

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR

**Propuesta de artículo presentado como
requisito para la obtención del título:**

**Especialista de Salud y Seguridad
Ocupacional con mención en Salud
Ocupacional.**

Por las estudiantes:

Dra. Chóez Manzaba Gabriela Melissa.

Dra. Endara Salguero Pilar Estefanía.

Bajo la dirección de:

PHD. Dra. Pinos Mora Lilian Patricia.

Universidad Internacional del Ecuador

**Especialización de Salud y Seguridad
Ocupacional con mención en Salud
Ocupacional**

Quito- Ecuador

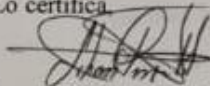
27 de Diciembre del 2019.

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Quito, 16 de Diciembre del 2019

Yo, Lilian Patricia Pinos Mora con cédula de identidad No. 170830452-0, en calidad de Tutor de Trabajo de Titulación, CERTIFICO que he dirigido el desarrollo del Trabajo de Titulación previo a la obtención del grado académico de Especialista en Salud y Seguridad Ocupacional con mención en Salud Ocupacional, titulado " Impacto sobre la situación de la Discapacidad en el Ecuador en el ambiente laboral de acuerdo al registro de entidades de control " cuyo autor(es) es (son) el/la/los Señor(a) (es) Estefanía Pilar Endara Salguero con cédula de identidad 171712853-0, y el/la/los Señor(a) (es) Gabriela Melissa Chóez Manzaba con cédula de identidad 092286971-4, la misma que reúne los requerimientos de orden teórico, metodológico, razón por la cual autorizo su presentación para el trámite legal correspondiente.

Lo certifica



Dra. PhD Lilian Patricia Pinos Mora

CERTIFICACIÓN Y ACUERDO DE ORIGINALIDAD

Nosotras, Gabriela Melissa Chóez Manzaba y Pilar Estefanía Endara Salguero, declaramos bajo juramento, que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Dra. Gabriela Melissa Chóez Manzaba
CI: 0922869714

Dra. Pilar Estefanía Endara Salguero
CI: 1717128530

DEDICATORIA

Dedicado a la memoria de nuestros Padres, Gonzalo Endara Ruiz y Carlos Chóez Loor hombres que a través del tiempo y enseñanzas nos formaron como unos seres humanos íntegros y han podido acompañarnos en todos nuestros anhelos, sueños y metas.

AGRADECIMIENTO

En este presente trabajo investigativo agradecemos principalmente a Dios, por bendecirnos, guiarnos y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de nuestros logros más deseados.

A nuestras madres, por su amor, trabajo y apoyo incondicional, gracias a ellas hemos llegado a culminar esta etapa con éxito. Es un orgullo ser sus hijas.

Es momento de agradecer a nuestros esposos e hijos, gracias mi amor Dr. César Salazar por ser mi inspiración, mi mentor y mi apoyo más grande, agradezco también a mi amada hija Stephanie Raphaella Salazar, la cual me ha permitido soñar y creer que los sueños son para hacerse realidad, finalmente quiero agradecer a mi hermano Gonzalo Endara, quien ha sido muestra de valor, coraje y ha podido enfrentar con fuerza sus nuevos retos y desafíos, es pensando en ti la realización de este trabajo investigativo.

Dra. Estefanía Endara.

Como no agradecer a mi amado esposo Ing. Daniel Vizcaino, por permanecer a mi lado en cada nuevo reto y llevarlo a cabo con su ayuda, mucho amor y comprensión, y a mi hijo Carlos Emilio Vizcaíno, por ser el motor de mi vida.

Dra. Gabriela Chóez.

De igual manera expresamos nuestro más grande y sincero agradecimiento a la Dra. Lilian Pinos, principal colaboradora durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió la cristalización de este trabajo investigativo.

¡Muchas Gracias!

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR

Dra. Chóez Gabriela

Dra. Endara Estefania

PHD. Dra. Pinos Lilian

Resumen

Introducción: A nivel mundial las personas con discapacidad representan el 15% de la población total y alrededor del 80% se encuentra en edad laboral, el proceso de inclusión de trabajadores con discapacidad dependerá de las políticas Nacionales de cada País, así como de organizaciones Internacionales, por lo cual en algunos Países se observa una mayor inclusión laboral.

Objetivo: Evaluar el impacto sobre la situación de la discapacidad en el ambiente laboral de acuerdo a los registros de entidades de control en el Ecuador.

Metodología: Se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica a través de los siguientes buscadores: PubMed, Springer Link, Scopus, Embase, Elsevier, Redalyc, Saber, en las cuales se obtuvieron veinte investigaciones realizadas en el Ecuador donde once cumplieron con los criterios de inclusión, y así determinar el impacto de la inserción laboral de manera positiva o negativa, además se obtuvieron datos estadísticos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Ministerio de Relaciones laborales (MRL), y Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP), igualmente reportes expuestos por el CONADIS, así como informes del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), la valoración de los datos se efectuó mediante el programa estadístico SPSS versión 15

Resultados: En el reporte de Censo Poblacional en el Ecuador, el 5,36% de personas presentan discapacidad. Según el informe general de jubilados en edad laboral con discapacidad el 55,3% son de sexo masculino, donde 95,8% se presentó en un grupo etario 45 a 64 años de edad, proviniendo en mayor porcentaje de las provincias Guayas (32,5%) y Pichincha (28,1%), mientras que las menos afectadas son las provincias Carchi y Cotopaxi relacionándose de forma significativa el sexo, edad, Provincia y grado de discapacidad con una $p < 0.05$, actualmente en el CONADIS se encuentran registradas 475.747 personas con discapacidad.

