educación***

Paredes (2013) menciona que:

Normalmente al analizar la riqueza de un país se suele dar demasiado valor a los recursos naturales, cuando en realidad depende mucho más de sus recursos humanos, es decir de las actitudes y aptitudes de sus habitantes (capacidad de trabajo, intereses, iniciativa). Podemos decir que a mayor Educación mayor renta. Lo que supone una importante ventaja práctica ya que, si bien las fuentes naturales o el capital son

limitadas, la Educación como fuente de riqueza es ilimitada (depende de cuánto y cómo se cultive).

Jaccard 19578 (citado por Paredes, 2013) piensa que solo un pueblo instruido puede sacar partido de las inversiones económicas. “Un país dispone de capital humano cuando ha recibido una educación general y tecnológica de un nivel que le permite aplicar a la producción una notable cantidad de conocimientos, incrementándola así en volumen y calidad”.

### ***Nivel de vida***

Según Salario justo es calidad de vida (s.f. ), dice: “Una compensación justa es aquella que permite a una persona tener una vida digna con su familia, que responda a su valor en cuanto al aporte que da a la organización, reconociendo el crecimiento que esta ha tenido en proporción equitativa”.

Estrada, Amescua, & Herrera (2005) cita a Katsching el cual escribe sobre el concepto de calidad de vida refiriéndose a él como un término que debiera estar relacionado con “El bienestar psicológico, la función social y emocional, el estado de salud, la funcionalidad, la satisfacción vital, el apoyo social y el nivel de vida, en el que se utiliza indicadores normativos, objetivos y subjetivos de las funciones fiscal, social y emocional de los individuos”.

### ***Recreación***

Beneficios de la recreación (2006), dice:

Se refiere a las oportunidades para vivir, aprender y llevar una vida satisfactoria y productiva, así como para encontrar caminos para experimentar sus propósitos, placer, salud y bienestar: Una vida plena y significativa, balance entre trabajo y juego, satisfacción con la vida, calidad de vida, desarrollo y crecimiento personal, autoestima, sentido de acompañamiento, creatividad y adaptabilidad, solución de problemas y toma de decisiones, salud y mantenimiento físico, bienestar psicológico, apreciación y satisfacción personal, sentido de aventura, entre otros” (pag.5).

“El desarrollo de eventos, políticas, programas y proyectos recreativos son direccionados a grupos sociales en situación de riesgo o de vulnerabilidad social, buscando la reducción de conflictos sociales y de la delincuencia, la manutención de la paz y armonía social, y la ocupación positiva y productiva del potencial tiempo ocioso” ( Elizalde & Gomez, 2010).

**Accesibilidad:**

Se puede decir que la accesibilidad es la eliminación de barreras, en el área urbana como en el perfeccionamiento arquitectónico, específicamente de los edificios públicos y privados.

Según Nigro, Rodríguez, Ducasse, & Sergent (2008) manifiestan:

Las personas con trastornos en la movilidad y/o la comunicación necesitan para su interacción apropiada con el espacio, que el diseño tenga en cuenta las necesidades de estos individuos. A la hora de realizar alguna intervención en el entorno se deberán contemplar esas necesidades con el objeto de mejorar la calidad de vida. Para diseñar espacios accesibles se tendrá en cuenta que existen individuos con discapacidades permanentes o transitorias. La edad de los sujetos podría ser otro factor obstaculizante en relación con este tema.

Aspectos de la accesibilidad:

- Espacio accesible
  - Oportunidades
  - Alcances
  - Usos
- |   |                |
|---|----------------|
| } | Espacio físico |
| } | Trabajo        |
| } | Salud          |
| } | Educación      |

CONADIS (2009) hace referencia a la Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad en el artículo 9-accesibilidad dice:

A fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en

igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

## **2.9. Hipótesis**

La aplicación de la política pública de inclusión laboral incide significativamente en el desarrollo socioeconómico de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua.

**Hi:** La aplicación de la Política Pública de Inclusión Laboral incide en el desarrollo socioeconómico de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua.

**Ho:** La aplicación de la Política Pública de Inclusión Laboral no incide en el Desarrollo Socioeconómico de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua

## **2.10. Señalamiento de Variable**

**2.10.1. Variable Independiente:** Aplicación de la Política Pública de Inclusión Laboral

**2.10.2. Variable Dependiente:** Desarrollo Socioeconómico

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Enfoque de la Investigación**

En la obra “Metodología de la Investigación” de Hernández, Fernández, & Baptista (citado por Medina, Borboa, & Rodríguez, 2013) afirman que “ Todo trabajo de investigación se sustenta en dos enfoques principales: el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo, los cuales de manera conjunta forman un tercer enfoque: El enfoque mixto”.

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque crítico propositivo, de carácter cuanti-cualitativo o mixto.

##### **3.1.1. Investigación Cualitativa**

Mendoza(2009), señala:

La metodología cualitativa, como indica su propia denominación, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible.

Será una investigación cualitativa porque se utilizará herramientas descriptivas para analizar datos estadísticos encontrados, con soporte del Marco Teórico.

Se estudiará las variables de la presente investigación en curso, La Política Pública de Inclusión Laboral, su procedencia, hechos, estructuras, procesos, causas-efectos, consecuencias; Así como también a las personas involucradas en

el proceso de investigación, que son los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua, su calidad de vida, el nivel de desarrollo socioeconómico que han tenido desde la promulgación de las leyes que protegen a las personas con discapacidad física como un sector prioritario.

### **3.1.2. Investigación Cuantitativa**

Hurtado y Toro (citado por Mendoza, 2009) dice que la investigación cuantitativa: “Tiene una concepción lineal, es decir que haya claridad entre los elementos que conforman el problema, que tenga definición, limitarlos y saber con exactitud donde se inicia el problema, también le es importante saber qué tipo de incidencia existe entre sus elementos”.

Será una investigación cuantitativa porque se obtendrá datos estadísticos, mediante métodos numéricos como la tabulación de las encuestas aplicadas, es decir en la investigación se logrará obtener datos numéricos exactos, porcentajes de ingresos, número de personas que laboran y otros que muestren el beneficio que originó la aplicación de la Política Pública de Inclusión Laboral para comprobar la hipótesis planteada mediante el método estadístico Chi-Cuadrado.

## **3.2. Modalidad básica de la Investigación**

### **3.2.1. Bibliográfica-documental**

En el Libro denominado “Tutoría De La Investigación Científica” de Herrera, Medina, & Naranjo (2008), dice que la investigación bibliográfica-documental “Tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos”.

Es importante aplicar la investigación bibliográfica documental, para que el presente trabajo de investigación tenga una fundamentación sólida de la información que se encontrará a lo largo de su desarrollo.

La información se obtendrá de fuentes bibliográficas primarias las que se obtendrán de documentos de ASOPLEJICAT y secundarias como investigaciones afines, revistas, libros, módulos especializados, publicaciones e internet que tengan información acerca de la política pública de inclusión laboral o sobre los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua y su Desarrollo Socioeconómico; esto permitirá desarrollar, profundizar y respaldar la investigación.

### **3.2.2. De campo**

Es importante la modalidad de campo para tomar contacto de forma directa con la realidad y acudir al lugar de los hechos.

“Este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras. De entrevistas , cuestionarios, encuestas y observaciones” (Cruz, 2012).

Sierra(2012), manifiesta lo siguiente sobre la investigación de campo:

1. Se realiza en el lugar de los hechos donde acontece el fenómeno.
2. Se apoya en el método de campo que consta de los siguientes pasos:
3. Plan o diseño de la investigación
4. Selección de muestra
5. Recolección y análisis de datos.
6. Codificación y edición de la información
7. Presentación de resultados
8. Utiliza las técnicas de observación y encuesta.

De acuerdo a los conceptos anteriores, se ocupará en el presente trabajo investigativo la modalidad de investigación de campo, porque el investigador tendrá contacto directo con los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua, ya que a lo largo de la investigación se acudirá al lugar de los hechos como es la Asociación y los lugares de trabajo de las personas involucradas, para

interactuar e indagar acerca de la inclusión laboral y el desarrollo socioeconómico de cada uno de ellos, utilizando la encuesta como técnica, los datos encontrados serán procesados para obtener información adecuada que servirá de apoyo para verificar la hipótesis y cumplir los objetivos.

### **3.3. Nivel o tipo de la investigación**

#### **3.3.1. Investigación Exploratoria**

Hernández(2012), Habla acerca de la investigación exploratoria y dice “Se considera como el primer acercamiento científico a un problema. Se utiliza cuando éste aún no ha sido abordado o no ha sido suficientemente estudiado y las condiciones existentes no son aún determinantes”.

Citando a Cruz (2012) el cual manifiesta que la investigación exploratoria tiene el “propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática determinada y encontrar los procedimientos adecuados para elaborar una investigación posterior”. Es importante utilizar el tipo de investigación exploratoria, ya que no se conoce con precisión la incidencia de la Política Pública de Inclusión Laboral en el desarrollo socioeconómico de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua, con el conocimiento que se obtendrá se podrá sacar conclusiones sobre aspectos relevantes acerca de los efectos positivos de la participación del gobierno actual con la promulgación de leyes en beneficio de las personas con discapacidad.

#### **3.3.2. Investigación Descriptiva**

(Hernández, 2012), manifiesta: “La investigación descriptiva se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales una realidad”.

Rivera, Guadalupe citado por (Castro, 2013) manifiesta que “La investigación descriptiva responde a las preguntas: quién, qué, dónde, cuándo y cómo”.

El tipo de investigación a utilizarse es la modalidad descriptiva, para determinar de manera efectiva, precisa y sistemática los componentes y características de la variable Independiente Política Pública de Inserción Laboral y la variable dependiente Desarrollo Socioeconomico de los miembros de la Asociación de pléjicos de Tungurahua, los motivos de su origen, en que situación se encuentra, para que permita descubrir si las variables a estudiar tienen relación, si la Política Pública de Inserción Laboral ha causado efectos positivos en los miembros de la Asociación de pléjicos de Tungurahua.

### **3.4. Población y muestra**

#### **3.4.1. Población**

Para Gallego, Isern, & Segura(2009) población es: “El conjunto de individuos que tienen ciertas características que son las que se desea estudiar”.

La población a estudiar son miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua, que como característica principal tienen algún tipo de discapacidad física las cuales son, paraplejia, hemiplejía, cuadriplejía secuela de polio mielitis, parálisis cerebral y amputados.

Las personas con discapacidad física, miembros de ASOPLEJICAT son también beneficiarios directos de la Política Pública de Inclusión Laboral y de la promulgación de estas leyes a favor de los mismos.

También se puede recalcar que la población del presente trabajo de investigación es finita ya que es una Asociación con un número determinado de socios los cuales son aquellas personas que van a ser estudiadas para obtener acertadas conclusiones. Según el Ministerio de Inclusión Económica y social, legalmente la Asociación de Pléjicos de Tungurahua está conformada por 100 miembros como se detalla en el Anexo # 1

### 3.4.2. Muestra

Para Gallego, Isern, & Segura (2009), señala que muestra es:

El grupo de individuos que realmente se estudiarán, es el subconjunto de la población. Para que se pueda generalizar los resultados obtenidos, dicha muestra ha de ser representativa de la población. Para que sea representativa se ha de definir muy bien los criterios de inclusión y exclusión y sobretodo, se han de utilizar las técnicas de muestreo apropiadas.

Existen dos tipos de métodos, el aleatorio o probabilístico que se fundamenta en el cálculo de probabilidades, y el no probabilístico el cual no utiliza una estrategia, sino que se concentra en base a la intuición y criterios del investigador.

Para poblaciones finitas se aplicará la fórmula del Muestreo Probabilístico (Punina, 2013). En la investigación en curso se aplicará el método probabilístico en donde cada miembro de ASOPLEJICAT, tiene la misma probabilidad para ser elegido como componente de la muestra.

El tamaño de la muestra estará relacionado con los objetivos de la investigación, con las características de la población, con los recursos y el tiempo disponible, por lo tanto la muestra de la presente investigación será representativa y se utilizará la siguiente fórmula matemática.

***Fórmula para determinar la muestra:***

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{Z^2 * p * q + Ne^2}$$

Z=Nivel de confianza (1,96%)

P=Probabilidad de éxito

q=probabilidad de fracaso

N= población

e =tamaño de la muestra, porcentaje de error maestral.

**Reemplazando:**

$$n = \frac{196^2 * 0,5 * 0,5 * 100}{2 * 2 * 0,5 * 0,5 + (100 * 0,05)}$$

Z= (1,96%)

P= 95%

q=0,5

N= 100

e= 0,05

**n= 79**

La muestra para la presente investigación será 79 miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua, los cuales son un grupo representativo de la población, se obtendrá la información mediante la encuesta como técnica de recolección de datos, se alcanzará aspectos, características y datos importantes para verificar la hipótesis planteada y formular conclusiones acertadas, las cuales indicarán el nivel de incidencia de la Política Pública de Inserción Laboral en el Desarrollo Socioeconomico de los miembros de la Asociación de pléjicos de Tungurahua y sus efectos.

El modelo estadístico para verificar la hipótesis será el CHI-CUADRADO.

### 3.5. Operacionalización de las variables

#### 3.5.1. Variable Independiente: Política Pública de Inclusión Laboral

**Tabla 3:** Variable Independiente: Política Pública de Inclusión Laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<b>POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL.-</b> Medidas o acciones gubernamentales con implementación de estrategias, proyectos, reglamentos, presupuestos, entre otros reflejando la intención de	Accesibilidad Arquitectónica	Movilidad Libre de obstáculos Comodidad	¿Su lugar de trabajo cuenta con la accesibilidad necesaria para su movilización?	Técnica: Encuesta
	Integración	Intercambio de opiniones Relación Interpersonales Expresividad	¿Se ha sentido discriminado en su lugar de trabajo?	
	Rendimiento	Profesionalización Productividad Nivel Salarial	¿Labora en un puesto de trabajo de acuerdo a sus habilidades y al título que tiene? ¿Recibe un salario adecuado dependiendo de la labor que desempeña? ¿Considera necesario un aumento de sueldo? ¿Usted cree que tiene posibilidades de ascender?	

regularizar el empleo integrado, equitativo, accesible, con el fin que las empresas públicas y privadas cumplan con las medidas impuestas, recompense el rendimiento de los trabajadores y ayuden al desarrollo profesional con incentivos y capacitaciones.	Formación y Capacitación	Nivel académico Conocimientos actualizados	de puesto en la empresa que labora?  ¿Cuál es su nivel de educación?  ¿Ha recibido cursos de capacitación para desempeñarse en su puesto de trabajo?	Espacio: Miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua
--	--------------------------	---	--	---

Fuente: Marco Teórico  
Elaborado por: Daniela García

### 3.5.2 Variable Dependiente: Desarrollo Socioeconómico

**Tabla 4:** Variable Dependiente: Desarrollo Socioeconómico

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>DESARROLLO SOCIOECONÓMICO.-</b></p> <p>El desarrollo socioeconómico es un proceso que ocurre en el tiempo e implica mejoras en las condiciones de vida del ser humano a través de una evolución en los ámbitos económico, cultural, político y social.(Macias, 2009)</p>	Condiciones de vida	Nivel de vida Salud Vivienda Educación Salubridad	¿Cree usted que desde que labora ha mejorado sus condiciones de vida? ¿Cree que usted y sus dependientes pueden acceder a educación, salud, vivienda y alimentación?	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Espacio: Personas con capacidades especiales de las empresas privadas de la ciudad de Ambato</p>
	Ámbito económico	Presupuesto Confort Bienes y servicios adquiridos	¿El ingreso por salario que usted percibe es el necesario para cubrir sus gastos mensuales? ¿A demás de cubrir sus necesidades básicas usted puede acceder a actividades de ocio-recreación y bienes-servicios de confort (extras)?	
	Ámbito Político	Leyes Estatutos Reglamentos	¿La empresa en la que labora cumple con la política pública de inclusión laboral especialmente la ley del 4% acerca de la contratación de las personas con	

			discapacidad? ¿Cree que la concepción de las personas con discapacidad ha cambiado gracias a la intervención del gobierno actual?	
	Ámbito Social	Discriminación Exclusión Inclusión	¿Considera usted importante realizar un manual de concientización para posibilitar una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad?	

Fuente: Marco Teórico  
Elaborado por: Daniela García

### 3.6. Plan de recolección de la información

Para el desarrollo exitoso de la presente investigación, se pretende recopilar información idónea para su análisis y correcta interpretación.

Al estar sustentada en información verificable, que respalda lo que se pretende demostrar con la hipótesis formulada. La construcción de la información se opera en dos fases: plan para la recolección de la información y plan para el procesamiento de la información (Herrera, Medina, & Naranjo, 2008).

Es necesario realizar el Plan de Recolección de Información, el cual asumirá estrategias metodológicas como técnicas, métodos, e instrumentos requeridos por los objetivos e hipótesis.

La tabla a continuación, será una guía para la recolección de información primaria de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua acerca del tema de investigación.

**Tabla 5:** Recolección de Información

<b>RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN</b>	
<b>PREGUNTAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
¿Qué técnica?	Se tomara en cuenta la siguiente técnica: Encuesta
¿Para qué?	Recolectar información la Política Pública de Inclusión Laboral y el Desarrollo socioeconómico, cumplir los objetivos y verificar la hipótesis
¿A quiénes?	Personas con Discapacidad Física Miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua
¿Quién?	Por la Investigadora: Daniela García
¿Cómo?	Haciéndole llegar la encuesta a la persona seleccionada
¿Sobre qué aspectos?	Política de inclusión laboral de PCD y Desarrollo socioeconómico
¿Con qué?	Cuestionario Preguntas de Información
¿Cuándo?	Del 22 al 27 de junio del 2014
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Dónde?	Asociación de Pléjicos de Tungurahua
¿En qué situación?	En los puestos de trabajo

Fuente: Investigación

Elaborado por: Daniela García

Es indispensable que el instrumento de recolección de información, posea validez y confiabilidad en donde la información recolectada pueda ser medible y demostrable; En el presente trabajo de investigación el cuestionario estará formado por preguntas cerradas dirigidas a las Persona con Discapacidad Física, miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua, con el fin de recabar información sobre el Desarrollo Socioeconomico que han tenido desde la aplicación de de la Política Pública de Inserción Laboral.

### **3.7. Plan de procesamiento de la información**

Una vez obtenida la información correspondiente a la política pública de inclusión laboral y el desarrollo socioeconómico de los miembros de ASOPLEJICAT, se clasificará y agrupará las respuestas con la ayuda de un programa estadístico.

Los datos recogidos se procesarán siguiendo los siguientes procedimientos:

1. Revisión crítica de la información recopilada, mediante el análisis y limpieza de información incompleta y no necesaria.
2. Se procederá a la tabulación de la información a través de métodos estadísticos de la variable independiente Política Pública de Inserción Laboral y la variable dependiente Desarrollo Socioeconomico.
3. Se representará la información obtenida en gráficos, de manera resumida, entendible y fácil de visualizar.

### **3.8. Análisis e interpretación de resultados**

Según Castañela, Cabrera, Navarro, & Vries (2010) “Es el proceso que permite analizar la información con el fin de obtener de ella las respuestas a las preguntas que se formularon en los instrumentos y presentar los resultados”.

En el análisis e interpretación de resultados se realizará un estudio detallado de la variable independiente Política Pública de Inserción Laboral y la variable dependiente Desarrollo Socioeconómico de los miembros de la Asociación de plásticos de Tungurahua y se llevará a cabo el siguiente procedimiento:

1. Análisis de las medidas estadísticas e información cualitativa relevante, describiendo los resultados trascendentales de la investigación, recalcando las tendencias y relaciones fundamentales de los objetivos e hipótesis.
2. Interpretación de resultados, comparando con el marco teórico, en las categorías pertinentes.
3. Contraste de los resultados obtenidos del estudio realizado a las variables, política de inclusión laboral e ingresos salariales, así como sus objetivos y metas.
4. Comprobación de hipótesis mediante el modelo estadístico CHI-CUADRADO.