Conclusión: En los estudios evaluados se identificó que el 81,8% tuvo un impacto negativo respecto a la inserción en el ambiente laboral, teniendo en cuenta la falta de

cumplimiento de la normativa Nacional, por lo cual se recomienda instaurar una vigilancia continua en las empresas Públicas y Privadas, con la finalidad de cumplir las leyes vigentes vinculadas a una inserción laboral digna para las personas con discapacidad.

Palabras clave: discapacidad, condiciones laborales en discapacitados, riesgos laborales en discapacitados, Ecuador

Abstract

Introduction: People with disabilities represent 15% of the global population and 80% are of working age. The process of labor inclusion for workers with disabilities is dependent on national policies as well as with international organizations. Therefore, some countries will have greater labor inclusion.

Objective: To assess the impact on the situation of disability in the work environment according to the records of control entities in Ecuador.

Methodology: An exhaustive bibliographic review was completed through the following search engines: PubMed, Springer Link, Scopus, Embase, Elsevier, Redalyc, Saber. Twenty investigations were found in Ecuador; only eleven met the inclusion criteria to determine whether labor insertion had impacted the work environment in a positive or negative way. In addition, statistical data was obtained from the Ecuadorian Institute of Social Security (IESS), Ministry of Labor Relations (MRL), and Ministry of Public Health of Ecuador (MSP), also reports presented by CONADIS, as well as reports from the National Institute of Statistics and Censuses (INEC), the data was assessed using the statistical program SPSS version 15.

Results: In the population census report in Ecuador, 5.36% of people have disabilities. According to the general report of working age retirees with disabilities, 55.3% are male and 95.8% are between 45 and 64 years old. The Guayas (32.5%) and Pichincha (28.1%) provinces have the greater percentage of workers with disabilities while the Carchi and Cotopaxi provinces are the least affected. Sex, age, province, and degree of disability are significantly related with a $p < 0.05$. Currently there are 475,747 people with disabilities registered with CONADIS.

Conclusion: In the studies evaluated, insertion into the work environment negatively impacted 81.8% of workers with disabilities. Due to a lack of compliance with national regulations, it is recommended to continuously monitor public and private companies to ensure compliance with the current laws that enforce dignified job placement for workers with disabilities.

Keywords: disability, working conditions for the disabled, occupational hazards for the disabled, Ecuador.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	9
PROBLEMA	9
JUSTIFICACIÓN.....	10
INTERÉS ACTUAL SOBRE EL TEMA.....	11
ALCANCE	11
FACTIBILIDAD.....	11
RELEVANCIA	11
MARCO METODOLÓGICO.....	11
OBJETIVO GENERAL	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
Metodología Objetivo 1 y 2	12
Análisis estadístico	12
Metodología Objetivo 3.....	12
Inclusión:	13
Exclusión:	13
Procedimientos éticos.....	13
HIPÓTESIS.....	13
MARCO REFERENCIAL	13
MARCO HISTÓRICO	13
MARCO LEGAL	14
<i>Código del Trabajo (2005)</i>	16

<i>Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, expedida según Acuerdo Ministerial 82 por el Ministerio de Trabajo [MDT] (2017).</i>	16
<i>Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584 expedida por el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores (2004).</i>	17
<i>Ley Orgánica de Discapacidades [LOD] (2012)</i>	17
MARCO TEÓRICO:.....	18
Discapacidad física:.....	18
Discapacidad psicológica:	18
Discapacidad intelectual:	19
Discapacidad sensorial:.....	19
Discapacidad del lenguaje:.....	19
RESULTADOS	20
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	24
CONCLUSIONES	28
RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
ANEXOS.....	34

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

INTRODUCCIÓN

PROBLEMA

El proceso de inclusión laboral en trabajadores con discapacidad depende de las políticas nacionales de cada País, así como de organizaciones Internacionales, por lo cual en algunos lugares se evidencia una mayor inclusión laboral. El Ecuador ha sido uno de los países que más ha trabajado en el desarrollo de normativas de inserción e inclusión, contando actualmente con Leyes e Instituciones del Estado que respaldan una inserción laboral digna como el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), a su vez se encuentra explícito en la Constitución del Estado el derecho al trabajo de las personas con discapacidad (Constitución de la República del Ecuador., 2008).

A nivel mundial las personas con discapacidad representan el 15% de la población total y alrededor del 80% se encuentra en edad laboral, a pesar de esto sus derechos suelen ser vulnerados y se les niega un proceso selección adecuado para la obtención de un trabajo digno y acorde a sus capacidades, enfrentándose a

obstáculos que deben atravesar si desean lograr un nivel de autonomía e inclusión laboral, en contraste a un individuo sin capacidades especiales, aquellos que poseen alguna discapacidad, están en riesgo de no ser autónomos por inactividad económica y/o desempleo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Según el CONADIS hasta noviembre de 2019, existen 74.597 personas con discapacidad y de estas un 93,3% fueron incluidas al sistema laboral, cifras considerablemente altas que colocan a Ecuador dentro de los países con una mayor inserción laboral, el principal tipo de discapacidad que se pudo observar es la discapacidad física con un 54,94%, predominando el sexo masculino con el 65,45%, en grupo etario entre los 30 a 64 años con un 76,69%, según los registros la mayor proporción de los individuos son incluidos en empresas privadas (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2019).

La relevancia del presente estudio radica en dar a conocer las medidas que se podrían adoptar para garantizar el cumplimiento de las normas necesarias para proteger la salud y el bienestar de

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

los trabajadores con discapacidad, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en la ocupación, (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo 2004, Art12) (Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, 2004)

JUSTIFICACIÓN

La vida en sociedad constituye una interrelación dinámica entre los derechos y deberes que se deben mantener en equilibrio para lograr un bienestar colectivo. La sociedad ha ido evolucionando a través del tiempo y con ella las leyes, normativas y decretos que nos han permitido realizar investigaciones sobre inclusión e inserción laboral. El Ecuador forma parte de los principales países de la región Andina que han generado políticas de inclusión laboral para trabajadores con discapacidad (Beltrán & Montaña, 2013; Pacheco, Pazmay, & Tibanta, 2017).

En nuestro país desde que se creó el programa Ecuador sin barreras en el año 2007, las personas con discapacidad han cambiado su expectativa de vida

frente a su realidad, sintiéndose más incluidos y productivos, sin embargo, la realidad es otra ya que a pesar de que existen leyes que amparen a las personas con discapacidad dentro de la contratación laboral, no se ha podido garantizar su estabilidad y crecimiento profesional, es por ello la relevancia de dar a conocer las políticas Nacionales sobre la inclusión laboral en personas con discapacidad, pues un entorno no apto influye en el rendimiento del trabajador, así como de su estilo de vida, por otro lado un entorno positivo podría ser beneficioso tanto para el trabajador como para su empleador ya que permitirá mejorar la productividad global de la empresa y disminuir ausentismo. (Pacheco et al., 2017)

Es de gran importancia estudiar las estadísticas actuales que reportan las principales instituciones en referencia a nivel nacional sobre las personas con discapacidad en Ecuador, lo que nos permitirá tener un panorama amplio sobre nuestra investigación, permitiendo así realizar recomendaciones de acuerdo con los resultados que se han obtenido.

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

INTERÉS ACTUAL SOBRE EL TEMA

A nivel mundial se ha podido concientizar sobre la importancia de los derechos humanos, la inclusión y reinserción laboral, de allí en los últimos años se ha podido evidenciar una reestructuración de las leyes y normativas para los trabajadores con discapacidad a nivel mundial, (Organización Mundial de la Salud, 2011)

ALCANCE

Nuestro trabajo investigativo se realizó en la Ciudad de Quito, Ecuador en el año 2019, siendo catalogado como un estudio de tipo revisión bibliográfica.

FACTIBILIDAD

Este proyecto tiene factibilidad:

Humana, ya que nosotras como autoras de la investigación científica realizamos una amplia revisión bibliográfica para construir la investigación, del mismo modo contamos con el respaldo de nuestra tutora de tesis para ejecutarlo.

Legal, cumplimiento de exigencias de las leyes Nacionales como Internacionales que respaldan nuestra investigación.

Temporal, es factible en el tiempo planeado para lograr los resultados esperados.

RELEVANCIA

La construcción científica de este proyecto se encuentra realizada desde una exhausta revisión bibliográfica además de un amplio análisis de organismos de control vigentes en el Ecuador que norman la inclusión laboral. Es de relevancia profesional ya que nos permitirá tener un enfoque amplio sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador y nos otorgará las estrategias oportunas para la reinserción e inclusión de los trabajadores con capacidades especiales.

MARCO METODOLÓGICO

OBJETIVO GENERAL

Evaluar el impacto sobre la situación de la discapacidad en el ambiente laboral de acuerdo a los registros de entidades de control en el Ecuador.

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar cuantitativamente la población de jubilados en edad productiva con discapacidad según sexo, edad, provincia, tipo y grado de discapacidad.
- Describir los tipos de discapacidad más frecuentes en el Ecuador de acuerdo a los registros de entidades de control.
- Analizar las condiciones laborales y riesgos a los cuales se encuentran sometidos los trabajadores con discapacidad en el Ecuador.