## CAPITULO IV

### ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de datos

Los datos presentados fueron recopilados de setenta y nueve miembros de la Asociación de Plejicos de Tungurahua.

Se tomó en cuenta aspectos importantes sobre la variable “Desarrollo Socio Económico”, entre los cuales se puede mencionar:

- Educación; Integración Social; Salud; Vivienda; Actividades de ocio y recreación; Calidad de vida.

Además, en relación con la variable “política pública de inclusión laboral”, se destacó:

- Salario; Empleo; Accesibilidad; Integración laboral; Ingresos, gastos; Leyes.

El instrumento que se utilizó en la investigación para la recolección de los datos fue la encuesta, debido a que esta herramienta es rápida y eficaz para obtener datos precisos y más cercanos a la realidad de las variables estudiadas.

En el cuestionario se utilizó preguntas cerradas, las mismas que fueron representadas en porcentajes, tabuladas en cuadros, representadas en gráficos e interpretadas para su mejor comprensión y análisis.

Se utilizó el chi cuadrado  $\chi^2$  para la verificación de hipótesis y comprobar la relación entre la aplicación de la Política Pública de Inclusión Laboral y el Desarrollo Socioeconómico de los miembros de la Asociación de Plejicos de Tungurahua.

#### 4.1.1. Análisis de la encuesta

##### *Encuestas a miembros de la Asociación de Plejicos de Tungurahua.*

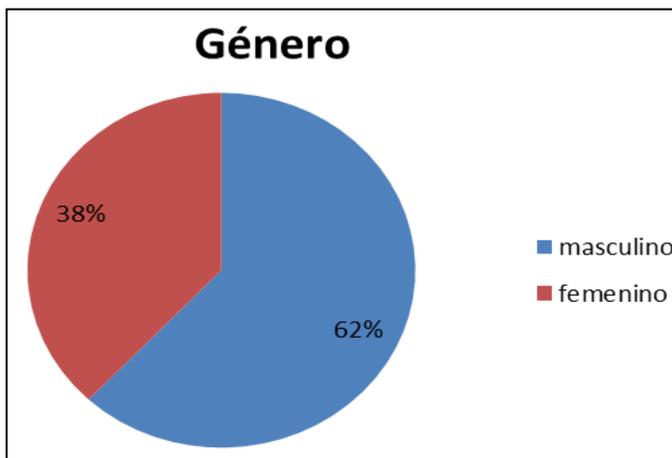
#### **Pregunta: 1 Género**

**Tabla 6:** Genero

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	49	62,0
Femenino	30	38,0
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 6:** Genero

Elaborado por: Daniela García

#### **Análisis.-**

De un total de 79 encuestados miembros de ASOPLEJICAT 49 son hombres y 30 mujeres.

#### **Interpretación.-**

Existe mayor población masculina en Asoplejicat, ésta representa más del 50% del total de los miembros, por lo tanto se puede decir que las empresas han tenido mayor posibilidad de contratar más PCDF hombres que mujeres.

## Pregunta 2 ¿Usted labora en?

Tabla 7: Sector laboral

	Frecuencia	Porcentaje
sector publico	12	15,2
sector privado	39	49,4
negocio propio	15	19,0
Ninguno	13	16,4
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García

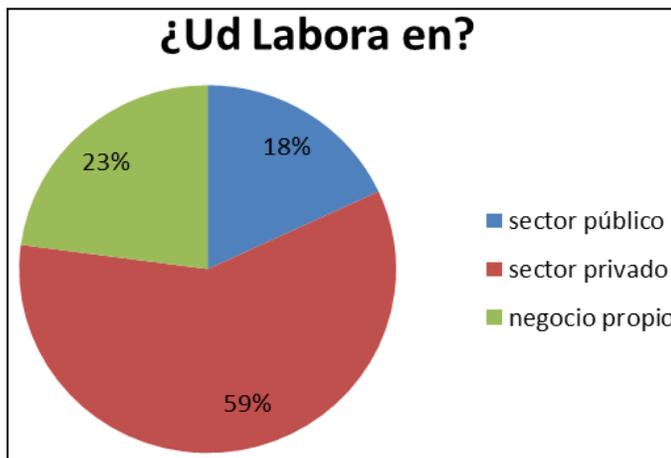


Gráfico 7: Sector laboral

Elaborado por: Daniela García

### Análisis.-

Como se puede apreciar, un 15,2% de las personas con discapacidad miembros de ASOPLEJICAT laboran en el sector público; un 49,4% en el sector privado; un 19% cuentan con negocio propio y el 16,4% no cuentan con ningún empleo.

### Interpretación.-

Existe insuficiente contratación por parte del sector público, las empresas que cumplen mayormente con esta disposición son las privadas, en cuanto al negocio propio son pocos los miembros de ASOPLEJICAT que cuentan con uno.

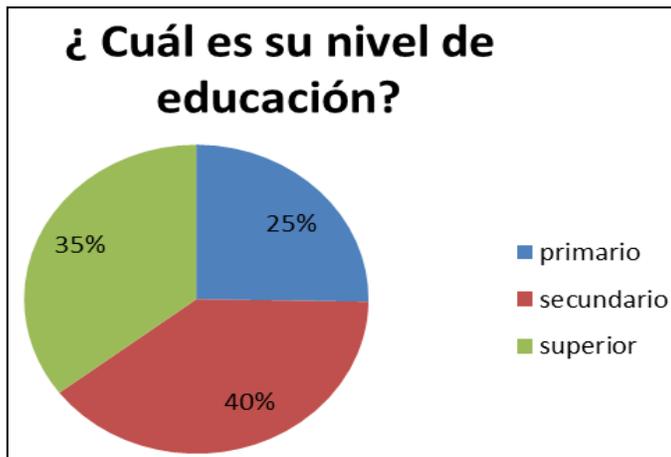
### Pregunta 3 ¿Cuál es su nivel de educación?

**Tabla 8:** nivel de educación

	Frecuencia	Porcentaje
Primario	20	25,3
Secundario	31	39,3
Superior	28	35,4
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 8:** nivel de educación

Elaborado por: Daniela García

#### **Análisis.-**

El 25,3% de los encuestados culminaron el nivel primario; el 39,3% terminó el nivel secundario; y el 35,4% culminó o se encuentra cursando el nivel superior.

#### **Interpretación.-**

La mayor parte de los miembros de ASOPLEJICAT se han preparado académicamente en los niveles primario y secundario y pocos el nivel superior, actualmente el nivel superior va en incremento por las exigencias laborales.

**Pregunta 4 ¿Labora en un puesto de trabajo de acuerdo a sus habilidades y título que tiene?**

**Tabla 9:** Labores por habilidades y titulo

	Frecuencia	Porcentaje
Si	43	54,4
No	23	29,1
No Laboran	13	16,5
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 9:** Labores por habilidades y titulo

Elaborado por: Daniela García

**Análisis.-**

De 79 miembros de ASOPLEJICAT 43 si trabajan de acuerdo a sus habilidades y al título que tiene; 23 laboran pero no por sus habilidades o título y 13 no laboran.

**Interpretación.-**

De las Personas con Discapacidad Física que trabajan, la mayoría han sido contratadas de acuerdo a sus habilidades o título, por otra parte existen también otras que laboran en puestos de trabajo impuestos por los empleadores ya que no son acordes a las destrezas que tienen.

**Pregunta 5 ¿Recibe un salario adecuado dependiendo de la labor que desempeña?**

**Tabla 10:** Salario adecuado según la labor que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
Si	43	54,4
No	23	29,1
No Laboran	13	16,5
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 10:** Salario adecuado según la labor que desempeña

Elaborado por: Daniela García

**Análisis.-**

Según la encuesta el 54,4% de los miembros de ASOPLEJICAT reciben un salario adecuado dependiendo de la labor que desempeñan; el 29,1% no reciben un salario adecuado; y el 16,5% no laboran.

**Interpretación.-**

Más de la mitad de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua piensan que son asalariados según el trabajo que les han asignado, aunque tienen mayores aspiraciones laborales y salariales, un porcentaje significativo perciben que el salario que reciben no compensa todo el trabajo que realizan, porque a pesar que realizan trabajos similares o mayores que otras personas que no tienen discapacidad, perciben salarios mínimos.

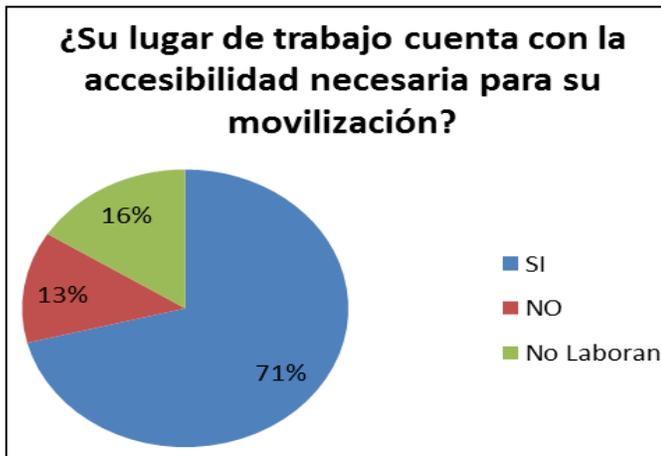
**Pregunta 6 ¿Su lugar de trabajo cuenta con la accesibilidad necesaria para su movilización?**

**Tabla 11:** Accesibilidad necesaria

	Frecuencia	Porcentaje
Si	56	70,9
No	10	12,6
No Laboran	13	16,5
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 11:** Accesibilidad necesaria

Elaborado por: Daniela García

**Análisis.-**

De las PCD encuestadas el 70,9% cuenta con la accesibilidad necesaria para su movilización; el 12,7% no cuentan con accesibilidad necesaria; y el 16,5% no laboran.

**Interpretación.-**

La mayor parte de empresas que contratan a las PCDF tienen accesibilidades físicas dentro y fuera de sus empresas, existe también otras instituciones que no proporcionan facilidades de movilización para el correcto desempeño laboral de las personas con discapacidad física.

### Pregunta 7 ¿Se ha sentido discriminado en su lugar de trabajo?

**Tabla 12:** Discriminación Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	34,2
No	39	49,4
Total	66	83,5
No Laboran	13	16,5
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 12:** Discriminación Laboral

Elaborado por: Daniela García

#### **Análisis.-**

27 PCDF encuestados se han sentido discriminados en su lugar de trabajo; 39 no se han sentido discriminados; y 13 no laboran.

#### **Interpretación.-**

A pesar de que la mayor parte de socios indican que no se han sentido discriminados, un gran porcentaje si lo están viviendo diariamente, indicando esto que algunos empleadores y compañeros de trabajo siguen teniendo actitudes negativas y tratos injustos a este conglomerado.

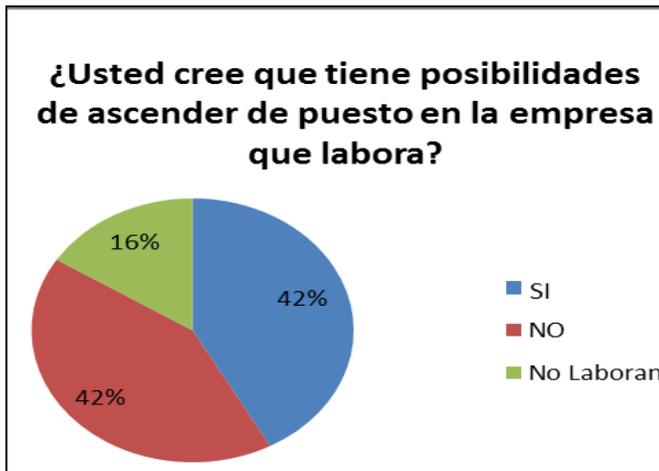
**Pregunta 8 ¿Usted cree que tiene posibilidades de ascender de puesto en la empresa que labora?**

**Tabla 13:** Posibilidades de ascender

	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	41,8
No	33	41,8
No Laboran	13	16,4
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 13:** Posibilidades de ascender

Elaborado por: Daniela García

**Análisis.-**

Los datos encontrados en la tabulación muestran que 33 PCDF encuestadas piensan que no tienen posibilidades de ascender en las empresas que laboran; 33 piensan que si tienen posibilidades de ascender; y 13 no laboran.

**Interpretación.-**

Se puede decir que no todas las empresas dan posibilidades a las PCDF de ascender y desarrollarse profesionalmente dentro de sus funciones, por esta razón la mayor parte de los encuestados desearían cambiarse a una empresa que les brinde posibilidades para mejorar su situación laboral.

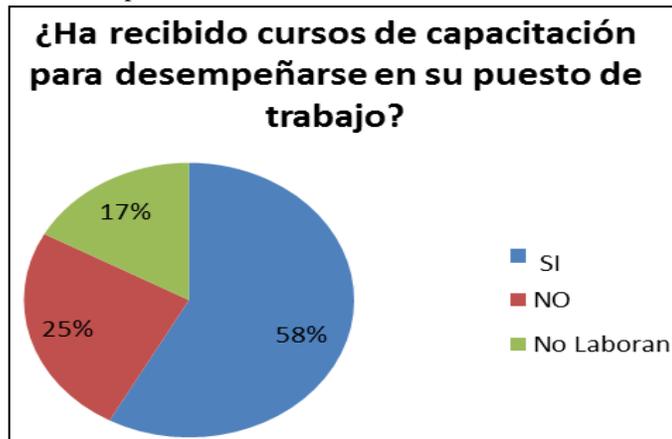
**Pregunta 9 ¿Ha recibido cursos de capacitación para desempeñarse en su puesto de trabajo?**

**Tabla 14:** Capacitación Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Si	46	58,2
No	20	25,3
No Laboran	13	16,5
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 14:** Capacitación Laboral

Elaborado por: Daniela García

**Análisis.**

Las encuestas muestran lo siguiente: el 58,2 % han recibido cursos de capacitación; el 25,3% no ha recibido cursos de capacitación para desempeñarse en su puesto de trabajos; el 16,5% no laboran.

**Interpretación.-**

De las PCDF que laboran más de la mitad han recibido cursos de capacitación al inicio de sus labores ya que la mayoría no tenía experiencias laborales, pero hay que tomar en cuenta que una verdadera integración laboral y ayuda al desarrollo profesional de estas personas consiste en capacitarles constantemente en el área que laboran.

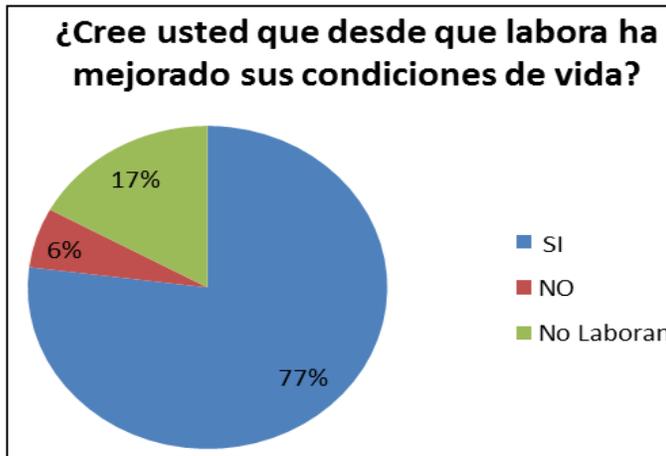
**Pregunta 10 ¿Cree usted que desde que labora ha mejorado sus condiciones de vida?**

**Tabla 15:** Condiciones de vida

	Frecuencia	Porcentaje
Si	61	77,2
No	5	6,3
No Laboran	13	16,5
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 15:** Condiciones de vida

Elaborado por: Daniela García

**Análisis.-**

La encuesta nos muestra que 61 PCDF miembros de ASOPLEJICAT desde que laboran si han mejorado sus condiciones de vida; 5 personas no han mejorado sus condiciones de vida; y 13 no laboran.

**Interpretación.-**

En su mayoría, las PCDF que laboran aseguran que han mejorado sus condiciones de vida, ya que actualmente cuentan con un medio de ingreso para cubrir sus necesidades, lo que antes no sucedía y en lugar de ser un aporte para la familia eran una carga.

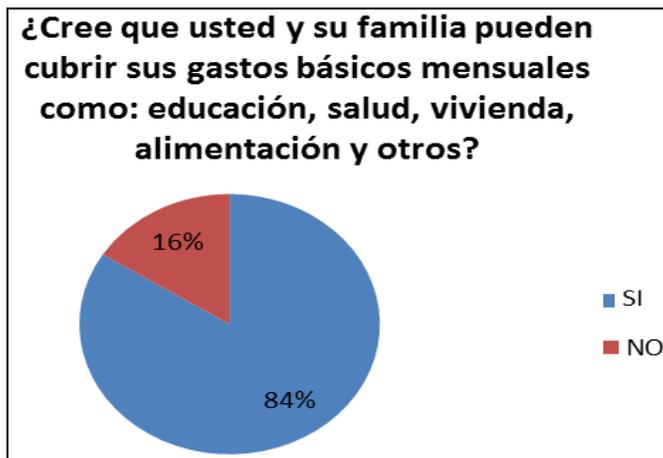
**Pregunta 11 ¿Cree que usted y su familia pueden cubrir sus gastos básicos mensuales como: educación, salud, vivienda, alimentación y otros?**

**Tabla 16:** Gastos básicos mensuales

	Frecuencia	Porcentaje
Si	66	83,5
No	13	16,5
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 16:** Gastos básicos mensuales

Elaborado por: Daniela García

**Análisis.-**

Según la encuesta se deduce que el 83,5% de los miembros de ASOPLEJICAT creen que ellos y sus dependientes pueden cubrir sus gastos básicos mensuales como: educación, salud, vivienda, alimentación y otros; y el 16,5% no puede acceder.

**Interpretación.-**

Los datos muestran que la mayor parte de familias de las PCDF miembros de ASOPLEJICAT puede cubrir sus necesidades básicas mensuales, penosamente existen también un porcentaje menor que no puede acceder a gastos básicos.

**Pregunta 12 ¿Además de cubrir sus necesidades básicas usted puede acceder a actividades de ocio- recreación y bienes-servicios de confort (extras)?**

**Tabla 17:** actividades de ocio- recreación y bienes-servicios de confort

	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	28,6
No	56	71,4
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 17:** actividades de ocio- recreación y bienes-servicios de confort

Elaborado por: Daniela García

**Análisis.-**

Las encuestas realizadas indican que el 28,6% de las PCDF puede acceder a actividades de ocio- recreación y bienes-servicios de confort y el 71,4% no pueden acceder a estas actividades.

**Interpretación.-**

Los resultados muestran que las Personas con Discapacidad Física socios de ASOPLEJICAT tienen un nivel de vida medio ya que no tienen la posibilidad de acceder a actividades de recreación y confort, visualizando un alto grado de inconformidad con su nivel económico.

**Pregunta 13 ¿A nivel general usted cree que se cumple según lo acordado en las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad en las empresas?**

**Tabla 18:** política pública de inclusión laboral en las empresas

	Frecuencia	Porcentaje
Todas	16	20,3
Algunas	49	62,0
ninguna	14	17,7
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 18:** política pública de inclusión laboral en las empresas

Elaborado por: Daniela García

**Interpretación.-**

El 20,3% de las PCDF miembros de ASOPLEJICAT piensan que todas las empresas cumplen según lo acordado en las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad; el 62% creen que algunas; y el 17,7% piensan que ninguna.

**Análisis.-**

La mayor parte de los encuestados, se siente inconformes a causa de la exclusión económica, laboral y social ya que tan solo algunas empresas cumplen con las leyes actuales, las empresas no hacen efectiva las políticas vigentes establecidas y algunas las están evadiendo.

**Pregunta 14 ¿La empresa en la que labora cumple con las leyes establecidas por el gobierno nacional especialmente la del 4% acerca de la contratación de las personas con discapacidad?**

**Tabla 19:** Cumplimiento de las leyes empresa en la que labora

	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	48,1
No	28	35,4
No Laboran	13	16,5
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 19:** Cumplimiento de las leyes empresa en la que labora

Elaborado por: Daniela García

**Análisis.-**

De los miembros de ASOPLEJICAT que trabajan, 38 indican que la empresa en la que laboran si cumple con las leyes establecidas por el gobierno nacional especialmente la del 4% acerca de la contratación de las personas con discapacidad; 28 personas señalaron que no cumplen; y 13 miembros no laboran.

**Interpretación.-**

En las empresas que laboran los miembros de ASOPLEJICAT tan solo el 50% ponen en práctica las leyes laborales actuales, las instituciones que no cumplen o cumplen parcialmente deberían tomar conciencia y responsabilidad social.

**Pregunta 15 ¿Cree que la concepción de las personas con discapacidad ha cambiado gracias a la intervención del gobierno actual?**

**Tabla 20:** Intervención del gobierno actual

	Frecuencia	Porcentaje
Si	56	70,9
No	23	29,1
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 20:** Intervención del gobierno actual

Elaborado por: Daniela García

**Análisis.-**

Según la tabulación de datos el 70,9% cree que la concepción de las personas con discapacidad ha cambiado gracias a la intervención del gobierno actual; el 29,1% no lo creen.

**Interpretación.-**

La mayor parte de las PCDF están de acuerdo con las políticas públicas de inclusión laboral impuestas por el gobierno favor de este sector, evidenciando cambios notorios en su concepción y trato de parte de los empresarios y la sociedad en general, penosamente en algunos casos las leyes son malinterpretadas e incumplidas.

**Pregunta 16 ¿Considera usted importante realizar una guía de acción que posibilite una inclusión laboral, económica y social de los miembros de ASOPLEJICAT?**

**Tabla 21:** Manual de concienciación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	74	93,7
No	5	6,3
Total	79	100,0

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García



**Gráfico 21:** Manual de concientización

Elaborado por: Daniela García

**Análisis.-**

El 93,7% de los encuestados consideran importante realizar un manual de concienciación para posibilitar una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad; y el 6,3% no lo consideran.

**Interpretación.-**

La mayoría de los miembros de ASOPLEJICAT apoyan la idea de realizar un manual de concienciación para incursionar conocimiento acerca de la actual política pública de inclusión laboral vigente y posibilitar una mayor inclusión laboral, económica y social.

#### **4.1.2. Interpretación de datos**

Existe una escasa contratación en el sector público por su mayor exigencia académica y experiencia laboral, un mayor porcentaje de PCDF labora en el sector privado o cuentan con un negocio propio.

En años anteriores las Personas con Discapacidad Física tan solo alcanzaron los niveles de educación primario y secundario, actualmente por las exigencias laborales los miembros de ASOPLEJICAT han optado por continuar sus estudios para obtener un título de tercer nivel.

Las personas con discapacidad miembros de ASOPLEJICAT que laboran se sienten inconformes con los puestos de trabajo impuestos por los empleadores ya que tienen mayores aspiraciones laborales y salariales.

Existen empresas que no cumplen o que cumplen parcialmente las leyes de inclusión laboral, al no brindan facilidades físicas, psicológicas, laborales y morales.

En su mayoría, las PCDF que laboran han mejorado sus condiciones de vida, actualmente cuentan con un medio de ingreso para cubrir sus necesidades básicas, pero aseguran tener un nivel vida medio ya que no pueden acceder a actividades extras y de confort.

La mayor parte de las PCDF están de acuerdo con las políticas públicas de inclusión laboral impuestas por el gobierno, aunque penosamente algunas personas e instituciones las malinterpretan e incumplen.

Las PCDF miembros de ASOPLEJICAT apoyan la idea de realizar un manual de concienciación para posibilitar una mayor inclusión laboral y desarrollo socio económico.

## 4.2. Verificación de Hipótesis

### 4.2.1. Planteamiento de la hipótesis

**Hi:** La aplicación de la política pública de inclusión laboral incide en el desarrollo socioeconómico de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua.

**Ho:** La aplicación de la política pública de inclusión laboral no incide en el desarrollo socioeconómico de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua

### 4.2.2. Selección del nivel de significación

Para la verificación el nivel de significancia será  $\alpha = 0.5$  (Nivel de confianza 0.95%)

### 4.2.3. Descripción de la Población

Se tomó como referencia para la investigación de campo un porcentaje significativo de 79 miembros de la Asociación de Plejicos de Tungurahua.

Para realizar la prueba de comprobación de hipótesis se escogió las siguientes preguntas:

**Tabla 22:** Preguntas para Hipótesis

<b>Variable Independiente:</b> Política Pública de Inclusión Laboral	<b>Variable Dependiente:</b> Desarrollo Socioeconómico
Pregunta 13 ¿A nivel general usted cree que se cumple según lo acordado en las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad en las empresas?	Pregunta 11 ¿Cree que usted y sus dependientes pueden cubrir sus gastos básicos mensuales como: educación, salud, vivienda, alimentación y otros?

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** Daniela García

#### 4.2.4. Especificación de lo estadístico

Se utilizó la distribución X<sup>2</sup> (Chi Cuadrado), el que permite determinar si el conjunto de frecuencias observadas se ajusta a un conjunto de frecuencias esperadas o teóricas.

**Tabla 23:** Frecuencia Observada

<b>FRECUENCIA OBSERVADA</b>			
¿A nivel general usted cree que se cumple según lo acordado en las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad en las empresas?	¿Cree que usted y sus dependientes pueden cubrir sus gastos básicos mensuales como: educación, salud, vivienda, alimentación y otros?		<b>TOTAL</b>
	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
TODAS	10	4	14
ALGUNA	45	3	48
NINGUNA	11	6	17
<b>TOTAL</b>	66	13	<b>79</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García

**Tabla 24:** Frecuencia Esperada

<b>FRECUENCIA ESPERADA</b>			
¿A nivel general usted cree que se cumple según lo acordado en las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad en las empresas?	¿Cree que usted y sus dependientes pueden cubrir sus gastos básicos mensuales como: educación, salud, vivienda, alimentación y otros?		<b>TOTAL</b>
	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
TODAS	11,69620253	2,303797468	14
ALGUNA	40,10126582	7,898734177	48
NINGUNA	14,20253165	2,797468354	17
<b>TOTAL</b>	66	13	79

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Daniela García

#### 4.2.5. Especificaciones de las regiones de aceptación y rechazo

Tabla 25: Grados de libertad

	FILAS	COLUMNAS
GI	(3-1)	(2-1)
GI	2	1
GI	2*1	
GI	2	
		<b>X2T= 5,99</b>

Fuente: Investigación  
Elaborado por: Daniela García

La tabla de distribución Chi Cuadrado con 2 grados de libertad; y con una confiabilidad de 0.95%, mostró el valor de X2 (tabular) que en este caso corresponde a 5,99.

#### 4.2.6. Calculo “Chi Cuadrado” X2

Se utilizará la siguiente fórmula:

$$X2 = \frac{(O-E)^2}{E}$$

Tabla 26: Chi Cuadrado Calculado

FRECUENCIA OBSERVADA	FRECUENCIA ESPERADA	(O-E)	(O-E) <sup>2</sup>	Σ (O-E) <sup>2</sup> /E
10	11,69620253	-1,696202532	2,877103028	0,245986081
45	40,10126582	4,898734177	23,99759654	0,598424914
11	14,20253165	-3,202531646	10,25620894	0,722139489
4	2,303797468	1,696202532	2,877103028	1,248852413
3	7,898734177	-4,898734177	23,99759654	3,038157254
6	2,797468354	3,202531646	10,25620894	3,666246635
			<b>X2 CALCULADO</b>	<b>9,519806786</b>

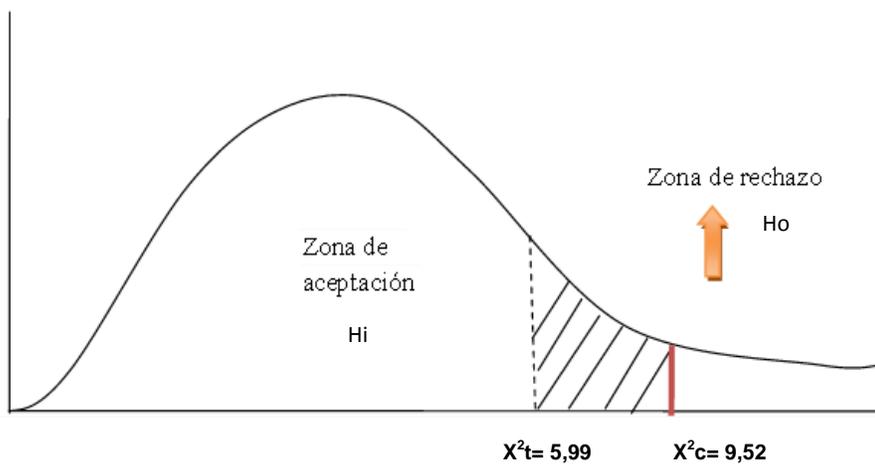
Fuente: Cuestionario  
Elaborado por: Daniela García

**Reemplazo de fórmula:**

$$X^2 = \frac{\sum (f_e - f_t)^2}{f_t}$$

$$X^2 = (10-11,7)^2/11,7 + (45-40,1)^2/40,1 + (4-2,3)^2/2,3 + (3-7,9)^2/7,9 + (6-2,8)^2/2,8$$

$$X^2 = 9,52$$



**Gráfico 22:** Chi cuadrado  
Elaborado por: Daniela García

#### 4.2.7. Decisión y conclusión

Como  $X^2$  calculado (9,52) cae en la región de rechazo, entonces se niega la  $H_0$  y se acepta  $H_1$  la cual dice que:

LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSIÓN LABORAL INCIDE EN EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LOS MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN DE PLÉJICOS DE TUNGURAHUA.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

- Las empresas actualmente solicitan para su cuerpo de trabajo personas con mayor preparación académica o experiencia laboral.
- Los empresarios desconocen las habilidades, destrezas y potencialidades de las Personas con discapacidad, por esta razón imponen trabajos con salarios muy bajos, discriminan a sus empleados, y no los ayudan a desarrollarse profesionalmente, estas son algunas de las causas por lo que las PCDF no están conformes en sus puestos de trabajo.
- La mayor parte de empresas contratan a las personas con discapacidad por obligación y casi siempre de manera temporal negándoles a estas personas posibilidades de ascensos o renovación de contratos.
- El presente Proyecto ayudará a que la situación laboral, económica y social de los miembros de ASOPLEJICAT mejore, ya que tanto los empresarios como las personas con discapacidad física, tendrán mayor conocimiento sobre las leyes actuales, con el fin de cambiar la errónea concepción que tienen sobre este sector.
- Los miembros de la Asociación de Plejicos de Tungurahua tienen un nivel de vida entre bajo y medio ya que tan solo pueden acceder a gastos básicos y se privan de gastos extras y de confort.
- Existe evasión de multas por la escasa responsabilidad social al no contratar al número asignado de PCDF que exige la ley.

## **5.2. Recomendaciones.**

- Es indispensable que las PCD culminen niveles académicos de tercer y cuarto nivel, y se capaciten constantemente para ubicarse en puestos de trabajo acordes a su título y con buenos salarios.
- Los empresarios deben empezar a tomar conciencia y actuar con responsabilidad social, brindando a las personas con discapacidad facilidades laborales, físicas y psicológicas.
- Los empleadores tienen la obligación de capacitar de manera frecuente a sus empleados con discapacidad física, y lograr competitividad y productividad en sus empresas.
- Las autoridades pertinentes deben controlar de manera más rigurosa y constante el cumplimiento de las leyes y aplicar sanciones.
- La Asociación de Pléjicos de Tungurahua y los Directivos deben tomar como referente este trabajo de investigación para acudir a las instancias gubernamentales y poner en conocimiento las inquietudes y requerimientos de sus miembros.
- La Universidad Técnica de Ambato, por ser una de las entidades de mayor importancia de la provincia y del Ecuador puede ayudar de gran manera a difundir a los estudiantes maestros y la sociedad los objetivos y propuesta de este y otros proyectos dirigidos a favor de las Personas con Discapacidad.
- Se recomienda la implementación de una guía de acción que posibilite la inclusión laboral, económica y social de los miembros de ASOPLEJICAT.

## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **6.1. DATOS INFORMATIVOS**

##### **6.1.1. Titulo**

Guía de acción de la Política Pública que posibilite la inclusión laboral, económica y social de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua.

##### **6.1.2. Institución ejecutora**

Asociación de Pléjicos de Tungurahua.

##### **6.1.3. Beneficiarios directos**

Miembros Asociación de Pléjicos de Tungurahua

##### **6.1.4. Ubicación**

Av. 12 de Noviembre y Mera, Cantón Ambato, provincia de Tungurahua

##### **6.1.5. Tiempo estimado para la ejecución**

Inicio: Octubre del 2014

Finalización: Indeterminado

### 6.1.6. Equipo técnico responsable

INVESTIGADORA: Daniela Estefanía García Escobar

TUTOR DE TESIS: Ec. Washington Romero

Autoridades de la Institución.

### 6.1.7. Costo

**Tabla 27:** Costo

<b>DETALLE</b>	<b>VALOR ACTUAL</b>
Materiales y equipos	150,00
Anillados	40,00
Transporte	50,00
Plan de acción de la propuesta	293,00
Imprevistos	150,00
<b>TOTAL</b>	<b>683,00</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Daniela García

## 6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Las empresas actualmente solicitan para su equipo de trabajo personas con mayor preparación académica o experiencia laboral, sin embargo, se desconoce de las habilidades, destrezas y potencialidades de las Personas con discapacidad, ya que por irresponsabilidad social de los empresarios discriminan y excluyen imponiendo trabajos de bajo nivel, sin brindar facilidades para que los miembros de ASOPLEJICAT puedan desarrollarse económica, social y profesionalmente.

Los miembros de la Asociación de Plejicos de Tungurahua tienen un nivel de vida entre medio y bajo ya que tan solo pueden acceder a gastos básicos y se privan de gastos extras y de confort.

El presente Proyecto ayudará a que las personas con discapacidad conozcan acerca de las leyes actuales, los beneficios, derechos, deberes y sanciones, con el fin de que apliquen exijan la correcta aplicación las mismas.

La directiva de ASOPLEJICAT realizará acciones para que mejore la situación económica, laboral y social de sus miembros, y así dar a conocer las habilidades y potencialidades que tienen, con el fin de que sean concebidas de una manera igualitaria ante la sociedad, y ayuden al desarrollo socioeconómico local y nacional.

Se espera también que las personas con discapacidad desempleadas además de tener oportunidades de acceder a un mejor puesto de trabajo, puede emprender negocios propios y mejorar su nivel de vida.

### **6.3. JUSTIFICACIÓN**

Es de sumo interés porque la colectividad debe empezar a tomar conciencia y actuar con responsabilidad social para que cumplan las leyes satisfactoriamente, brinden a las personas con discapacidad una integra inclusión con posibilidades de empleo, accesibilidades físicas y psicológicas.

Como está estipulado en la ley, debe existir una capacitación constante en los puestos de trabajo para que las PCD puedan tener mayor eficiencia en sus labores y al mismo tiempo lograr una mejor competitividad y productividad en las empresas, así como también, las personas desempleadas y las que se encuentran estudiando se capaciten constantemente y culminen una carrera .

La Asociación de Pléjicos de Tungurahua y los Directivos deben tomar este trabajo de investigación para acudir a las instancias gubernamentales y poner en conocimiento las inquietudes y requerimientos de sus miembros, para que de esta forma las empresas cumplan a cabalidad las leyes vigentes.

Las autoridades pertinentes deben controlar de manera más rigurosa y constante el cumplimiento de las leyes y aplicar sanciones.

Además, las entidades públicas y privadas de la provincia involucradas en temas de discapacidad, puede colaborar difundiendo a la sociedad en general los objetivos y propuesta de este y otros proyectos dirigidos a favor de las Personas con Discapacidad.

## **6.4. OBJETIVOS**

### **6.4.1. Objetivo General**

Diseñar una Guía de acción de las Políticas Públicas en discapacidades que posibilite la inclusión laboral, económica y social de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua.

### **6.4.2. Objetivos Específicos**

- Socializar información sobre los contenidos del manual.
- Realizar acciones dentro de ASOPLEJICAT para que mejore la situación económica, laboral y social de los miembros.
- Capacitar a las personas con discapacidad para que reclamen sus derechos y cumplan sus deberes.

## **6.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD**

### **6.5.1. Política**

En la Constitución Política del Ecuador (2008), Registro Oficial N° 449, con fecha lunes 20 de octubre del 2008, en sus Arts.11, 47, 48 y 49 expone que:

Se garantizará la protección y desarrollo integral de las personas con discapacidad y sus familias; posicionando la planificación de las políticas públicas como medios para lograr los objetivos del Buen Vivir.

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 plantea mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad de acuerdo a los siguientes objetivos:

- 1) Auspiciar la igualdad, la cohesión y la integración social y territorial en la diversidad;
- 2) Mejorar las capacidades y potencialidades de la población;
- 3) Mejorar la calidad de vida de la población;
- 4) Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un ambiente sano y sustentable ;
- 6) Garantizar el trabajo estable, justo y digno, en su diversidad de formas ;
- 7) Construir y fortalecer espacio públicos, interculturales y de encuentro común;
- 9) Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia;
- 10) Garantizar el acceso a la participación pública y política;
- 12) Consolidar la transformación del Estado para el buen vivir.

En los Estatutos de ASOPLEJICAT (1990), Registro Oficial N° 466, con fecha miércoles 28 de marzo de 1990 en el Capítulo II, del Credo y sus Propósitos, expone lo siguiente:

Art. 4.-Nosotros creemos: En la igualdad de las personas y la justicia social; En la dignidad de las personas y su derecho al trabajo y superación; En la responsabilidad de ser personas útiles a la sociedad y a la patria; En la autoconfianza para vencer las limitaciones; En ASOPLEJICAT que será el baluarte para alcanzar nuestros derechos y objetivos.

Art. 5.- Propósitos: La Asociación persigue los propósitos inspirados en su credo y son: b) Procurar la rehabilitación y capacitación individual estimulando el esfuerzo conjunto con la finalidad de lograr el bienestar social, económico y espiritual de sus asociados; d) Velar por el tratamiento justo, conforme al derecho de sus asociados en las esferas públicas y particulares frente a los aspectos: médico, educacional, laboral y los demás que establece el uso de los derechos ciudadanos; f) Fomentar la participación de los poderes públicos, organismos, medios de comunicación y ciudadanía en la planificación y ejecución de programas para la recuperación y la integración social.

### **6.5.2. Socio-Cultural**

“Todas las actividades que se ofrecen a las demás personas sin discapacidad, respetando su derecho a la diferencia y no como una condición objeto de subestimación, discriminación, marginación y exclusión”. (Vicepresidencia & Conadis, 2007)

Para alcanzar el desarrollo socio-cultural es importante planificar e implementar acciones y políticas públicas para las personas con discapacidad física, con el fin de que puedan acceder en igualdad de oportunidades a servicios y bienes, a la educación, salud, trabajo, ocio- recreación, deporte, y a la plena participación como ciudadano, sin importar su nivel social, economía, género, edad, etnia, religión, otros, y así cumplir sus derechos.

### **6.5.3. Tecnológica**

Actualmente ASOPLEJICAT cuenta con una oficina de dos pisos ubicada en la Calle 12 de Noviembre y Mera, Centro Comercial Ambato, Bloque No.1, Local 10; La cual cuenta con equipo de cómputo que contiene la información necesaria para el desarrollo del siguiente manual, tales como: teléfono convencional, fax, celular, impresoras, una copiadora.