Metodología Objetivo 1 y 2

Se realizó una evaluación de los datos estadísticos del año 2019 de los jubilados con discapacidad adscritos al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Ministerio de Relaciones laborales (MRL), y Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP) además de una extensa revisión bibliográfica donde se investigaron los reportes expuestos por el CONADIS el que evidencian las principales características de los individuos con discapacidad en edad laboral registrados en el Ecuador, así

como informes del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Análisis estadístico

El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS en su versión 15 con licencia provisional y los resultados fueron expuestos en tablas mediante recuento (n) y porcentajes (%), para la descripción de los reportes estadísticos, se utilizó la prueba del Chi cuadrado para determinar asociación entre estas variables considerando una p significativa cuando es menor de 0,05.

Metodología Objetivo 3

Se realizó una búsqueda de información en los siguientes buscadores: Dialnet, PubMed, Springer Link, Scopus, Embase, Elsevier, Redalyc, Saber. Tomando en consideración las siguientes palabras de búsqueda en español: discapacidad, condiciones laborales en discapacitados, riesgos laborales en discapacitados, Ecuador. Y en inglés: disability, working conditions in the disabled, occupational hazards in the disabled, Ecuador.

Posteriormente a la búsqueda según las palabras claves fueron seleccionados un total de veinte artículos, a los cuales se

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

les aplicaron los criterios de inclusión y exclusión que fueron los siguientes:

Inclusión:

- Artículos o tesis originales reportados en Ecuador, región Andina y España.
- Artículos o tesis de investigación en los cuales se identifiquen conclusiones acordes al impacto laboral en la discapacidad de la población estudiada.
- Artículos o tesis de investigación con consideraciones éticas expuestas y respetadas.

Exclusión:

- Artículos o tesis de investigación con una fecha de publicación anterior al 2010.

Posteriormente se describieron once estudios de los cuales se documentan en el Anexo 7.

Procedimientos éticos

En la presente investigación al ser un estudio de análisis en humanos se tomaron las consideraciones de la declaración de Helsinki en el cual se plantea que no se relevará la identidad

de los individuos, dicho esto los reportes inspeccionados debieron cumplir con esta premisa ética para poder integrarlos a la presente revisión.

HIPÓTESIS

En el Ecuador existen leyes que amparan los derechos de las personas con discapacidad, sin embargo, no existe regulación de las mismas dentro de la inserción laboral

MARCO REFERENCIAL

MARCO HISTÓRICO

La definición de trabajo ha ido evolucionando al pasar de los años, en el año cincuenta era considerado como una fuente fundamental de bienestar contribuyendo a un avance social y económico del individuo (International Labour Organization, s.f.). En la Declaración de Filadelfia todos los seres humanos independientemente de sexo, raza o credo tienen derecho de perseguir su confortabilidad espiritual y material, mientras que en el último documento se respetará la igualdad de

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

oportunidades y de trato para los hombres y mujeres discapacitados, este último se mantiene en vigencia. (International Labour Organization, 1944; International Labour Organization, 1983) Según la (Organización Mundial de la Salud, 2011), la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una relación estrecha y al límite entre las características del ser humano y las del entorno donde vive.

La “Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y la Salud” (CIF), aprobada por la (Organización mundial de la Salud, 2011), en el año 2001 define la discapacidad como un “término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación.” Además, hace énfasis en el rol de los factores ambientales que pueden aumentar la predisposición de presentar discapacidad, y esa es la principal diferencia en la nueva clasificación y la anterior clasificación Internacional de Deficiencias y Minusvalías, de acuerdo con la (Organización Mundial de la Salud, 2011)

En el Ecuador, las leyes para las personas con discapacidad han ido

evolucionando a lo largo de los años, presentando los principales reportes (Peñaherrera, 2013), en el año 2008 se firma y ratifica la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en este mismo año la constitución garantiza sus derechos, mientras que en el año 2012 se promulga la Ley Orgánica de discapacidades, y para el año 2013 se realiza el lanzamiento de la Agenda Nacional para la igualdad (12 políticas públicas en discapacidades con sus respectivos lineamientos).

MARCO LEGAL

El Ecuador ha desarrollado diferentes políticas en relación a la inserción e inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad, con normativas de apoyo a grupos prioritarios, respaldados por el principal ente regulador en materia legal, la Constitución de la República del Ecuador [CRE] exponiéndose a continuación la normativa vigente.

Conforme consta en la Constitución de la República del Ecuador (2008):

Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación [...]. (art. 11, lit. 2)

En el artículo 46, literal 3 se indica que:

“Atención preferente para la plena integración social de quienes tengan discapacidad. El Estado garantizará su incorporación en el sistema de educación regular y en la sociedad” (CRE, 2008).

En el artículo 47 se afirma que: *“El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social”* (CRE, 2008). Qué junto a lo dispuesto en su literal 5 se tiene que: *“El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomenten las capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su*

incorporación en entidades públicas y privadas” (CRE, 2008).

En el artículo 48 se identifica: *“El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica”* (CRE, 2008, art. 48, lit.1).

En el artículo 61, literal 7 Los ecuatorianos y ecuatorianas gozarán de los siguientes derechos:

Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativa, pluralista y democrática, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional. (CRE, 2008)

En el artículo 330 se dice:

Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. (CRE, 2008)

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

Código del Trabajo (2005).