Cuenta también con un centro de vida independiente en el sector Miraloma en donde existe una sala de reuniones y sillas necesarias para la sociabilización y capacitaciones planificadas en el plan de acción de la propuesta.

### **6.5.4. Organizacional**

El esquema organizativo de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua está estructurado de la siguiente manera:

- a) La Asamblea General.
- b) El Directorio

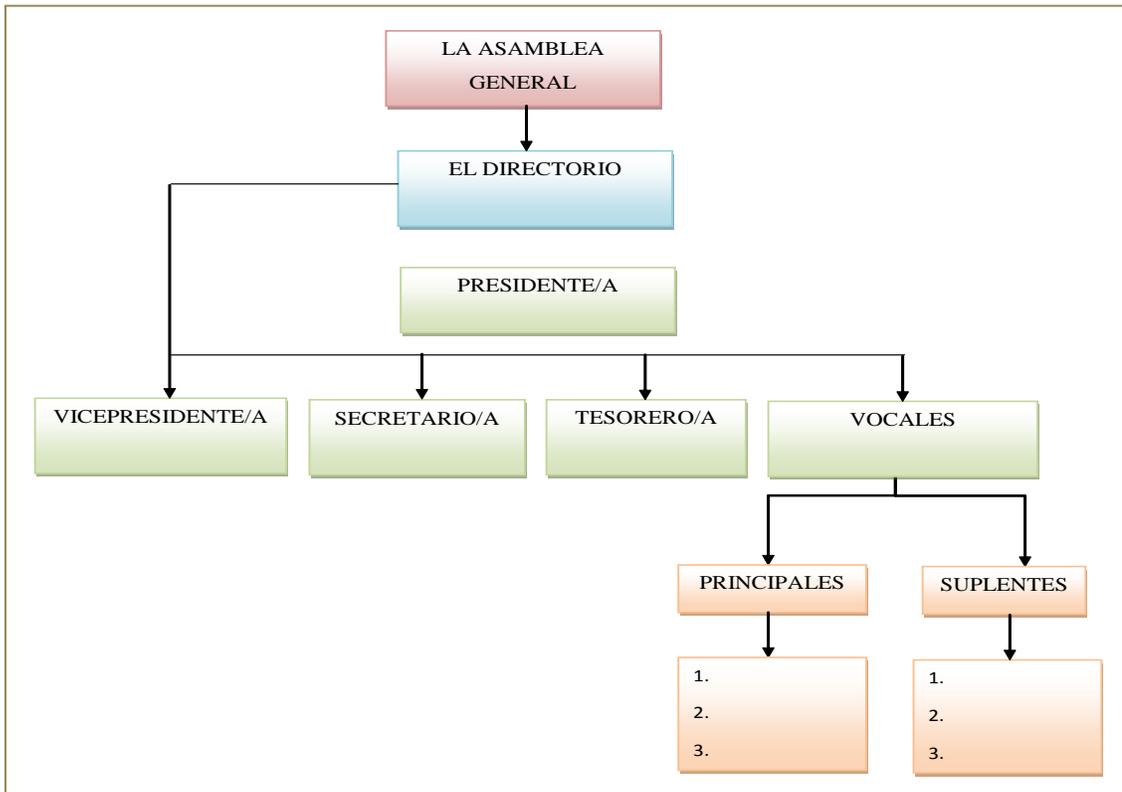
c) El presidente/a

La Asamblea General es la máxima autoridad de la Asociación y está constituida por todos los miembros activos.

El Directorio está conformado por los siguientes dignatarios:

- a) Presidente/a
- b) Vicepresidente/a
- c) Secretario/a
- d) Tesorero/a
- e) Tres vocales principales y tres suplentes.

Las autoridades de ASOPLEJICAT y los socios que en este caso son los beneficiarios de este manual, están de acuerdo y se encuentran dispuestos a colaborar en todas las etapas de la propuesta en curso.



**Gráfico 23:** Organigrama Asoplejicat  
Elaborado por: Daniela García

### **6.5.5. Económico Financiero**

La implementación de la propuesta Manual de concienciación de la política pública que posibilite la inclusión laboral, económica y social de los miembros de Asoplejicat tendrá varios costos, los mismo que incluyen materiales de escritorio, equipo y software, anillados del manual, Plan de acción de la propuesta e imprevistos sumando un total de \$ 683,00 el cual será costado el 85% ( \$ 580,55) por la autora y el 15% ( \$102,45) por ASOPLEJICAT; el personal para las capacitaciones no tendrá costo , concluyendo así que como los gastos no son excesivos, el manual se considera factible económicamente.

## **6.6. FUNDAMENTACIÓN**

### **6.6.1. Guía**

En términos generales, se entiende por guía aquello que tiene por objetivo y fin el conducir, encaminar, orientar y dirigir algo para que se llegue a buen puerto en la cuestión de la que se trate. *“Una guía puede ser el documento que incluye los principios o procedimientos para encauzar una cosa o el listado con informaciones que se refieren a un asunto específico.* (Fundación para la Universidad abierta de Cataluña)

### **6.6.2. Política Pública de inclusión Laboral**

Según Migliaro(2010) dice que:

La acción subsidiaria del Estado es indudablemente necesaria en la atención de los grupos más desvalidos y carentes, en función de los cuales tiende actualmente a focalizarse el gasto social. Los gobiernos cuentan con importantes recursos y capacidades de acción, con los cuales pueden paliar la pobreza extrema de ciertos sectores; pero no pueden sacar

de la pobreza a millones de personas cuyas necesidades fundamentales se encuentran mal satisfechas.

El Ecuador tiene políticas que señalan a las PCD como un “grupo de atención prioritario y habilitación, inserción social y empleo”

El ejemplo de Ecuador es particularmente importante porque muestra cuánto se puede lograr, inclusive en un país pequeño que actúa bajo muchas restricciones en épocas de incertidumbre económica-, siempre que haya suficiente voluntad política y apoyo popular. La rapidez de los distintos cambios también indica cuánto se puede lograr cuando hay voluntad política suficiente. (Ghosh 2012, págs. 17-27).

El acceso al trabajo de las personas con discapacidad actualmente está en las agendas del gobierno nacional con planes, proyectos y leyes que son parte de la política pública de Inclusión laboral.

“La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo”. Ordóñez, 2011

### **6.6.3. Desarrollo Socioeconómico**

Según Razeto (2006), dice:

La expansión de las capacidades para hacer frente a las carencias económicas, la obtención de los medios indispensables para satisfacer las necesidades básicas, son parte y condición ineludible del desarrollo social. Tanto o más importante que la obtención de ingresos y la inserción en los procesos económicos, lo es la expansión de los espacios de participación y poder, más importante que esto, es el desarrollo cultural y la expansión del conocimiento, pues sólo él posibilita que los eventuales logros económicos y políticos sean estables y permanentes.

Citando a Leandro (s.f.) el cual manifiesta que:

Cuando se mide el desarrollo económico de una nación no solo deben analizarse las tasas de crecimiento de su economía y su ingreso per cápita, sino que también deben tenerse en cuenta datos como los siguientes: la cantidad de escuelas primarias, secundarias y de educación superior y número de estudiantes por educador, índice de alfabetización, esperanza de vida, tasas de mortalidad infantil, cantidad de camas de hospital por cada mil habitantes, cantidad de empresas de radio, televisión, líneas aéreas, cantidad de vehículo automotores, de buses, kilómetros de red vial y ferroviaria, entre muchos otros indicadores del bienestar de la población.

#### **6.6.4. Discapacidad Física**

Según eHow Salud(s.f) expone que:

Las discapacidades físicas son problemas en el cuerpo que restringen las actividades una persona, que puede ser en términos de movimiento físico o a la capacidad de interpretar la información. A menudo la discapacidad física en una persona resulta en que tenga que usar ayudas como sillas de ruedas para moverse. Los niveles de discapacidad también afectan la cantidad de actividades que una persona con discapacidad puede hacer.

“Existen varias razones por lo que se presenta la discapacidad física; principios congénitos, cromosómicos, hereditarios, por enfermedades o accidentes degenerativos, neuromusculares, epidémicas o metabólicas entre muchas”.

#### **6.7. MODELO OPERATIVO**

***Guía de acción de las Políticas Públicas en discapacidades que posibilite la inclusión laboral, económica y social de los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua.***



*“Tenemos el deber moral de eliminar los obstáculos a la participación de invertir fondos, desarrollar conocimientos suficientes para liberar el inmenso potencial de las personas con discapacidad. Los gobiernos del mundo no pueden seguir pasando por alto a los millones de personas con discapacidad a quienes se les niega el acceso a la salud, la rehabilitación, el apoyo, la educación y el empleo, ya los que nunca se les ofrece la oportunidad de brillar.”*

*Stephen W Hawking*

Por: Daniela Estefanía García Escobar

## INTRODUCCION

Este manual ha sido creado para ser una guía informativa para los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua y sus familias, y así lograr la correcta aplicación de las leyes creadas a favor de este conglomerado, con el fin de lograr mayor inclusión en los ámbitos económico, laboral y social.

## MARCO CONCEPTUAL

### 6.7.1. Definición De Discapacidad

“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” (Manual de buena practicas de inclusion laboral, 2013).

### 6.7.2. Terminología inadecuada para referirse a las personas que viven con discapacidad:

Es muy frecuente escuchar términos inapropiados tales como:

**Tabla 28:** Términos inapropiados

TERMINO	REFERENCIA
Lisiado	Este término se usó después de la primera guerra mundial para referirse a aquellos que habían vuelto a casa con lesiones permanentes, especialmente amputaciones e imposibilidad de caminar.

<b>Defectuoso</b>	Es un concepto muy ambiguo pues la belleza es muy relativa y depende de la sociedad en referencia. Para algunas culturas ser demasiado blanco, obeso o de piel oscura puede ser considerado un defecto, sin embargo, generalmente es a las personas con algún tipo de discapacidad que se les señala con éste término.
<b>Incapacitado</b>	Se refiere a un individuo sin capacidad.
<b>Inválido</b>	La palabra inválido significa sin valor. Así fueron consideradas las personas con discapacidad desde la Antigüedad hasta finales de la Segunda Guerra Mundial y aún hoy son muchas las veces que se les identifica con esta palabra.

Fuente: Investigación  
Elaborado por: Daniela García

### 6.7.3. Tipos de discapacidad física

Tabla 29: clasificaciones según el déficit

<b>Clasificaciones según el déficit que causan la discapacidad física</b>
<b>Pléjia:</b> Consiste en la abolición del movimiento.
<b>Paresia:</b> Es la disminución de la fuerza muscular.
<b>Monopléjia:</b> Es la parálisis de una sola extremidad.
<b>Hemipléjia:</b> Es la parálisis de un brazo y una pierna de un mismo lado.
<b>Diplejía:</b> Parálisis de partes iguales situadas en lados opuestos del organismo.
<b>Parapléjia:</b> En este caso ambas piernas están comprometidas.
<b>Cuadripléjia:</b> Es la parálisis de las 4 extremidades. Ausencia parcial o total de miembros inferiores y/o superiores.

Fuente: Investigación  
Elaborado por: Daniela García

#### **6.7.4. El CONADIS**

“El Consejo Nacional de Discapacidades es el organismo encargado de emitir las políticas nacionales y sectoriales y coordinar las actividades que, en el campo de las discapacidades desarrollan las entidades y organismos de los sectores público y privado e impulsar la investigación en este campo”. (Ley de discapacidades Ecuador , 2008)

##### ***Contribuciones Del Consejo Nacional De Discapacidades***

- 1.- Regular las acciones que, en relación con las discapacidades, realicen organismos y entidades de los sectores público y privado, e impulsar y realizar investigaciones, así como canalizar recursos para proyectos de inversión en el área de las discapacidades conforme disposición al respecto.
- 2.- Conocer los planes y programas de acción, de las entidades y organismos de los sectores público y privado en materia de discapacidades, así como los resultados de éstos, según las normas que el Directorio de éste dicte para el efecto.
- 3.- Las resoluciones que se tomen por parte de las entidades y organismos públicos y privados, y que tengan relación con discapacidades, observarán las políticas y disposiciones del CONADIS, sus acciones estarán enmarcadas en el Plan Nacional de Discapacidades.
- 4.- La defensa jurídica de los derechos de las personas con discapacidad se realizará mediante asesoramiento a las personas con discapacidad de manera directa o a través de la Defensoría del Pueblo y los consultorios jurídicos de las universidades del país, quienes estarán vigilantes del proceso legal ante los organismos de justicia respectivos a quienes las personas con discapacidad hayan recurrido en defensa de los derechos consignados en esa ley.
- 5.- Los derechos previstos en la Ley de Discapacidades a favor de las personas con discapacidad, serán defendidos jurídicamente por el CONADIS. Estas acciones se concretarán a través de la Asesoría Jurídica del CONADIS, las defensorías del pueblo

y los consultorios jurídicos gratuitos de las universidades u otras que se crearen con este objetivo.

6.- El Presidente del CONADIS, en el caso de discriminación, de violación de los derechos humanos y de abandono, comunicará de inmediato el particular a la Defensoría del Pueblo, quien asumirá la defensa de los derechos constitucionales de las personas con discapacidad.

#### **6.7.5. Comisiones Provinciales De Discapacidades**

Son instancias técnico administrativas del CONADIS, que tienen como propósito efectuar un trabajo coordinado y efectivo, con participación comunitaria, en beneficio de las discapacidades en cada provincia. Para su funcionamiento tendrá tres niveles de gestión; Directivo, Coordinador y Comunitario.

#### ***Funciones De La Comisión Provincial De Discapacidades***

- a.- Coordinar acciones de los sectores público y privado en materia de discapacidades dentro de su provincia;
- b.- Impulsar la aplicación de la Ley sobre Discapacidades y el reglamento general a la misma;
- c.- Coordinar, planificar, ejecutar y supervisar los planes, programas, proyectos y acciones que se realicen en su jurisdicción;
- d.- Impulsar, apoyar, ejecutar y difundir proyectos y acciones en beneficio de las personas con discapacidad, desarrollados en las municipalidades y que estén enmarcadas en las políticas generales, sectoriales y otras disposiciones emitidas por el CONADIS;
- e.- Presentar un informe anual, en la primera semana del mes de julio y diciembre, sobre las actividades desarrolladas y de los apoyos económicos entregados por el CONADIS; y,

f.- Las demás que le asigne el Director Ejecutivo. . (Ley de discapacidades Ecuador , 2008)

Las comisiones provinciales de discapacidades son dependencias del CONADIS que están integradas por:

a.- Un Nivel Directivo, integrado por un Coordinador Provincial designado por el Director Ejecutivo del Consejo Nacional de Discapacidades;

b.- Un Nivel Coordinador, conformado por un representante de cada una de las siguientes entidades:

- Ministerio de Salud Pública.
- Ministerio de Educación y Cultura.
- Ministerio de Bienestar Social. . (Ley de discapacidades Ecuador , 2008)
- Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.
- Municipio de la Capital Provincial.
- Instituto Nacional del Niño y la Familia.
- Por un representante de cada tipo de discapacidades que existan en la provincia de las organizaciones de personas con discapacidad, designado por aquellas que estén legalmente constituidas e inscritas en el CONADIS.
- Por un representante de las organizaciones no gubernamentales que trabajan en el campo de las discapacidades designado de aquellas legalmente constituidas e inscritas en el CONADIS; y,

c.- Un Nivel Comunitario: conformado por los representantes señalados en los dos niveles anteriores más los representantes de organismos seccionales, organismos de desarrollo, militares, religiosos y otros que estime la comisión.

#### **6.7.6. Registro nacional de discapacidades**

El Registro Nacional de Discapacidades estará a cargo del Centro de Información del Consejo Nacional de Discapacidades, en el cual se registrará lo siguiente:

a.- Personas con discapacidad;

- b.- Organizaciones con personería jurídica de personas con discapacidad; y,
- c.- Personas jurídicas que trabajan en el campo de la discapacidad.

#### **6.7.7. FENEDIF**

La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física FENEDIF, es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a asociaciones de personas con discapacidad física legalmente constituidas, cuya finalidad es fortalecer el trabajo de sus filiales mediante capacitación, intercambio de experiencias, recursos e información con el fin de lograr su visibilidad, autonomía y sostenibilidad. Está federación cree en un movimiento asociativo de la discapacidad sólido, visible, sostenible, con protagonismo social, con líderes capaces y generando una sociedad inclusiva con igualdad de deberes y derechos es por eso que trabaja por la visibilidad y el reconocimiento de las personas con discapacidad frente a los gobiernos locales, provinciales y nacionales.

#### ***Servicio de integración laboral SIL***

El Servicio de Integración Laboral SIL, es la unidad especializada para la inserción laboral de personas con discapacidad y brinda ayuda sobre:

- Mercado de trabajo
- Bolsa dinámica de trabajo
- Auto evaluación socio-profesional
- Asesoramiento
- Capacitación
- Apoyo en el proceso de inserción laboral para el cumplimiento de la Reforma al Código Laboral que establece un porcentaje obligatorio de contratación de Personas con Discapacidad en entidades públicas y privadas.

El SIL tiene once oficinas distribuidas en todo el país, en

**Ambato:** Francisco Flor 05-08 y Bolivar (Liceo Cevallos). Oficinas CONADIS  
Teléfono (593-3) 2 426-836

## **MARCO JURÍDICO**

### **6.7.8. Inclusión Laboral**

*En la Convención de los derechos de las personas con discapacidad; Artículo 27:*

Trabajo y Empleo:

1. Los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:
  - a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
  - b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
  - c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento.

***Ley Orgánica de Discapacidades; Artículo 47, 48 y 50:***

**Inclusión Laboral:**

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

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

Las empresas privadas y públicas y privadas están obligadas a ajustar sus exigencias y componentes de selección de personal, para proporcionar la participación de las personas con discapacidad, intentando la equidad de género y variedad de discapacidades.

### ***Acciones positivas de la inclusión laboral de personas con discapacidad***

**Tabla 31:** Exclusion vs Inclusion

<b>PARADIGMA DE EXCLUSIÓN</b>	<b>PARADIGMA DE INCLUSIÓN</b>
“Hay diferencia de contrato entre personas con discapacidad y sin discapacidad “	No existe ninguna diferenciación; en los contratos de trabajo no se menciona si la persona posee o no discapacidad.
Las personas con discapacidad reciben diferente sueldo”	Los sueldos deben tener referencia en relación al mercado laboral según la vacante que ocupará la persona con discapacidad.
“Las personas con discapacidad no pueden ser despedidas”	La obligatoriedad laboral debe ser aplicada para trabajadores con o sin discapacidad.
“Los trabajadores con discapacidad deben tener un trato compasivo”	El sentimiento de compasión limita el compromiso del trabajador con relación a su desempeño, generando un ambiente laboral no favorable; el mejor trato que debe recibir una persona con discapacidad es prioritario, no diferente, caracterizado por el respeto.
“La productividad de una persona con discapacidad	Se ha demostrado en diferentes estudios que si una persona con discapacidad está ubicada de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles de productividad requeridos y en ciertas discapacidades incluso mayor.
“Es más fácil incluir a personas con discapacidad física que a personas con otro tipo de discapacidad”	Cada persona con discapacidad tiene fortalezas y debilidades, lo importante es potenciar las fortalezas a través de las actividades a desempeñar, no podemos generalizar sobre su desempeño por tipos de discapacidades.

Fuente: Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral, 2013

### ***Proceso de inclusión de personas con discapacidad***

Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo con igual de condiciones en asignación de tareas y trabajos; mismos sueldos, horarios y oportunidades de ascenso que otra persona sin discapacidad.

A continuación se muestran los procesos adecuados para la contratación de una persona con discapacidad física:

### ***Selección***

Identificar al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa;

Consideraciones importantes:

- Infórmese sobre la normativa vigente con relación a la contratación de personal con discapacidad.
- Es aconsejable visitar paginas como socio empleo o el Servicio de Integración Laboral (SIL) que cuentan con las hojas de vida de personas con discapacidad en condiciones para ser insertad laboralmente.
- No se anticipe ni se niegue a entrevistar a una persona basándose en el porcentaje de discapacidad.
- Analizar título o habilidades de la persona para asignar un puesto laboral correcto.

### ***Durante la relación laboral***

Acompañamiento en el nivel de desempeño mientras desarrollan sus tareas, las relaciones con compañeros, jefes, el clima laboral, acceso físico, la comunicación, capacitación, entorno familiar, aspectos psicológicos, con la finalidad de garantizar la estabilidad del personal con discapacidad.

- La inducción debe ser 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad.
- Socializar el código de ética interno, el manual administrativo, sobre el comité de seguridad y salud ocupacional.
- Asignar una tabla de sueldos y salarios acorde a las labores desempeñadas y ascensos por méritos.
- Promover el dialogo constante entre las personas con discapacidad respecto a sus derechos y obligaciones.
- Fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las áreas de interrelación laboral, sociales, deportivas y demás actividades.

Cumplimiento de las labores de las personas con discapacidad física.

Es primordial garantizar para todo trabajador el ejercicio de sus labores; implementando facilidades físicas, psicológicas y brindando implementos técnicos, tecnológicos como está estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades y Código de Trabajo.

***Impactos positivos de la inclusión laboral de personas con discapacidad física para las empresas:***

- Equipos de trabajo que fomentan acciones y valores frente a las personas sin discapacidad.
- Equipos de trabajo más unidos, productivos y respetuosos ante la diversidad.
- Imagen corporativa positiva de responsabilidad social ante los clientes externos y frente a empresas del mismo giro de negocio.
- Deducción del 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, o sustitutos extra del 4% de conformidad con esta Ley.

***Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación***

- Las personas con discapacidad tienen derecho a permiso para tratamiento y rehabilitación, con prescripción médica debidamente certificada, de conformidad con el Art. 52 de la Ley orgánica de discapacidades.
- Permisos emergentes, relacionados a la condición de la persona con discapacidad.
- Permiso por maternidad ampliado por tres meses adicionales, en el caso del nacimiento de hijos con discapacidad.

- Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad debido a su condición.
- Los empleados públicos y privados contratados en jornada de trabajo de ocho horas diarias, que tiene bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, tendrán derecho a dos horas diarias para su cuidado.

#### **6.7.9. Sanciones Establecidas**

En la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) - Suplemento del Registro Oficial No.796, del martes 25 de septiembre de 2012, del Artículo 114-117 se cita:

##### **Infracciones leves:**

Se impondrá sanción pecuniaria de una a cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general o suspensión de actividades hasta por ocho 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 las y los proveedores de ayudas técnicas, bienes y servicios útiles o necesarios y especiales para personas con discapacidad;
3. Omisión de información respecto de nacimiento de todo niño o niña con algún tipo de discapacidad o con deficiencia o condición discapacitante; y,
4. Las demás infracciones que establezca la Ley.

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

##### **Infracciones graves:**

Se impondrá sanción pecuniaria de cinco a diez remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general y/o suspensión de actividades hasta por quince días, a juicio de la autoridad sancionadora, las siguientes infracciones:

1. Cobro de tarifa no preferencial en servicios 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 la respectiva exoneración;
5. 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;
6. Cobrar en exceso al valor de la prima regular los servicios de aseguramiento de salud y/o medicina prepagada;
7. Impedir la accesibilidad al servicio de transporte;
8. Inobservancia de las normas INEN en las unidades de servicio de transporte;
9. Inobservar las normas de comunicación audiovisual establecidos en esta ley respecto de los contenidos de producción nacional en programas educativos, noticias, campañas electorales y de cultura general.

**Infracciones gravísimas:**

Se impondrá sanción pecuniaria de diez a quince remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general y/o suspensión de actividades hasta por treinta días, a juicio de la autoridad sancionadora, las siguientes infracciones:

1. Impedir el derecho de acceso a la educación en las instituciones educativas públicas y privadas;
2. Impedir el derecho de acceso al trabajo y/o incumplir con el porcentaje de inclusión laboral establecido en esta Ley;
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 prepagada;

7. Proporcionar servicios de aseguramiento de salud y/o medicina prepagada de menor calidad;

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.

#### **6.7.10. Accesibilidad e integración**

En la Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad y protocolo facultativo- en capítulo v:

Reconociendo la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultura, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

#### ***Vivienda***

En la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en el Suplemento del Registro Oficial No.796, del martes 25 de septiembre de 2012 Artículo 56y57:

“Las personas con discapacidad tendrán derecho a una vivienda digna y adecuada a sus necesidades, con las facilidades de acceso y condiciones...La autoridad nacional encargada de vivienda otorgará de créditos para la adquisición, construcción, adecuación o remodelación de la vivienda”.

Según la Norma Técnica Ecuatoriana Nte inen 2 293:2001- Accesibilidad de las Personas con Discapacidad y Movilidad Reducida al medio físico; las viviendas de las personas con discapacidad deben ser de fácil acceso ver anexos (3-9).

### ***Áreas Públicas y Privadas***

En la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en el Suplemento del Registro Oficial No.796, del martes 25 de Septiembre de 2012, Artículo 68.

“En toda obra pública y privada de acceso público, urbana o rural, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad”.

#### ***Medio externo -edificios***

Según la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 244:2000, el medio externo de los edificios debe ser accesible para las personas con discapacidad (ver anexos 10-14)

#### ***Medio interno -edificios***

Según la Norma Técnica ecuatoriana nte inen 2 244:2000, los edificios deben tener en el medio interno para la accesibilidad de las personas espacios libres de obstáculos.

#### ***Urbanización***

Según la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 314:2009 de accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico, el medio urbano debe ser libre de obstáculos y tener facilidades para la movilización de las personas con discapacidad (ver anexos 15-18)

#### ***Medio de transporte***

En la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en el Suplemento del Registro Oficial No.796, del martes 25 de septiembre de 2012, Artículo 60:

Los organismos competentes en tránsito, transporte terrestre y seguridad vial en las diferentes circunscripciones territoriales, vigilarán, y establecerán medidas técnicas necesarias que aseguren la adaptación de todas las unidades de los medios de transporte público y comercial que sean libres de barreras y obstáculos y medidas.

### ***Señalización***

Según la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 2 291:2009 accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico la señalización debe ser clara y acorde a las necesidades de las personas con discapacidad (ver anexos 19-21):

### ***Educación***

En la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en el Suplemento del Registro Oficial No.796, del martes 25 de septiembre de 2012, Artículo 29:

La autoridad educativa nacional en el marco de su competencia, vigilará que las instituciones educativas escolarizadas y no escolarizadas, especial y de educación superior, públicas y privadas, cuenten con infraestructura, diseño universal, adaptaciones físicas, ayudas técnicas y tecnológicas para las personas con discapacidad.

### ***Salud***

En la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en el Suplemento del Registro Oficial No.796, del martes 25 de septiembre de 2012, Artículo 23:

La autoridad sanitaria nacional arbitrará las medidas que permitan garantizar la provisión de insumos y ayudas técnicas y tecnológicas requeridas para la atención de las personas con discapacidad; así como, fomentará la producción de órtesis, prótesis y otras ayudas técnicas y tecnológicas, en coordinación con las autoridades nacionales competentes, y las personas jurídicas públicas y privadas.

## ***Recreación***

En la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en el Suplemento del Registro Oficial No.796, del martes 25 de septiembre de 2012, Artículo 42:

El Estado a través de la autoridad nacional competente en cultura garantizará a las personas con discapacidad el acceso, participación y disfrute de las actividades culturales, recreativas, artísticas y de esparcimiento; así como también apoyará y fomentará la utilización y el desarrollo de sus habilidades, aptitudes y potencial artístico, creativo e intelectual, implementando mecanismos de accesibilidad.

### **6.7.11. Tarifas Preferenciales**

Las personas con discapacidad tienen acceso a tarifas preferenciales, exenciones arancelarias y del régimen tributario en los siguientes casos:

- Transporte público y comercial (50% nacional y no menor a 25% internacional)
- Espectáculos públicos (50%)
- Impuesto anual a la propiedad de vehículos (base imponible rebaja de \$8000)
- Impuesto ambiental a la contaminación vehicular (exonerado)
- Importación de bienes ( para su uso exclusivo exentas de pago)
- Impuesto predial (50% 1 inmueble de 500 remuneraciones básicas)
- Impuesto a la renta (exonerados en un monto doble fracción básica gravada con tarifa cero)
- Tasas y/o tarifas notariales, consulares y de registro civil, identificación y cedulación (exonerado)
- Impuesto al valor agregado (reintegración total en 90 días)
- Servicios básicos de suministro de energía eléctrica, agua potable y alcantarillado sanitario, internet, telefonía fija y móvil (50% )

- Importación y compra de vehículos ortopédicos y no ortopédicos (exoneración a pago de tributos precio 120 remuneraciones básica transporte personal y 206 remuneraciones transporte colectivo)

## **PROGRAMAS Y PROYECTOS REALIZADOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **6.7.12. Acciones Gubernamentales**

**Tabla 32:** Acciones Gubernamentales

<b>Política "Ecuador sin Barreras" -Vicepresidencia de la República 2007-2013</b>		
<b>PROGRAMA</b>	<b>PROYECTO</b>	<b>OBJETIVO</b>
Programa Misión Solidaría Manuela Espejo	Proyecto Misión Solidaria Manuela Espejo	Dotar de ayudas técnicas y soluciones habitacionales a personas con discapacidad.
	Proyecto Misión Solidaria Joaquín Gallegos Lara	Apoyar con un incentivo económico a personas cuidadoras de personas con discapacidad severa y profunda
	Proyecto Órtesis y Prótesis	Dotar de prótesis a personas con discapacidad física con amputación o mutilación de miembros superiores o inferiores
	Proyecto Inserción Laboral	Contribuir a la inclusión y capacitación laboral de las personas con discapacidad en el cumplimiento del 4% de la ley.
	Proyecto Prevención de la Discapacidad Auditiva	Contribuir a prevenir la discapacidad auditiva en niños-as y adolescentes del sistema educativo a través del diagnóstico oportuno y entrega de ayudas técnicas.
	Proyecto de la Discapacidad Visual	Contribuir a prevenir la discapacidad visual en niños-as y adolescentes del sistema educativo a través del diagnóstico oportuno y entrega de ayudas técnicas.
	Tramizaje Neonatal	Prevención de errores metabólicos en recién nacidos a nivel nacional.
Programa Sonríe Ecuador	Programa Sonríe Ecuador	Rescatar los valores en la ciudadanía hacia el respeto de las personas con discapacidad.

Fuente: agenda nacional para la igualdad en discapacidades 2013-2017

Elaborado por: Daniela García

### **6.7.13. Instituciones públicas, ministerios**

El 15 de noviembre de 2009, 14 ministerios e instituciones firmaron un acuerdo con la Vicepresidencia del Ecuador con el propósito de coordinar programas para ayudar a las personas con discapacidad identificadas por la Misión Solidaria “Manuela Espejo”, entre estas se encuentran:

1. El Ministerio Coordinador de Desarrollo Social propicia políticas públicas que permitan la creación de un Sistema Nacional de Prevención de las Discapacidades, con el fin de cambiar la realidad de exclusión que vive esta población.
2. El Ministerio de Inclusión Económica y Social se ejecuta programas para proteger y propiciar el desarrollo de las personas con discapacidad.
3. La Secretaria de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana busca consolidar los programas sociales con el apoyo de contrapartes comunitarias.
4. SENPLADES dentro del plan de desarrollo del Estado se encuentran las actividades programadas por las diferentes instituciones en la segunda fase de la Misión Manuela Espejo.
5. El Ministerio de Economía transfiere los recursos de manera prioritaria, con el fin de cumplir con la planificación de las distintas instituciones.
6. El Ministerio de Defensa apoya las tareas logísticas, así como el almacenamiento, transportación y distribución de las ayudas requeridas por las personas con discapacidad.
7. El Registro Civil desarrolla un plan de cedulação de las personas con discapacidad, ya sea en operaciones colectivas o en visitas por hogares.
8. El Ministerio del Deporte a través de la Dirección de Deporte Adaptado e Incluyente a lo largo de los últimos años ha venido apoyando, desarrollando y promoviendo la

actividad física, el deporte y la recreación en beneficio de los Sectores de Atención Prioritaria, Pueblos y Nacionalidades del Ecuador

9. El CONADIS carnetiza a todas las personas con discapacidad identificadas en la Misión Manuela Espejo, información que servirá para la calificación médica de la discapacidad que realiza el Ministerio de Salud.
10. El Ministerio de Salud realiza un seguimiento de casos de personas con discapacidad, proporcionándoles atención médica en todas las unidades bajo su administración, priorizando los casos críticos.
11. El Ministerio de Vivienda construye y repara viviendas de personas con discapacidad identificadas por la Misión, en condiciones críticas. Además, facilitará la entrega de bonos de vivienda e incluirá en la planificación arquitectónica criterios de accesibilidad.
12. El Ministerio de Relaciones Laborales desarrolla estrategias de auto sustentabilidad, centros de empleo, programas de capacitación e inclusión laboral para las personas identificadas por la Misión Manuela Espejo.
13. El Ministerio de Educación da prioridad de cupos y promueve la escolarización de las personas con discapacidad identificadas en la Misión Manuela Espejo y su capacitación.
14. El Ministerio de Industrias respalda el desarrollo de microempresas y la creación de emprendimientos productivos para las personas con discapacidad y sus familias.

#### 6.7.14. Sector privado-Sociedad civil

**Tabla 33:** Sector privado-Sociedad civil

<b>PROYECTOS DE LAS FEDERACIONES NACIONALES DE Y PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	
<b>PROYECTO</b>	<b>OBJETIVO</b>
Proyecto AECID – COCEMFE	Contribuye a la inserción laboral de las personas con discapacidad, así como a la sensibilización a empresarios a fin de proveer de conocimientos que permitan la formación de espacios laborales amigables para reducir los niveles de deserción laboral.
Proyecto USAID 2010	Guía de Lenguaje Positivo y Comunicación Incluyente.
SCOUTS	Convenio en favor de la niñez con discapacidad.
Capacitación ocupacional e inserción laboral para personas con discapacidad	Mejorar los perfiles ocupacionales de las personas con discapacidad, apoyar la inserción laboral y fomentar la creación de microempresas de personas con discapacidad.
Promoción y exigibilidad de los derechos políticos y laborales de las personas con discapacidad.	Lograr el involucramiento de las personas con discapacidad en el quehacer político del Ecuador, para que se respete el derecho al voto, a la comunicación e información, así como vigilar el cumplimiento de sus derechos y la accesibilidad al medio físico.
Participación ciudadana	Fomentar un espacio para construcción de una política de Estado que garantice la observancia y cumplimiento de los derechos humanos.
Radio Ecuador Incluyente	Radio revista producida por las cinco federaciones nacionales de y para la discapacidad.

Fuente: agenda nacional para la igualdad en discapacidades 2013-2017

Elaborado por: Daniela García

## **POLÍTICAS PÚBLICAS EN DISCAPACIDADES**

### **6.7.15. Discapacidad y estado**

El Registro Oficial N° 97 del 4 de junio del 2007 “Proyecto para la Promoción y Exigibilidad de los Derechos Políticos y Laborales de las Personas con Discapacidad en Ecuador”

El Eco. Rafael Correa, emitió el Decreto 330 el cual manifiesta lo siguiente: *“Declarase y estableciere como Política de Estado la prevención de discapacidades, y la atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad”.*

Se definieron seis áreas prioritarias de intervención y son las siguientes:

1. Reforma política, legal e institucional
2. Salud y rehabilitación integral
3. Inserción laboral, producción y comercialización
4. Sistema educativo
5. Integración comunitaria y vida autónoma
6. Participación política y social

El vicepresidente Lcdo. Lenin Moreno en ejercicio de la Presidente encargado; El lunes 12 de mayo del 2008, mediante el Decreto N° 1076, dispuso:

Art.1.- Declárese como política del Estado ecuatoriano el respeto y protección de los derechos de las personas con discapacidad, prohibiéndose cualquier práctica que constituya discriminación, y promoviendo acciones tendientes a concienciar en la sociedad sobre los derechos y capacidades de las personas de este grupo social.

Actualmente más de 220 millones de dólares ha invertido el Gobierno en atención al medio millón de personas con discapacidades y sus familias, entre los años 2008-2013; 72 mil personas con discapacidad están insertadas en el ámbito laboral

En el Gobierno actual existe La Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades (ANID), que es un instrumento técnico y humanista que direcciona el trabajo a ser desarrollado en el país sobre el ámbito de las discapacidades durante los años 2013 – 2017 para contribuir a la construcción de un Ecuador inclusivo, bajo participativa coordinada del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), y de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES).

**Tabla 34:** Políticas Públicas en discapacidades 2013 –2017

POLÍTICAS PÚBLICAS EN DISCAPACIDADES	
1.Sensibilización	Sensibilizar a la sociedad sobre los derechos de las personas con discapacidad y el respeto a su dignidad, a fin de eliminar progresivamente toda forma de discriminación, así como las barreras culturales y actitudinales que limitan su desarrollo y plena inclusión.
2.Participación	Fomentar la participación social y el ejercicio de una ciudadanía inclusiva, con aceptación de la diversidad, que asegure la plena y activa participación e integración de las personas con discapacidad en la vida familiar, pública y política del país.
3.Prevenición	Atenuar los principales factores de riesgo, generadores de discapacidad, socializando su información y optimizando los recursos existentes.
4.Salud	Mejorar e incrementar servicios de salud con capacidad de respuesta a las necesidades de las personas con deficiencias y/o discapacidades, y que promuevan la investigación y la prevención.
5.Educación	Asegurar y garantizar, a las personas con discapacidad, el acceso a una educación inclusiva y de calidad adecuando mecanismos que faciliten su ingreso, permanencia, egreso y titulación en todos los niveles del sistema educativo, a fin de viabilizar su autonomía, desarrollo personal e inserción laboral y productiva.
6.Trabajo	Promover la formación técnica y profesional, la igualdad de oportunidades y entornos amigables para lograr la inclusión laboral digna, productiva, estable y remunerada de las personas con discapacidad, en el mercado abierto de trabajo y en las diversas alternativas ocupacionales del sector público o privado.
7.Accesibilidad	Garantizar la seguridad y autonomía para el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que los demás, al medio físico, servicios de transporte, sistemas y tecnologías de información y comunicación, en lo público y privado, tanto en zonas urbanas como rurales, a través de la promoción y el uso del diseño universal, procurando su participación activa e independiente en todos los aspectos de la vida privada y comunitaria.

8.Turismo, cultura, arte, deportes y recreación	Crear condiciones y fomentar la participación de las personas con discapacidad en actividades turísticas, culturales, deportivas, recreativas y todas aquellas que promuevan su inclusión social, desarrollo integral, creatividad, y realización personal.
9.Protección y Seguridad Social	Asegurar el acceso de las personas con discapacidad a todos los bienes y servicios, sin discriminación, con ajustes razonables que contribuyan a mejorar su calidad de vida.
10.Legislación y Justicia	Garantizar el cumplimiento, exigibilidad y defensa de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos, en normas nacionales e internacionales.
11.Vida libre de violencia	Garantizar que las personas con discapacidad, así como sus familiares y las personas que proveen cuidado a las personas con discapacidad, tengan una vida tranquila y libre de violencia.
12. Política Pública y rendición de cuentas	Lograr que el enfoque de discapacidad sea transversalizado en la política pública, normativas, planificación y de manera integral en la gestión institucional.