En el artículo 42 se exponen las obligaciones del empleador, como son según el literal 2:

Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. (Congreso Nacional, 2005)

En el primer inciso del literal 33, del mismo artículo se indica que:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los

sucesivos años. (Congreso Nacional, 2005)

El literal 35, del mismo texto menciona que:

Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de 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. (Congreso Nacional, 2005)

En el artículo 79, se establece que:

Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración. (Congreso Nacional, 2005)

Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral, expedida según Acuerdo Ministerial 82 por el Ministerio de Trabajo [MDT] (2017).

En el artículo 2 se define a la discriminación como:

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral. (MDT-2017-0082, 2017)

Artículo 6 literal i: “Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.” (MDT-2017-0082, 2017).

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584 expedida por el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores (2004).

En el Artículo 7 literal g: “Procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laborales de los trabajadores con discapacidad temporal o permanente por accidentes y/o enfermedades ocupacionales” (Comunidad Andina, 2004).

El artículo 25, menciona que:

El empleador deberá garantizar la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias. (Comunidad Andina, 2004)

Ley Orgánica de Discapacidades [LOD] (2012)

Artículo 1:

Objeto. - La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural. (Asamblea Nacional, 2012)

Artículo 2:

Ámbito. - Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas,

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. (Asamblea Nacional, 2012)

Literal 4 del artículo 3:

Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones; literal 6 Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados. (Asamblea Nacional, 2012)

MARCO TEÓRICO:

El modelo médico considera la discapacidad como un problema propio de la persona causado por una enfermedad, trauma, lesión o estado de salud, mientras que el modelo social hace énfasis a la actuación y responsabilidad colectiva, en la actualidad se ha llegado a unir estos dos modelos obteniendo un enfoque biopsicosocial, en el que se habla de la discapacidad como la interacción de factores propios de la persona y factores sociales o ambientales. De esta manera se define a la discapacidad como “el resultado 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.” (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2013, p.7).

Es importante señalar los tipos de discapacidades descritos por la Agencia Nacional de igualdad y discapacidades. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2013).

Discapacidad física:

Se refiere a deficiencias corporales y/o viscerales, que pueden potencialmente ocasionar una limitación para caminar, correr, tomar objetos con las manos, subir o bajar escaleras, levantarse o sentarse, mantenimiento del equilibrio, control de esfínteres, entre otros, las causas que originan este tipo de discapacidad son las genéticas, congénitas y adquiridas (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2019).

Discapacidad psicológica:

Se han descrito como deficiencias y/o alteraciones del razonamiento, comportamiento, estado de ánimo,

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

conciencia, comprensión de la realidad y causados por lo general por trastornos orgánicos y/o psiquiátricos (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2019).

Discapacidad intelectual:

Se ha expuesto como la dificultad del entendimiento de toda idea que es compleja o no, falta de capacidad de razonar, comprender problemas, toma de decisiones, entre otros (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2019).

Discapacidad sensorial:

Dificultad para relacionarse con el medio externo ya que son deficiencias visuales o auditivas, las primeras son referidas a los individuos que tienen baja visión o ceguera total, mientras que las segundas tienen una pérdida parcial o total del sentido de la audición (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2019).

Discapacidad del lenguaje:

Dificultad para expresarse de forma verbal por lo cual se limita su comunicación con el medio externo, estas pueden ser debido a vinculaciones

con sordera desde el nacimiento, secuelas neurológicas o lesiones de estructuras locales (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades,, 2019).

Para la sustentación de este trabajo de investigación contamos con datos estadísticos proporcionados por entidades reguladoras tales como: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Ministerio de Relaciones laborales (MRL), Ministerio de Salud Pública del Ecuador (MSP), Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades (CONADIS), y finalmente datos recolectados del Instituto Nacional de estadística y censos (INEC)., estas variables nos permitirán determinar de manera cuantitativa la correlación de los diferentes tipos de discapacidades y las características individuales de las personas con capacidades especiales, además determinar cuál es la prevalencia de discapacidad a nivel poblacional, relación con el grupo etario laboralmente activo , sexo más afectado, entre otras.

La vinculación de la normativa legal en este trabajo investigativo, nos permite

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

comprender la inclusión e inserción laboral de los trabajadores con discapacidad, y de esta manera reconocer sus derechos a un trabajo digno que permitan mejorar su condición de vida, mantener a sus familias y favorecer el desarrollo del País, logrando con ello un mayor desempeño de sus habilidades y competencias, dando como resultado mayores posibilidades socio-laborales en un ambiente de trabajo apto para el desarrollo personal y profesional.

RESULTADOS

En la Tabla 1, según reportes del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) realizado en el año 2010, la población con discapacidad en el Ecuador era del 5.36%, predominando el sexo masculino con el 53%, con un grupo etario más frecuente en edades comprendidas entre 26 y 65 años abarcando el 47%, y siendo la provincia del Guayas con un 25.21% la que presentó mayor población de personas con discapacidad.

De igual manera según el registro del Instituto Ecuatoriano de Seguridad

Social (IESS), hasta Octubre del 2019 se documentaron un total de 4.042 jubilados por discapacidad, de estos el 55.3% representó al sexo masculino, y el 95.8% oscila entre los 45 y 64 años, predominando la discapacidad física con un 50.9%, las provincias con más discapacitados Guayas con el 32.5% seguido por Pichincha con el 28.1%, a diferencia Carchi en donde su prevalencia es alrededor de 0.1%.

Datos similares son los expuestos por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) hasta noviembre del 2019 en referencia a sexo, grupo etario y tipo de discapacidad, sin embargo, solo 74.597 personas se encuentran registradas en la población laboralmente activas, donde la mayor concentración de discapacidad se encuentra en la provincia de Pichincha con un 31.54%, seguida del Guayas con un 29.53%.

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

Tabla 1 Comparación reporte de personas discapacitadas.

Entes de Control Nacional	de (INEC, 2010)	Pensionados (IESS, 2019)	CONADIS registrados (CONADIS, 2019)	CONADIS edad laboral (2019)
Personas con discapacidad	816.156 (5,36%)	4.042	475.747	74.597
Sexo	Masculino (53%)	Masculino 55,3%	Masculino (56,19%)	Masculino (65,45%)
Grupo etario	26-65 años (47%)	45-64 años (95,8%)	25-64 años (52,72%)	30-64 años (76,69%)
Provincias	Guayas (25,21%), Pichincha (14,55%)	Guayas (32,5%), Pichincha (28,1%)	Guayas (24,94%), Pichincha (15,88%)	Pichincha (31,54%), Guayas (29,53%)
Tipo de discapacidad	Física (23,73%), Visual (12,85%)	Física (50,9%), Auditiva (17,3%)	Física (46,65%), Intelectual (22,30%)	Física (54,93%), Auditiva (16,27%)

Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez. Fuente: (INEC, 2010), (IESS, 2019), (CONADIS, 2019).

Según datos proporcionados por el IESS al realizar la correlación de éstos, se pudo determinar según el tipo de discapacidad y el sexo lo siguiente, las discapacidades que predominan en el sexo masculino son la discapacidad auditiva con un 60% seguida de la intelectual, visual, mientras que en el sexo femenino la discapacidad predominante es la psicológica con un 60% y en ambos sexos fue similar la discapacidad de lenguaje. (Gráfico 1). Según el grupo etario con mayor prevalencia en todos los tipos de discapacidad se encuentra entre las edades de 45 a 64 años (Gráfico 2), las

provincias del Ecuador con presentaron el mayor porcentaje de personas con capacidades especiales son Guayas y Pichincha. (Gráfico 3) manteniendo la preponderancia la discapacidad física con el 50.8% para el porcentaje de discapacidad del 61-80% (Gráfico 4).

Además en el anexo 3 y en los gráficos 5-9 se observa que en la correlación del grupo etario y su distribución en las provincias del Ecuador, la edad más prevalente fue de 45-64 años con mayor predominio en la provincia del Carchi con un 100%, en cuanto al predominio de los casos se presentan en mayor proporción en el sexo masculino y al igual que en el grupo etario su población se concentra en la provincia del Carchi con un 100%, mientras que para el sexo femenino su población mayor se encuentra en la provincia del Cañar con un 58,2% . En cuanto al tipo de discapacidad es de mayor predominancia la de tipo físico principalmente en la provincia del Carchi alcanzando un 80%. En cuanto a porcentaje de discapacidad se encuentra entre el 41-60% registrándose en la ciudad de Esmeraldas en un 70.9%.

Al relacionar el sexo y el grupo etario tal como se encuentra en el (Anexo 4) se

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

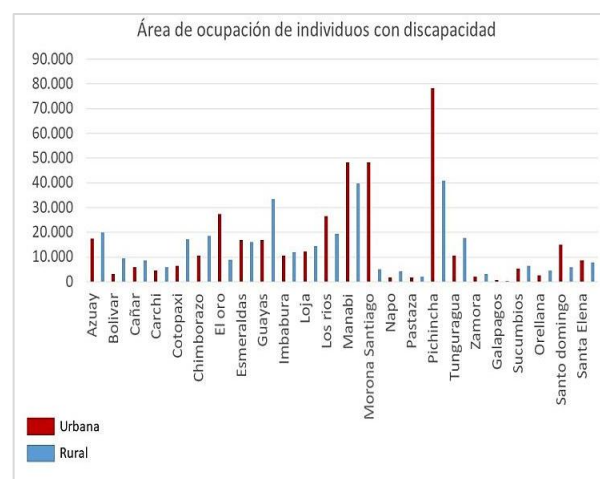
determinó que predomina el sexo femenino con 92.5% en el grupo etario comprendido entre las edades de 45-64 años, presentándose principalmente las provincias del Guayas con un 35.5% en el sexo masculino y en Pichincha con un 30.1% en la población femenina. En cuanto al tipo de discapacidad prevalece la de tipo física con un 50,9 para ambos sexos, seguida del tipo auditiva con prevalencia en el sexo masculino con un 19%.