Fuente: SENPLADES

Elaborado por: Daniela García

## **PRINCIPALES RESPUESTAS Y ACCIONES**

La propuesta es factible y se predice que será exitosa porque se realizará conjuntamente con la directiva de ASOPLEJICAT, que como Asociación reconocida por el Ministerio de Inclusión Económica y Social está en la potestad de demandar la colaboración de las entidades públicas mencionadas en la Matriz de Políticas y Acciones, dichas Instituciones tienen como deber hacer cumplir los objetivos del Plan nacional del buen vivir para el desarrollo del País.

La Guía de Acción tendrá una duración aproximada de un año para concluir con los lineamientos y acciones planteadas, con el fin de cumplir con los objetivos del presente trabajo de investigación entre los cuales se resumen: correcta aplicación de la política pública de inclusión laboral y el desarrollo socioeconómico de los miembros de ASOPLEJICAT.

### 6.7.16. Matriz Políticas y acciones para la Asociación de Pléjicos de Tungurahua

Las categorías se asumen desde los ejes de política que plantea la Agenda Nacional para la Igualdad, en la temática de Discapacidades, 2013-2017.

**Tabla 35:** Matriz políticas y acciones para la Asociación de Pléjicos de Tungurahua

EJE	PÓLITICA	ACCIONES
<b>1 Sensibilización</b>	PROMOVER EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EL RESPETO A SU DIGNIDAD Y LA DEBIDA VALORACIÓN	a) Dotar a los Asociados instrumentos para defender sus derechos. b) Promover el uso de un lenguaje adecuado, correcto y respetoso hacía las PCD.

## **2 Participación**

FOMENTAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS SOCIALES, CIVILES Y POLÍTICOS, Y DE LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- a) Promover la presencia, la participación y el liderazgo de los socios tanto en procesos políticos internos y externos.
- b) Propiciar la incidencia de los socios y sus familias en la toma de decisiones sobre políticas públicas.

## **3 Prevención**

CONTRIBUIR A LA PREVENCIÓN DE DISCAPACIDADES, ASÍ COMO AL DIAGNÓSTICO PRECOZ Y ATENCIÓN TEMPRANA

- a) Fomentar una cultura de prevención a los socios para detener el aumento de su discapacidad.
- b) Advertir a los socios y sus familias sobre las discapacidades producidas por enfermedades congénitas; discapacidades a causa de accidentes de tránsito, accidentes laborales, violencia y negligencia médica.

#### **4 Salud**

GARANTIZAR A LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EJERCER SU  
DERECHO A LA SALUD

- a) Promocionar los servicios del Centro de Rehabilitación y vida independiente con el que cuenta ASOPLEJICAT para mantenimiento y mejora de la salud de los asociados.
- b) Solicitar la atención prioritaria de las PCD tanto en centros de salud públicos y privados de la provincia de Tungurahua al Ministerio de Salud.

#### **5 Educación**

GARANTIZAR A LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD UNA  
EDUCACIÓN INCLUSIVA DE  
CALIDAD Y CON CALIDEZ, ASÍ  
COMO OPORTUNIDADES DE  
APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA  
VIDA

- a) Realizar capacitaciones, foros, talleres y otras actividades extracurriculares, articulando estos procesos para la inclusión socio laboral de los miembros.
- b) Viabilizar la continuidad de estudios y aprendizaje para tener mayores y mejores oportunidades laborales.

## **6 Trabajo**

SALVAGUARDAR Y PROMOVER EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SIN DISCRIMINACIÓN Y EN IGUALDAD DE CONDICIONES QUE LAS DEMÁS

- a) Conjuntamente con el SIL se dará mayor cobertura a los asociados para ubicarlos en puestos de trabajo de acuerdo a sus habilidades.
- b) Inducción previa contratación laboral y seguimiento en el puesto de trabajo.
- c) Incrementar posibilidades de autoempleo y microemprendimientos.

## **7 Accesibilidad**

ASEGURAR EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MEDIO FÍSICO, A LA COMUNICACIÓN Y A LA INFORMACIÓN

- a) Solicitar a los Departamento de planificación de los municipios de la provincia de Tungurahua, la eliminación de barreras físicas (según normas NTE INEN ) que impiden el acceso y uso de espacios públicos.
- b) Solicitar al MIDUVI informe sobre las ventajas de las PCD para el acceso a vivienda digna y accesible.

		c) Socializar a los socios sobre los beneficios de los costos en los servicios públicos y privados, servicios básicos, servicios de transporte y espectáculos.
<b>8 Turismo, cultura, arte, deporte y recreación</b>	GARANTIZAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL ACCESO Y DISFRUTE DEL TURISMO, DE LA CULTURA, DEL ARTE, DEL DEPORTE Y DE LA RECREACIÓN	<p>a) Procurar la participación de los socios en actividades culturales, artísticas, turísticas y recreativas.</p> <p>b) Promover la práctica del deporte adaptado de competencia y la formación profesional especializada en turismo y cultura.</p>
<b>9 Protección y seguridad social</b>	GARANTIZAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL ACCESO A LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL	a) Impulsar la coordinación entre el Instituto de Seguridad Social (IESS) para que realice los respectivos ajustes razonables de los bienes y servicios sin discriminación; para mejora la calidad de vida de las PCD.

**10 Legislación  
y justicia**

GARANTIZAR A LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EL ACCESO  
EFECTIVO A LA JUSTICIA, SIN  
DISCRIMINACIÓN Y EN  
IGUALDAD DE CONDICIONES  
QUE LAS DEMÁS

a) En conjunto con la defensoría del pueblo promover el cumplimiento, exigibilidad y defensa de derechos de las PCD asegurando que tengan acceso a la justicia con las acciones afirmativas pertinentes.

**11 Vida libre de  
violencia**

PREVENIR, SANCIONAR Y  
ERRADICAR LA VIOLENCIA  
CONTRA PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD, SUS FAMILIARES  
Y CUIDADORES

a) Salvaguardar la integridad de las PCD erradicando todo tipo de discriminación tanto físico, psicológico, sexual, moral, intelectual, emocional, credibilidad, y toma de decisiones.

**12 Política  
Pública y  
rendición de  
cuentas**

PROMOVER, GARANTIZAR Y  
DESARROLLAR LA  
INSTITUCIONALIDAD Y  
POLÍTICAS PÚBLICAS CON  
EQUIDAD PARA PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD

- a) Elaborar y aplicar metodologías y herramientas como planes, programas, proyectos y presupuesto para la mejora de la situación de la institución y de los miembros.
- b) Incorporar el enfoque de discapacidad física en el diseño formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas.

Fuente: agenda nacional para la igualdad en discapacidades 2013-2017

Elaborado por: Daniela García

## 6.8. ADMINISTRACIÓN

**Tabla 36:** Plan de Acción de la Propuesta.

Fase	Eje	Acciones	Actividad	Recursos/convenios	Presupuesto	Lugar	Responsable	Tiempo	
I N I C I A L	1. Sensibilización	a)	Guía de acción.	Presentación de la guía por escrito.	\$ 3,00	Oficina Asoplejicat centro	Presidente de Asoplejicat	Diciembre	
		b)	Sociabilización a socios y familia	Llamadas telefónicas Facilitadores Computadora Infocus	\$ 5,00 \$50,00	Centro de vida Independiente sector miraloma	Autora		
	2. Participación	a)	Convocatoria de socios	Foros	Convocatorias, llamadas	\$5,00	Centro de vida Independiente sector miraloma	Directiva Asoplejicat	Febrero
		b)							
	3. Prevención	a) y b)	Charlas MSP		Impresión oficios de petición, movilización	\$5,00	Oficina Asoplejicat centro	Presidente de Asoplejicat	Octubre
					Herramientas, técnicas y metodologías de cada profesional. (trípticos, papelotes, marcadores) Facilitadores Computadora Infocus.	\$50,00	Centro de vida Independiente sector miraloma	Responsable MSP	
	4. Salud	a)	Trípticos, prensa		Diseño e impresión	\$30,00	Imprenta	Directiva Asoplejicat	Febrero
					Publicaciones	\$30,00	Diario El Herald		
	b)	Convenios MSP		Impresión oficios de petición, movilización	\$5,00				

5. Educación	a) y b)	Capacitaciones, charlas SIL	Llamadas telefónicas	\$5,00	Oficina SIL	Directiva Asoplejicat Responsable SIL	Abril/Mayo/Junio
6. Trabajo	a)	Convocatorias recolección hojas de vida	Llamadas telefónicas	\$5,00	Oficina Asoplejicat centro	Directiva Asoplejicat	Abril/Mayo/Junio
	b)	Capacitaciones SIL			Oficina SIL	Responsable SIL	
	c)	Capacitaciones SIL			Centro de vida Independiente sector miraloma	Directiva Asoplejicat Responsable SIL	
7. Accesibilidad	a)	Convenio GADMA	Impresión oficios de petición movilización	\$5,00	Centro de vida Independiente sector miraloma	Presidente de Asoplejicat	Enero/Febrero
	b)	Charla MIDUVI				Responsable MIDUVI	Agosto
	c)	Sociabilización				Autora	Diciembre
8. Turismo, cultura ,arte, deporte y recreación	a)	Convocatoria de socios	Llamadas telefónicas	\$5,00	Polideportivo Ivan Vallejo	Responsables Club de danza y deportes adaptados	Febrero
	b)	Convenio Ministerios de Deportes y de Cultura y Patrimonio	Impresión oficios de petición movilización	\$5,00		Directiva Asoplejicat Responsables MD y MCP	Enero/Febrero
9. Protección y seguridad soc	a)	Convenio IESS	Impresión oficios de petición, movilización	\$30,00		Directiva Asoplejicat Responsable IESS	Enero/Febrero

	10. Legislación y justicia	a)	Sociabilización  Convenio Ministerio de Justicia, derechos humanos y cultos	Impresión oficios de petición movilización	\$5,00		Autora  Directiva Asoplejicat Responsables MJDHC	Diciembre  Enero/Febrero
	11. Vida libre de violencia	a)	Capacitaciones			Oficina SIL	Directiva Asoplejicat Responsable SIL	Abril/Mayo/Junio
	12. Política pública y rendición de cuentas	a)  b)	Reunión de la directiva  Foros			Centro de vida Independiente sector miraloma		Febrero
<b>F I N A L</b>	Evaluación, y Validación del proceso de ejecución de la propuesta.	Incremento en la inclusión laboral, económica y social de los miembros de ASOPLEJICAT	Informes Sociales, Seguimientos, encuestas, estadísticas y publicaciones.	Informes de Logros dentro de cada área.	\$ 50,00	Puestos de trabajo, sesiones, visitas personales	Autora	Diciembre 2015
					<b>Total: \$ 293,00</b>			

Fuente: Investigación  
Elaborado por: Daniela García

## 6.9. Previsión de la Evaluación

Para asegurar que la propuesta siga su camino correcto es indispensable realizar una permanente evaluación para controlar toda clase de imprevistos, contemplando una planificación estratégica, por la misma razón que se debe tener en cuenta las siguientes preguntas:

**Tabla 37:** Evaluación de la propuesta

<b>Preguntas Básicas.</b>	<b>Explicación.</b>
1.- ¿Quiénes solicitan Evaluar?	Directiva y socios ASOPLEJICAT; empresarios de la ciudad de Ambato, SIL, demás personas involucradas.
2.- ¿Por qué Evaluar?	Porque las autoridades locales, nacionales, públicas, privadas y sociedad en general debe velar por el bienestar y desarrollo de las personas con discapacidad.
3.- ¿Para qué Evaluar?	Para conocer si se va cumpliendo con los objetivos planteados de la propuesta como es la inclusión laboral de los miembros de ASOPLEJICAT y su desarrollo socioeconómico.
4.- ¿Qué Evaluar?	* Inclusión laboral, económica y social de los miembros de ASOPLEJICAT *Desarrollo de Micro emprendimientos
5.- ¿Quién Evalúa?	La autora y la directiva de ASOPLEJICAT
6.- ¿Cuándo Evaluar?	Un trimestre después de las capacitaciones
7.- ¿Cómo Evaluar?	Cualitativa y cuantitativamente
8.- ¿Con qué Evaluar?	Informes Sociales, Seguimientos, encuestas, estadísticas, y publicaciones.

Fuente: Investigación

Elaborado por: Daniela García

## Bibliografía

Ecuador mundo economía. (s.f.). Recuperado el 26 de octubre de 2013, de [http://www.noticias.pontecool.com/lee\\_mundo\\_id.php?ind=1651](http://www.noticias.pontecool.com/lee_mundo_id.php?ind=1651)

Amate, A., & Vazques, A. (2009). Discapacidad: lo que todos debemos saber.

Andes, U. A. (2013). MERCADO LABORAL Definición. Obtenido de <http://mercadolaboraledu.blogspot.com/2011/07/se-denomina-mercado-de-trabajo-o.html>

Ascue, S., & Baltodano, E. (2008). Enclusion Laboral para personas con discapacidad. Obtenido de <http://www.mecd.gob.es/dms-static/a02e4690-1159-49a5-9595-5ca7c92aeaca/2009-inclusion-laboral-pdf.pdf>

Estatutos de ASOPLEJICAT. (28 de marzo de 1990). Ambato, Tungurahua, Ecuador

Ballester, M. (2007). Marx, Ontología del ser social. Madrid: Ediciones Akal S.A.

Bennasar, M. (2007). El salario: Concepto, estructura y cuantía. . Madrid.

Borea, F. (2005). Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas. Obtenido de <http://www.cedet.edu.ar/Archivos/Tesis/Resumen%20Tesis%20Borea.pdf>

Código de trabajo, Artículo 42. (s.f.). Obtenido de <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47812/68395/S97ECU01.htm>

Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). (2013). Obtenido de [http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=68&Itemid=34](http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=68&Itemid=34)

Constitución Política del Ecuador. (2008). Obtenido de <http://www.mmrree.gob.ec/ministerio/constituciones/2008.pdf>

Custodio, M. (s.f.). Eficiencia energética para empresarios. Obtenido de

Definiciones de Productividad. (2010). Obtenido de <http://www.eficiencia.info/2010/09/definiciones-de-productividad.html>

Diario el Telegrafo. (26 de octubre de 2013). Recuperado el 26 de octubre de 2013, de En 3 años se quintuplicó cifra de personas con discapacidad que trabajan: <http://www.telegrafo.com.ec/sociedad/item/en-3-anos-se-quintuplico-cifra-de-discapacitados-que-trabajan.html>

Diario la Hora. (5 de mayo de 2013). Recuperado el 27 de octubre de 2013, Impresionante trabajo de inserción laboral:

[http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101500513/-1/Impresionante\\_trabajo\\_\\_de\\_inserci%C3%B3n\\_laboral.html#.Um1EM\\_ILMIQ](http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101500513/-1/Impresionante_trabajo__de_inserci%C3%B3n_laboral.html#.Um1EM_ILMIQ)

Estrada, L., Amescua, B., & Herrera, M. (2005). Calidad de vida y bienestar subjetivo en México. Barcelona: Plaza y Valdez S.A.

Federaciones de y para la discapacidad del Ecuador . (s.f.). Recuperado el 26 de octubre de 2013, de [http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com\\_content&task=view&id=106&Itemid=77](http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=106&Itemid=77)

Fuentes, T. (2007). Las competencias académicas desde la perspectiva interconductual. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810206>

Galizia, D. (s.f.). Eficacia + Eficiencia. Obtenido de <http://socialmediaempresario.com/eficacia-eficiencia-efectividad-socialmedia/>

Gallego, C., Isern, T., & Segura, A. (2006). Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina. Barcelona: Graficas Rey S.I.

Ghosh, J. (2012). Inclusión económica y social de la experiencia Ecuatoriana. Obtenido de <http://www.bce.fin.ec/documentos/PublicacionesNotas/Catalogo/Cuestiones/Inclusion%20Economicay%20Social.pdf>

Gómez, R., & Malán, J. (2008). La Gestión empresarial e institucional en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo en el año 2007 – 2008. Obtenido de <http://www.biblioteca.ueb.edu.ec/bitstream/15001/37/1/0015.pdf>

Herramientas de apoyo para la inclusion laboral. (2013). Recuperado el 26 de octubre de 2013, de Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>

INFORME MUNDIAL SOBRE LA DISCAPACIDAD. Organización Mundial de la Salud. . (2011.). Recuperado el 26 de octubre de 2013, de <http://www.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/proyectosbogotahumana/721%20Atencion%20integral%20a%20personas%20con%20discapacidad,%20familias%20y%20cuidadores%20cerrando%20brechas.pdf>

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Obtenido de [http://www.grupotvcable.com.ec/apps/files/2012-09-25-Ley\\_Organica\\_de\\_Discapacidades.pdf](http://www.grupotvcable.com.ec/apps/files/2012-09-25-Ley_Organica_de_Discapacidades.pdf)

Martínez, C. (2006). Los trabajadores: ordenamiento sistemático de la doctrina peronista y de la doctrina social de la iglesia . Buenos Aires : Dunken.

Mendoza, R. (2006). Investigación cualitativa y cuantitativa diferencias y limitaciones . Obtenido de [http://www.oportunidades.gob.mx/Portal/work/sites/Web/resources/ArchivoContent/1351/Investigacion\\_cualitativa\\_y\\_cuantitativa.pdf](http://www.oportunidades.gob.mx/Portal/work/sites/Web/resources/ArchivoContent/1351/Investigacion_cualitativa_y_cuantitativa.pdf)

Moreno, S., & Martínez, M. (s.f.). La deslegitimación de Keynes de la desigualdad de la renta y la vigencia actual de su pensamiento. Recuperado el 2013 de Noviembre de 2013, de <http://www.eumed.net/evc/resum/06-04/spm.htm>

Neffa, J. (1999). Memoria academica. Obtenido de Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate:: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf)

Oferta de trabajo. (2009). Obtenido de <http://www.economia48.com/spa/d/oferta-de-trabajo/oferta-de-trabajo.htm>

Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad del ecuador. Obtenido de [http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570292/v6n2\\_Ordonez.pdf](http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570292/v6n2_Ordonez.pdf)

Pereda, C., Prada, M. d., & Actis, W. (2003). La inserción laboral de las personas con discapacidades. Obtenido de [http://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Estudios\\_sociales/vol14\\_es.pdf](http://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Estudios_sociales/vol14_es.pdf)

Pérez, R. (2011). Mercado laboral, inequidad salarial. Obtenido de <http://www.colef.mx/fronteranorte/articulos/FN45/1-f45.pdf>

Ponluisa, M. (2008). Los problemas de capacidades diferentes y su inserción e inclusión en el ámbito socio-laboral en personas que asisten a la fundación una luz en tu vida. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1199/T%20014%20TS.pdf?sequence=1>

Puelles, A. (2001). Fundamentos de Filosofía. Madrid: Ediciones Rialp, S.A..

Rezaval, J. (2008). Políticas de inclusión Políticas de inclusión Políticas de inclusión social a la educación la educación superior en Argentina, Chile y Perú. Obtenido de [http://www.flacsoandes.org/reporte/bitstream/10469/1225/1/Tesis\\_Julieta\\_Rezaval.pdf](http://www.flacsoandes.org/reporte/bitstream/10469/1225/1/Tesis_Julieta_Rezaval.pdf)

Salario justo es calidad de vida . (s.f.). Obtenido de [http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/MiEmpresa/Noticias/Paginas/Salariojusto\\_100721.aspx](http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/MiEmpresa/Noticias/Paginas/Salariojusto_100721.aspx)

Satriano, C. (s.f.). Pobreza, Políticas Públicas y Políticas Sociales. Obtenido de <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/mad/15/satriano.pdf>

Cazar, R. (s.f.). BREVE ANALISIS DE LA SITUACION DE LAS DISCAPACIDADES EN EL ECUADOR. Recuperado el 16 de mayo de 2014, de [http://icevi.org/latin\\_america/publications/quito\\_conference/analisis\\_de\\_la\\_situacion\\_de\\_las\\_.htm](http://icevi.org/latin_america/publications/quito_conference/analisis_de_la_situacion_de_las_.htm)

CONADIS. (2009). CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Recuperado el 27 de mayo de 2014, de <http://www.discapacidadonline.com/wp-content/uploads/2012/06/accesibilidad-al-medio-fisico-discapacidad-ecuador.pdf>

Indice de nivel socio economico. (2009). Recuperado el 28 de noviembre de 2013, de Asociación Argentina de Marketing: [http://cmapspublic3.ihmc.us/rid=1194899212562\\_2140868026\\_3967/DEFINICION%20DEL%20INDICE%20DE%20NIVEL%20SOCIO.pdf](http://cmapspublic3.ihmc.us/rid=1194899212562_2140868026_3967/DEFINICION%20DEL%20INDICE%20DE%20NIVEL%20SOCIO.pdf)

El Mercurio. (2013 de agosto de 2013). 2.838 personas con discapacidad intelectual o física severa reciben bono “Joaquín Gallegos Lara” .

Elizalde, R., & Gomez, C. (30 de junio de 2010). Ocio y recreación en América Latina: conceptos, abordajes y posibilidades de resignifica. Recuperado el 27 de mayo de 2014, de <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v9n26/art02.pdf>.

Gómez, M., & Malan, P. (Abril de 2008). La Gestión empresarial e institucional en la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo en el año 2007 – 2008. Recuperado el 20 de mayo de 2014, de <http://www.biblioteca.ueb.edu.ec/bitstream/15001/37/1/0015.pdf>

Gutierrez, F. (agosto de 2010). Clasificación de niveles socioeconómicos. Recuperado el 28 de noviembre de 2013, de <http://www.fergut.com/wordpress/e-marketing/clasificacion-de-niveles-socioeconomicos-en-mexico-segun-la-amai/>

Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2008). TUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

Leandro, G. (s.f.). Aula de Economía. Recuperado el 27 de mayo de 2014, de Desarrollo económico y del capital humano: algunos conceptos básicos: <http://www.auladeeconomia.com/articulo9.htm>

León, M. (2014). El telegrafo. Obtenido de Política económica como política pública: <http://www.telegrafo.com.ec/economia/masqmenos/item/politica-economica-como-politica-publica.html>

Medina, M., Borboa, M., & Rodríguez, J. (16 de julio de 2013). Revista Académica de Investigación . Recuperado el 25 de junio de 2014, de <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/13/estudios-fiscales.pdf>

Ministerio de Inclusion Economica y Social. (2013). Obtenido de <http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-de-Discapacidades.pdf>

Ministerio de Relaciones Laborales, Consejo Nacional de discapacidades. (2013). Recuperado el 30 de abril de 2014, de Manual de Buenas practicas para las personas con Discapacidad: <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2013/12/MANUALFIN.pdf>

Montaño, C. (mayo de 2013). Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador. Recuperado el 20 de mayo de 2014

Nigro, V., Rodríguez, C., Ducasse, G., & Sergent, V. (2008). Accesibilidad e Integración:Una mirada crítica a la arquitectura social. Buenos Aires: Nobuko.

OIT. (2010). Discapacidad en el lugar de trabajo. Prácticas de las empresas. Recuperado el 05 de mayo de 2014, de departamentos Conocimientos Teóricos-Prácticos; y de Empleabilidad: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_167187.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167187.pdf)

Paredes, E. (2013). La economia agricola en tungurahua. Vision economica , pag 39.

Servicio Público de empleo Estatal. (octubre de 2012). Integración laboral de las personas con discapacidad. Recuperado el 20 de mayo de 2014, de [http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.migrar.org%2Fmigrar%2Fdownload%2FdocumentoEmpleo.htm%3FidEnlace%3D225&ei=GOR7U56aBOapsQS6o4GABA&usg=AFQjCNH5\\_oxXNyMZA4cwRg0lndjsf88Qzg&sig2=MIXbvsHj\\_ueZX2](http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.migrar.org%2Fmigrar%2Fdownload%2FdocumentoEmpleo.htm%3FidEnlace%3D225&ei=GOR7U56aBOapsQS6o4GABA&usg=AFQjCNH5_oxXNyMZA4cwRg0lndjsf88Qzg&sig2=MIXbvsHj_ueZX2)

Términos relacionados a la Política Económica y Social. (2014). Obtenido de [http://www.mef.gob.pe/index.php?option=com\\_content&view=section&id=26&Itemid=100694](http://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=section&id=26&Itemid=100694)

Toapanta, R. (2012). Análisis de la atención a las personas con discapacidad a través de los programas y servicios de inserción laboral en el Ecuador, año 2012. Recuperado el 20 de mayo de 2014, de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5670/1/Jaime%20Toapanta%2c%20Rene%20German.pdf>

Valarezo, M. C., & Chanataxi, I. (2013 de Julio de 2013). Ministerio de Inclusion Economico y Social, Subsecretaria de discapacidades y familia. Recuperado el 30 de abril de 2014, de Propuesta de atencion Integral de Personas con Discapacidad: <http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Modelo-de-Atenci%C3%B3n-de-Discapacidades.pdf>

# **Anexos**

**Anexo 1: Listado socios ASOPLEJICAT legalizados en el MIES al 11 de abril del 2013**

<b>APELLIDOS</b>	<b>NOMBRES</b>	<b>CEDULA</b>
Arias Flores	Myrian	
Altamirano Alvarado	Mario Hernán	1801020312
Arcos Sevilla	Edwin Vinicio	1709846933
Ases Quinfla	José Antonio	1901525344
Barragán Martínez	Mercedes Maribel	1802944163
Barreno Mariño	Alonso Viterbo	1801949098
Barrionuevo Guevara	Johnny Fabricio	1802244861
Basurto Vallejo	Rosa María	1600097024
Brito Rodríguez	Eduardo Darío	1802037802
Calderón Campaña	Edwin Fernando	1801281005
Cárdenas Caillagua	Víctor Hugo	1803199304
Carrasco Giménez	Ángel Francisco	201313236
Chávez Cali	Lourdes del Rocío	1802300952
Cherrez Morales	Fernando Rodrigo	1802135473
Chizag Azogue	Edgar Wilfrido	0213229663
Chulco Toapanta	José Braulio	1803379559
Chuquirima Narváez	Klever	1800191280
Condo Portero	Yoselyn Stephanie	1905240957
Criollo Moyolema	Fausto	1802869303
Cruz Pazmiño	Fátima del Rocío	1802153542
Cují Chaza	Julio Mesías	1802667574
Cunalata Cunalata	Nicanor Celiano	1801230051
Delgado Medranda	Margarita	
Díaz Machado	Inés Narcisa	1802563252
Domínguez Proaño	Juan Alfredo	1801765940
Elvay Bonilla	Marco Amulfo	1803501905
Escobar Arcos	Matilde Isabel	1802136828
Espinoza Moreno	Fanny Gabriela	1803096088
Estrada Villa	Alejandro Josué	1804577748
Fiallos Sánchez	Ligia Patricia	1803362233
Freire Solís	Diana Monserrate	1804663233
Freire Vargas	Segundo Sirillo	1802115640
Frías Frías	Tarquino Alirio	1802262087

Gonzales Jaramillo	Manuel Sebastián	1803554961
Guamán Caisaguano	Ramón	0601800279
Guamán Chinque	Efraín Estuardo	201135720
Guanopatín Velásquez	Carmen María	1803092764
Guaranda Martínez	Héctor Marcelo	0501430201
Guerrero Lema	Irma Nancy	1801824465
Imbaquingo Hernández	German Rigoberto	0401508676
Jati Naranjo	Maricela Del Pilar	1802988368
Lazcano Gonzales	Adriana María	1802372936
López Quiroga	Edison Gonzalo	1801698315
Manobanda Chango	Luis Alberto	1803153533
Marcial Bustos	Olga Marina	1801710805
Masabanda Masabanda	José Manuel	1802238020
Mera Lozada	Rafael Isaías	1801853092
Miranda Llerena	Luis Aníbal	1604233748
Miranda Proaño	Héctor Aníbal	1801529270
Montenegro Taco	Eraldo Elías	1802395069
Moposita López	José Enrique	1800809228
Morales	Alfonso Eliecer	1802034353
Morales Arias	Byron Gustavo	1802563831
Morales Cherrez	Marco Antonio	1801955343
Moreta Chicaiza	Luis Gonzalo	1802787885
Moreta Palate	Silvia Emperatriz	1803142114
Mullo Arias	José Manuel	1800207308
Navas Escobar	Eduardo Mauricio	1802422327
Núñez Estrella	Segundo David	1800683664
Núñez Juna	Jesús Cristino	1802098317
Núñez Romero	Olga Violeta	1800683664
Núñez Yancha	Javier Vinicio	1802530202
Padilla Rizzo	Carlos Aurelio	1203254287
Peñaherrera Sánchez	Zandra Guadalupe	1801027044
Pérez Hurtado	José Wilfrido	1802731842
Poaquiza Pacha	Luis	1800760223
Porras Jácome	Joffre Marcelo	1803477668
Portero Pérez	Lurdes Guadalupe	1902220706
Quinapanta Álvarez	Elsa Marilú	1801512649
Quiroga Tobar	Segundo Teófilo	1801701002
Rodríguez	María del Carmen	1802003143
Rodríguez Freire	Norma Isabel	1801701382
Salazar León	Melanie Nicole	1805167416

Salguero Poveda	Mario Arnaldo	1800611632
Sánchez Altamirano	Darwin Enrique	1802959385
Sánchez López	Segundo Francisco	1801394626
Sandoval Chiguano	Luis Gualberto	1802434447
Santamaría Masías	Franklin German	1711402972
Santana Calderón	Lida Mercedes	1801409903
Sayay Lluman	Ignacio	o602628505
Silvia Tello José	Ignacio	1800872770
Toroshima Quinatoa	Segundo Santos	1802789121
Trujillo Paredes	Luis Francisco	1800079747
Ullauri Sánchez	Germania Maricela	1803179090
Ulloa Llango	Lorena Maricela	1802685345
Urbina Duncan	Magaly Alexandra	1803147899
Valdez López	Clemente Orlando	1801679398
Vargas Velos	Luis Ricardo	1802029445
Vàsconez Cordero	Aida	1801640960
velas tegui Bermúdez	Juan Ricardo	1802953701
Viera Pérez	Carlos Enrique	0500635610
Villa Uzhcan	Aida Martina	0602396848
Villacis Lara	Verónica Elizabeth	1804154902
Villagómez Ortega	Iván	1802824613
Villares Pilamunga	Ángel María	1800551820
Vinuesa Mármol	Freddy Omar	1715298772
Yuccha Haro	María	1802061810
Zambrano	Rosario Araminte	1801192210

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**  
**CARRERA DE ECONOMÍA**

**Anexo2: Encuesta realizada a los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua.**

**DATOS INFORMATIVOS:**

**OBJETIVO DE LA ENCUESTA:** Analizar la Aplicación de la Política Pública de Inclusión Laboral en los miembros de la Asociación de Pléjicos de Tungurahua e identificar su desarrollo socioeconómico.

**INSTRUCCIONES:**

- Lea detenidamente cada pregunta
- Seleccione únicamente un opción marcando X
- No tachones ni hacer enmendaduras

**DATOS ESPECÍFICOS:**

1. Genero

Masculino \_\_\_\_

Femenino \_\_\_\_

2. ¿Usted labora en?

Sector Publico \_\_\_\_

Sector Privado \_\_\_\_

Negocio propio \_\_\_\_

Ninguno \_\_\_\_

3. ¿Cuál es su nivel de educación?
- Primario
- Secundario
- Superior
4. ¿Labora en un puesto de trabajo de acuerdo a sus habilidades y al título que tiene?
- Si  No
5. ¿Recibe un salario adecuado dependiendo de la labor que desempeña?
- Si  No
6. ¿Su lugar de trabajo cuenta con la accesibilidad necesaria para su movilización?
- Si  No
7. ¿Se ha sentido discriminado en su lugar de trabajo?
- Si  No
8. ¿Usted cree que tiene posibilidades de ascender de puesto en la empresa que labora?
- Si  No
9. ¿Ha recibido cursos de capacitación para desempeñarse en su puesto de trabajo?
- Si  No
10. ¿Cree usted que desde que labora ha mejorado sus condiciones de vida?
- Si  No
11. ¿Cree que usted y sus dependientes pueden acceder a educación, salud, vivienda y alimentación?
- Si  No

12. ¿El ingreso por salario que usted percibe es el necesario para cubrir sus gastos mensuales?

Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

13. ¿Además de cubrir sus necesidades básicas usted puede acceder a actividades de ocio-recreación y bienes-servicios de confort (extras)?

Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

14. ¿A nivel general usted cree que se cumple según lo acordado en las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad en las empresas?

Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

15. ¿La empresa en la que labora cumple con las leyes establecidas por el gobierno nacional especialmente la del 4% acerca de la contratación de las personas con discapacidad?

Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

16. ¿Cree que la concepción de las personas con discapacidad ha cambiado gracias a la intervención del gobierno actual?

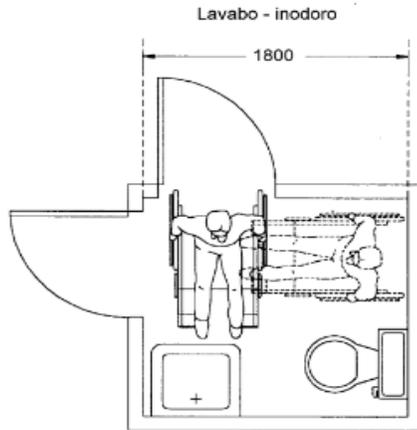
Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

17. ¿Considera usted importante realizar un manual de concientización para posibilitar una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad?

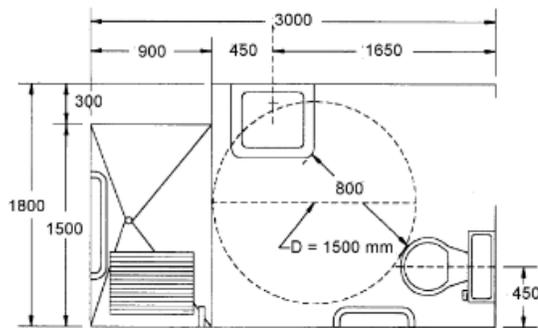
Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

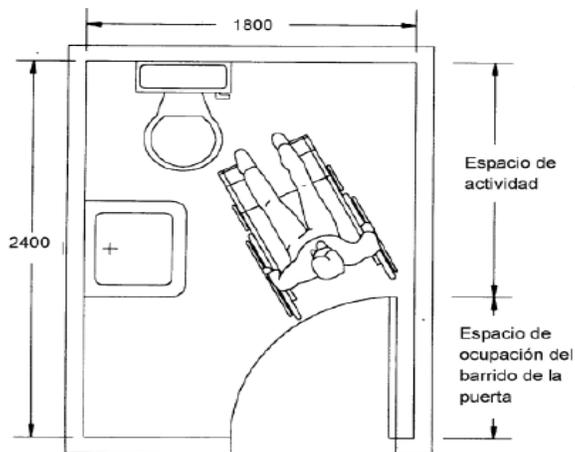
**Anexo 3: Ejemplo de baños para discapacitados físicos motores. (Dimensiones en mm)-normas INEN 2009**



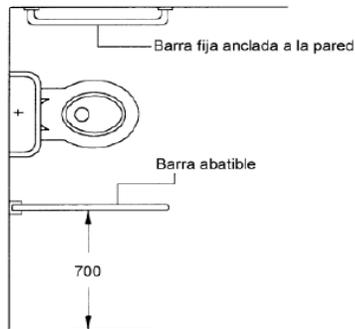
**Anexo 4: Áreas higiénico-sanitarias, distribución y dimensiones. (Dimensiones en mm)- normas INEN 2009**



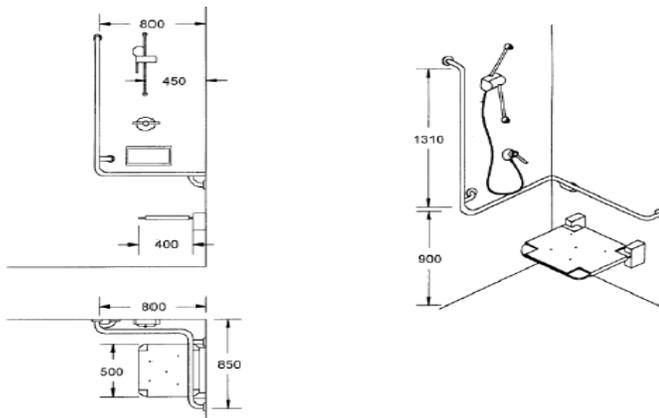
**Anexo 5: Tipos de puertas. (Dimensiones en mm)- normas INEN 2009**



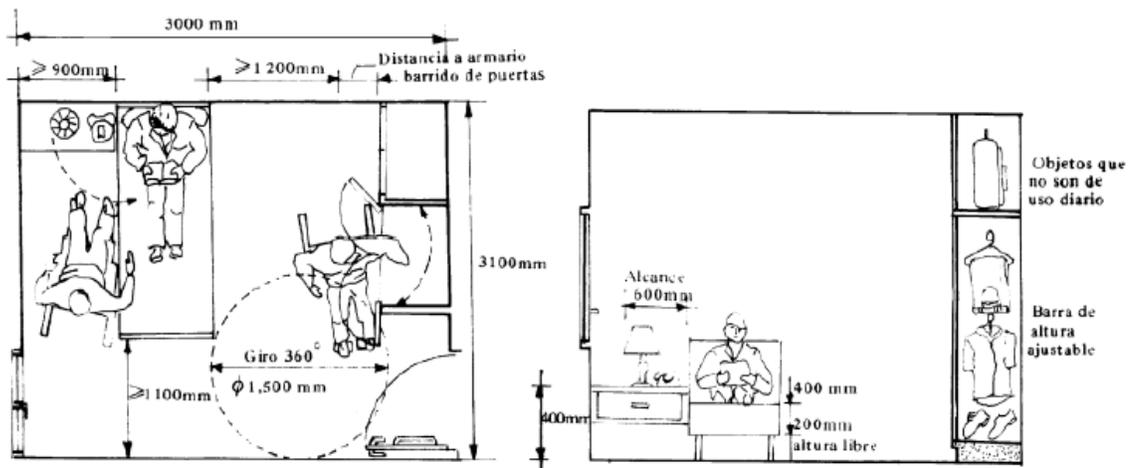
**Anexo 6: Barras de apoyo. Forma y disposición (Dimensiones en mm) - normas INEN 2009**



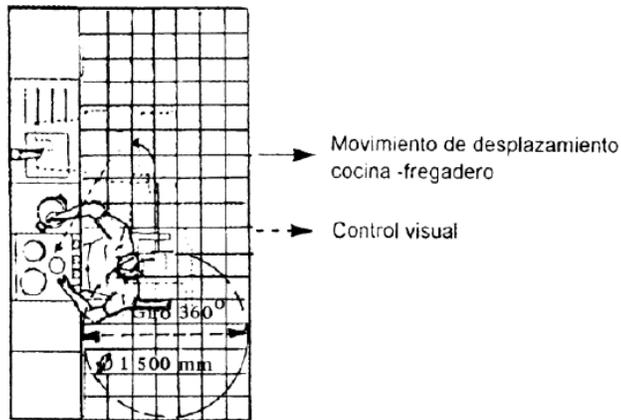
**Anexo 7: Ducha (Dimensiones en mm) - normas INEN 2009**