Se observa además en el (Anexo 5) que la discapacidad más frecuente en el grupo de los menores de 45 años fue la intelectual con un 67.4%; mientras que en aquellos entre 45-64 años fue la física con el 51.3%. En cuanto al porcentaje de discapacidad del (Anexo 6) comprendidas entre 41-60%, se evidenció mayor prevalencia en el grupo etario con las edades comprendidas entre 45-64 años, con mayor frecuencia en la ciudad del Guayas con un 35.4%, a diferencia del porcentaje de discapacidad del 80% que se presentó con mayor frecuencia en la ciudad del Pichincha con un 43.3%.

De acuerdo a los datos estadísticos recolectados del (INEC) del 2010, en todas las provincias del Ecuador, existe

mayor población discapacidad en las zonas urbanas con excepción de la provincia de Azuay en las que predominan en zonas rurales (gráficos 10-13).

Gráfico 13. Lugar de vivienda de los individuos con discapacidad según provincias.



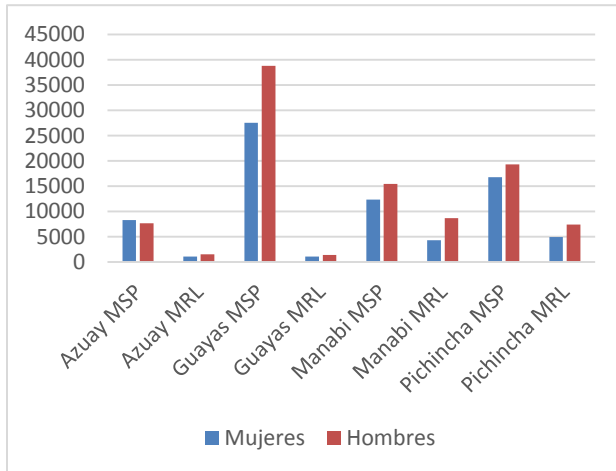
Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez. Fuente: INEC, 2010.

Con los datos proporcionados por el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) hasta diciembre del 2019 (gráfico 15) determina que el sexo masculino predomina en mayor proporción en las provincias de Pichincha, Guayas, Manabí y Azuay. En comparación con los reportes del Ministerio de Salud Pública (MSP) donde muestra similitud en cuanto a prevalencia de sexo masculino a excepción de la provincia de Azuay donde predominó el sexo

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

femenino, y cuyo grupo etario con edades desde 20 a 60 años se presentó en las cuatro provincias.

Gráfico 15. Distribución de los individuos discapacitados en las 4 principales provincias del Ecuador.



Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez
Fuente: Ministerio de salud pública, 2019; Ministerio del Trabajo, 2019.

Ecuador cuenta con investigaciones que se han llevado a cabo para promover las políticas que sostienen tanto la inclusión e inserción laboral, en nuestro estudio se analizaron los principales reportes obtenidos desde el 2013 hasta la actualidad, observándose que el 81.8% (9 investigaciones) obtuvo un impacto negativo proporcionado por falta de cumplimiento de la Normativa legal, adicionalmente se identificó que trabajadores con discapacidades que no conocen sobre las leyes, normas,

decretos que los amparan en cuanto a regulación de un trabajo digno, mientras que el 18.2% (2 investigaciones) se identificó un impacto positivo, ya que las empresas que fueron evaluadas en estos estudios cumplieron con las normativas Nacionales e Internacionales, de esta manera no se vulneraron los derechos de los trabajadores con discapacidad. (Anexo 7.)

De acuerdo a los datos estadísticos recolectados de todas las provincias del Ecuador, existe mayor población con capacidades especiales en las zonas Urbanas a excepción de la provincia de Azuay en donde predominan la zona rural (gráficos 10-13).

Ecuador cuenta con investigaciones que se han llevado a cabo para promover las políticas que sostienen la inclusión e inserción laboral, en nuestro estudio se analizaron los principales reportes obtenidos desde el 2013 hasta la actualidad, observándose que el 81.8% (9 investigaciones) obtuvo un impacto negativo por falta de cumplimiento de la Normativa legal, adicionalmente se identificó que trabajadores con capacidades especiales no conocen sobre las leyes, normas, decretos que

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

los amparan en cuanto a regulación de un trabajo digno, mientras que el 18.2% (2 investigaciones) se identificó un impacto positivo, ya que las empresas que fueron evaluadas en estos estudios cumplieron con las normativas

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta investigación se evidenció que según el último censo con resultados publicados en el Ecuador en 2010 el porcentaje de la población con discapacidad fue del 5,36%, estas cifras son menores a las publicadas en el registro del mismo año en Argentina en el cual se expuso una frecuencia de 12,9% (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019), del mismo modo en Colombia la prevalencia fue de 6.3% en el censo del año 2005 (Bernal & Pongutá, 2017), así mismo en España se ha documentado una frecuencia de 9,5% en un reporte para el 2004. (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Además, se evidenció que el tipo de discapacidad más frecuente según los datos proporcionados por las entidades

de control fue la física, pudiendo ser determinado por la alta prevalencia de enfermedades degenerativas en la población (Organización Mundial de la Salud, 2011).