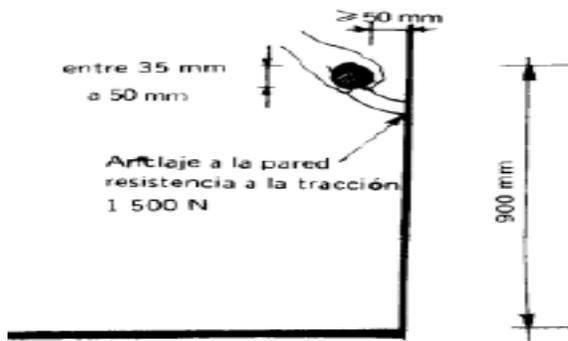
**Anexo 8: Ejemplo dormitorio dimensiones - normas INEN 2009**



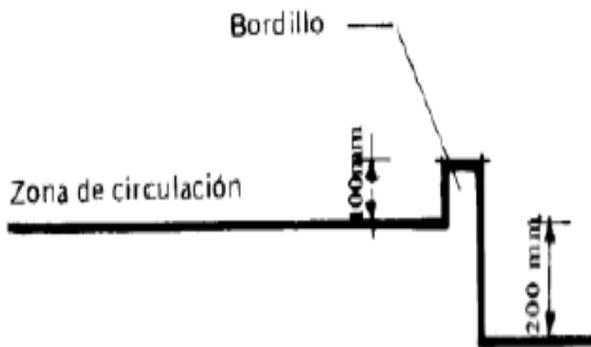
**Anexo 9: Giro Espacio libre de maniobra de giro - normas INEN 2009**



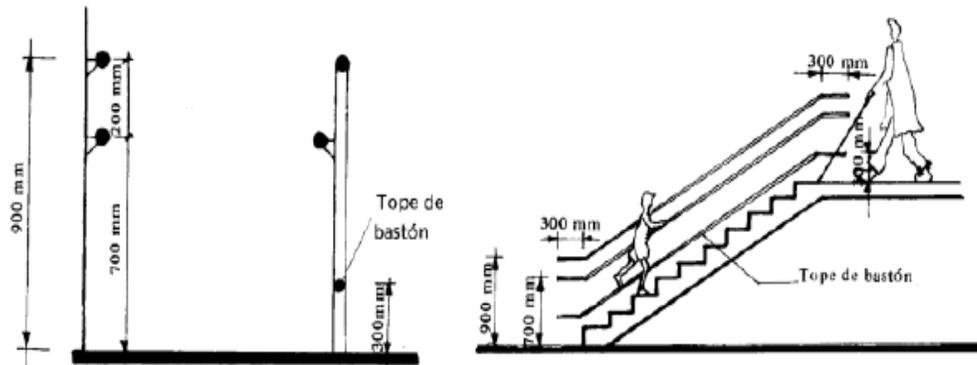
**Anexo 10: Ejemplo agarraderas normas INEN 2009**



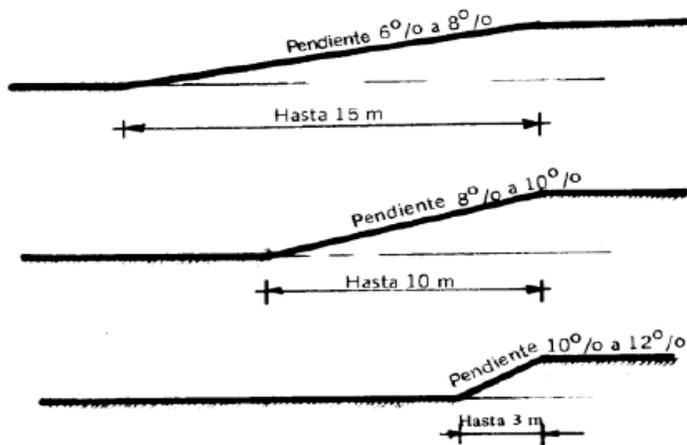
**Anexo 11: Ejemplo bordillos- normas INEN 2009**



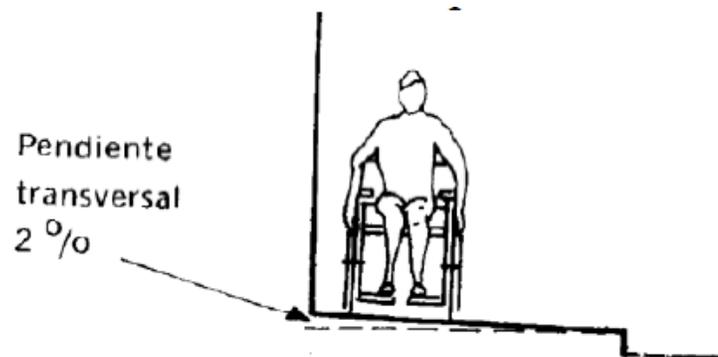
### Anexo 12: Ejemplo pasamanos



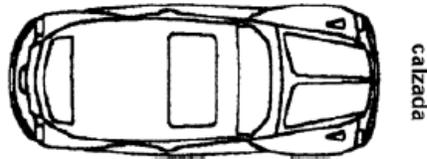
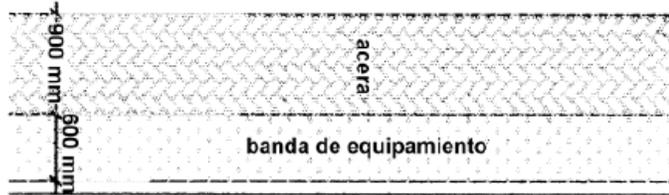
### Anexo 13: Ejemplo pendientes longitudinales



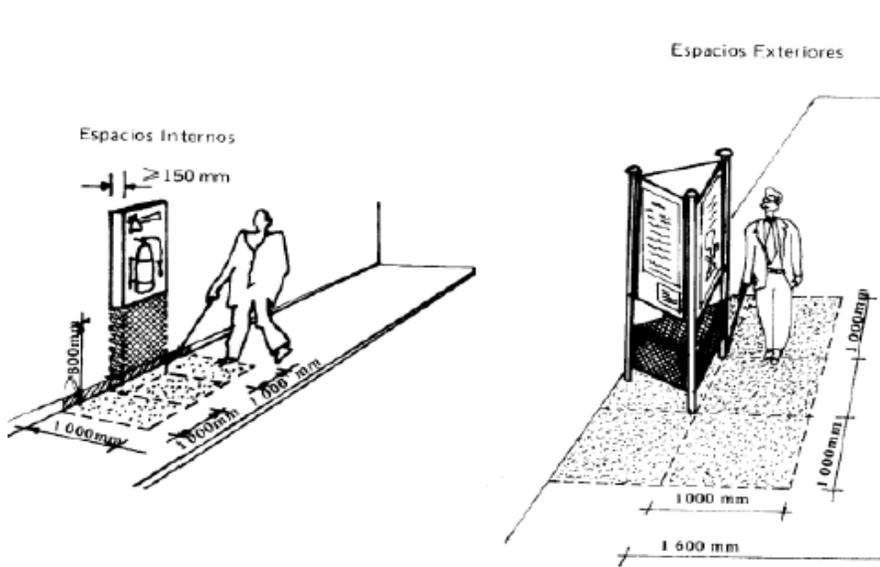
### Anexo 14: Pendiente transversal



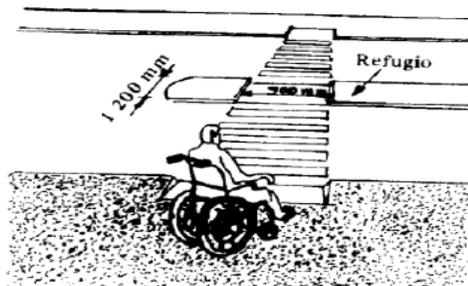
### Anexo 15: Ubicación banda de equipamiento



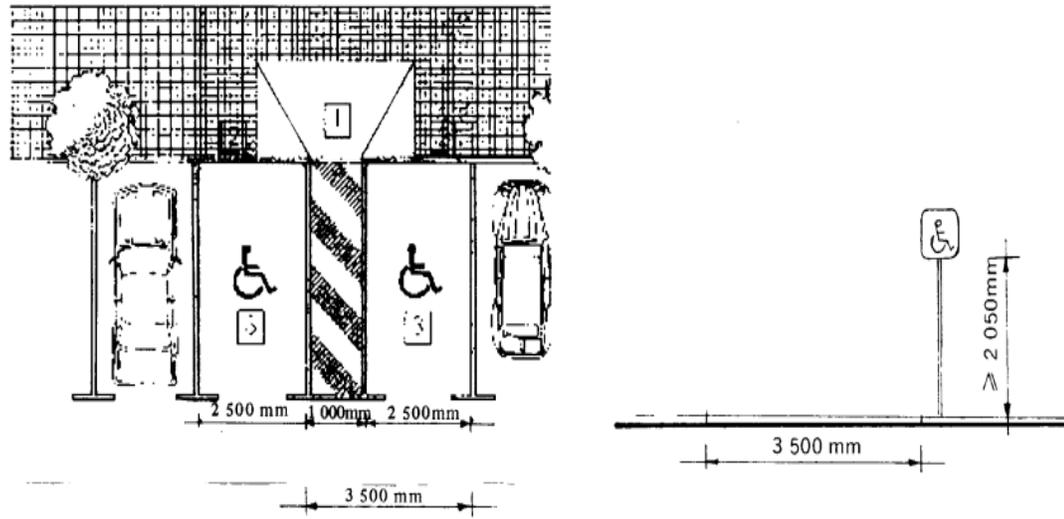
### Anexo 16: vías de circulación peatonal



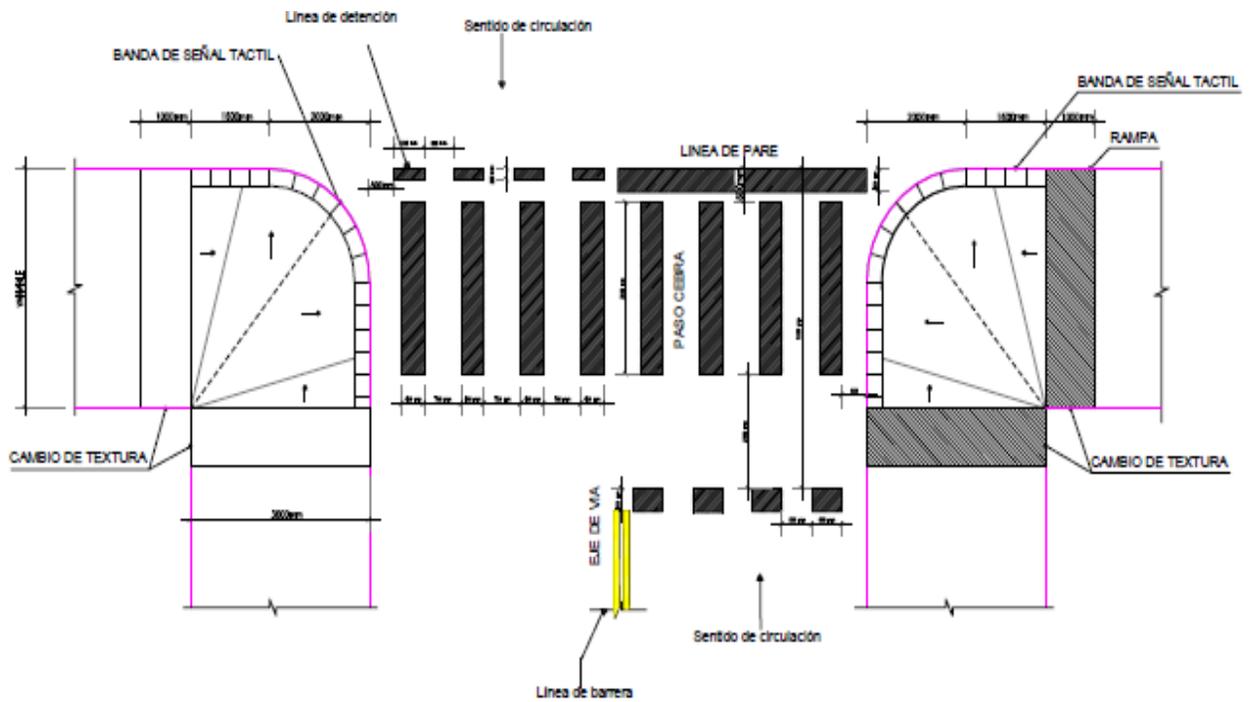
### Anexo 17: Refugios peatonales



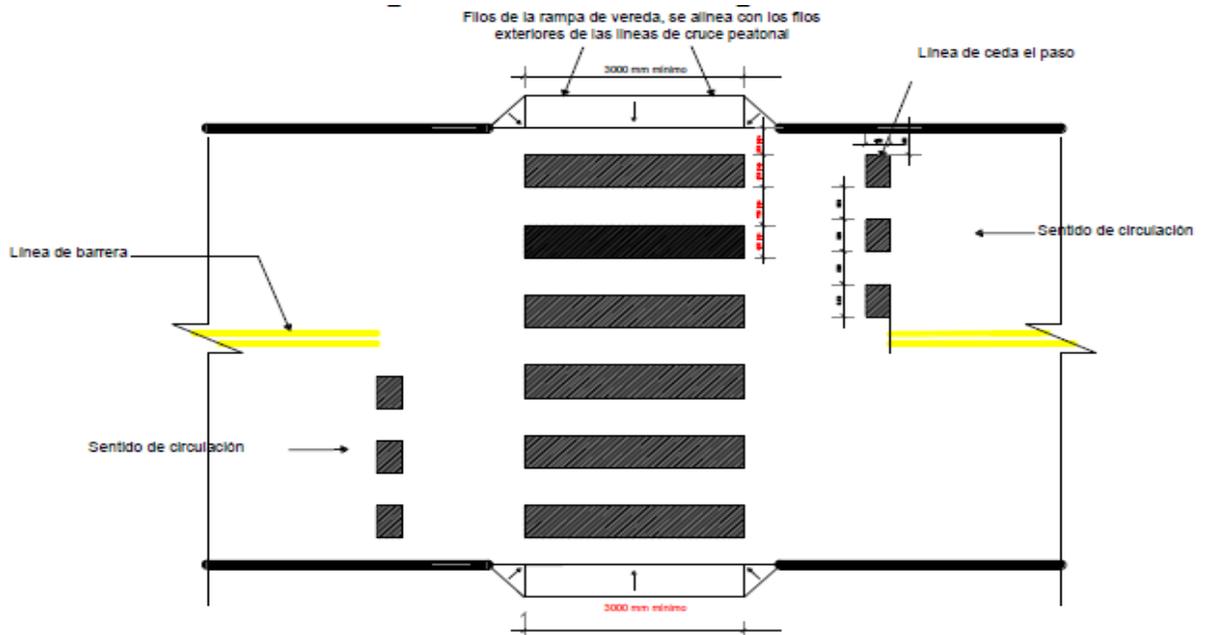
### Anexo 18: Ejemplo estacionamiento



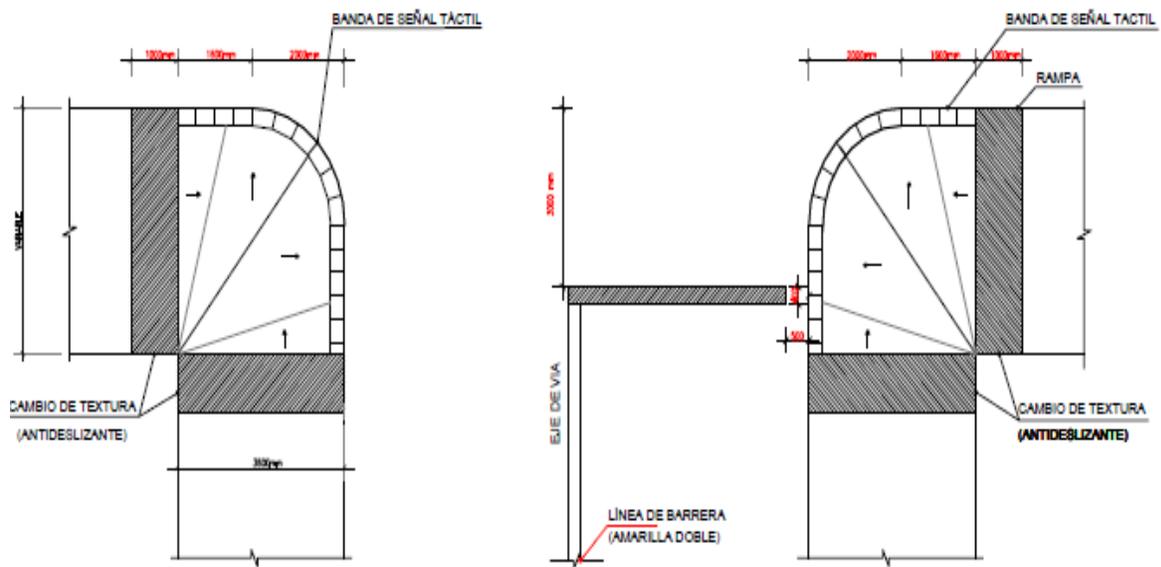
### Anexo 19: Línea de pare y ceda el paso con cruce peatonal cebra (mm)



## Anexo 20: Líneas de ceda el paso con cruce peatonal intermedio (mm)



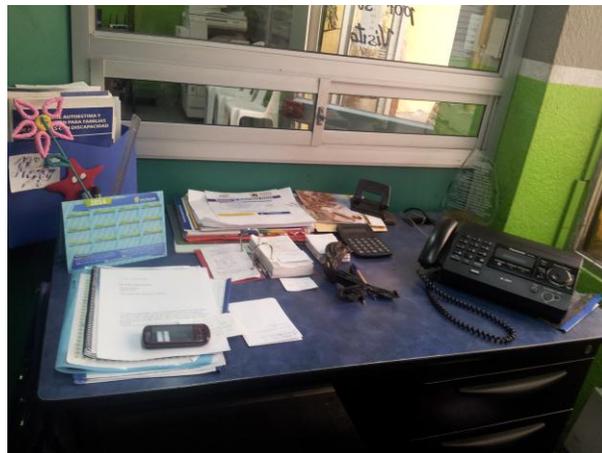
## Anexo 21: Línea de pare en semaforización sin semáforos peatonales (mm)

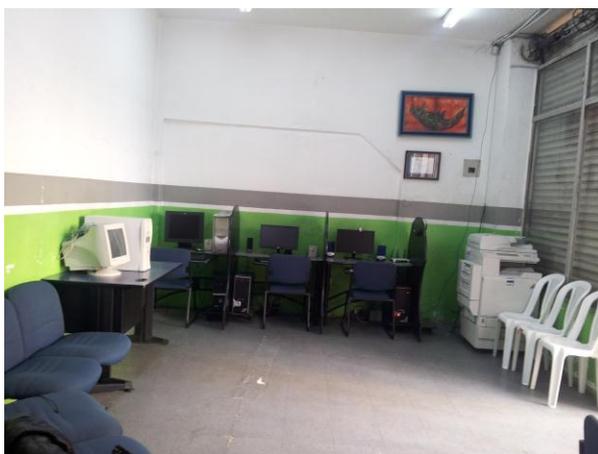


**Anexo 22: ELECCION NUEVA DIRECCION ASOPLEJICAT 2014-2017 (CENTRO DE VIDA INDEPENDIENTE MIRALOMA)**



**Anexo 23: ASOCIACION DE PLEJICOS DE TUNGURAHUA (OFICINA CENTRO)**







**Anexo 24: EL PERAL FICOA**







**Anexo 25: DIRECTIVA ASOCIACIONES CON DISCAPACIDAD DE TUNGURAHUA**





Anexo 26: CAPACITACION “FINANZAS DEL HOGAR” REALIZADA POR EL SIL





**Anexo 27: GRUPO DE TENIS CLUB DE DEPORTES PCDF TUNGURAHUA**



**Anexo 28: GRUPO MUSHUC ALMA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA AMBATO**



**Anexo 29: “BICI INCLUSINA” REALIZADO POR LA VICEPRECIDENCIA EN AMBATO**