En estudios como el realizado en Bolivia se pudo evidenciar que la causa para la discapacidad de tipo físico se encuentra influenciada por una alta reiteración de alteraciones degenerativas como la osteoartrosis, así como las consecuencias de enfermedades cerebrovasculares (Taboada & Minaya, 2012), de manera similar en análisis efectuados en Ecuador se ha identificado que las principales razones de este tipo de discapacidades son por amputaciones, paraplejía, hemiparesia, entre otras, y se pueden presentar como lesiones a causa genética, congénita o adquiridas (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2019).

Se identificó que el sexo predominante en la población con discapacidad en el Ecuador fue el masculino, guardando similitud con los reportes de la OMS en el cual la discapacidad moderada y grave fue ligeramente más prevalente en los hombres (Organización Mundial de la Salud, 2011), en referencia a la presentación poblacional de acuerdo a

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

las provincias con mayor frecuencia se ubicó a Guayas y Pichincha, ya que al ser centros de desarrollo económico del país, de poseer la mayor proporción de habitantes, además de contar con una red de salud con especialidades tiende a ser motivo de migración permitiendo así obtener medidas sanitarias que les permitan tener mejores oportunidades. Actualmente no se han reportado análisis en los cuales se expongan otras causas para que estas sean las provincias más afectadas.

La discapacidad intelectual que representa el segundo tipo más frecuente según el (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2019) se ha relacionado con estudios según (Lardoeyt, Rodríguez, Camacho & Jijón, 2011) donde reportan casos de discapacidad intelectual con prevalencia, en la región costa principalmente en la provincia de Manabí con un 5.24 % y región Amazónica en la provincia de Orellana con un 8.43 %, considerando la consanguinidad como factor de riesgo, relacionado con enfermedades genéticas.

Sumado a esto en la Amazonía al no contar un amplio programa de salud en atención prenatal y de cuidado del niño,

existe una alta prevalencia de desnutrición materna-fetal, además de precarios escenarios de vivienda y otros elementos nocivos para la salud, podrían influir de forma significativa en la frecuencia de la discapacidad intelectual. Sin embargo, en esta investigación las provincias con mayor proporción de casos con este tipo de discapacidad lo fue el Guayas y Pichincha, que al considerarse las de mayor desarrollo económico es donde se concentran los principales servicios de salud del país, por lo tanto, las personas suelen migrar en búsqueda de una atención adecuada sobre todo si su grado de discapacidad es elevado, este hallazgo al diferir entre poblaciones no se puede comparar, sin embargo, geográficamente la prevalencia de las discapacidades está influenciada por factores que varían según las regiones, abarcando tendencias en salud, elementos ambientales, además de otras variables tales como accidentes de tránsito, desastres naturales, dietas y abuso de sustancias. Se estima que de 20 a 50 millones de personas son heridos por accidentes de tránsito cada año y por ende el número de personas con discapacidades como resultado de estos

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

incidentes, aunque se considera que las lesiones causadas por accidentes de tránsito representan el 1.7% de todos los años vividos con incapacidad (Thompson, 2017).

En el registro del CONADIS para el 2019 en aquellos activos laboralmente se identificó que el segundo tipo de discapacidad fue el auditivo en contraste con los otros grupos analizados, lo que podría derivarse de un hallazgo representativo ya que pudiese estar relacionado con una alta exposición a ruidos en los diferentes ambientes profesionales, tal como se mostró en un reporte realizado en Nigeria en donde se pudo evidenciar que una importante proporción de casos de discapacidad de este tipo se encontraba determinada por las condiciones de trabajo (Ighoroje, Marchie, & Nwobodo, 2005).

Al estudiar el área demográfica en las cuales se presentaron con más frecuencia las personas con discapacidad se pudo observar que provenían mayormente de una zona urbana, difiriéndose a un análisis realizado en Irán, en el cual la mayor prevalencia de discapacidad se obtuvo en los sectores rurales, pudiendo estar

influenciado por factores ambientales, exposición a químicos, limitación de los sistemas de salud, entre otros (Abbastabar, Alizadeh, Darparesh, Mohseni, & Roozbeh, 2015).

El Ecuador en la actualidad mantiene un ambiente favorable en pro de garantizar los derechos de las personas con discapacidad, para esto se han creado diferentes programas con el objetivo de mejorar la participación de los individuos con capacidades diferentes dentro de los lugares de trabajo, y de esta manera poder desarrollarse tanto económica y socialmente. Todas estas políticas demuestran que el país trabaja arduamente para mejorar la inclusión social de este grupo poblacional.

El aumento que se ha podido contemplar en los censos nacionales se ha visto influenciado por cambios demográficos importantes en la población, dentro de la cual existe un incremento significativo del grupo etario de personas mayores de 65 años, evidenciándose en este análisis, ya que la expectativa de vida en el Ecuador es de 76,3 años según el (Instituto Nacional de Estadística y censos, 2016), se debe exponer que este hecho también propicia un incremento de enfermedades

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

degenerativas y cerebrovasculares lo cual tiene un efecto dentro de la frecuencia de discapacidad, en especial la de tipo físico (Lucio, Villacrés, & Henríquez, 2011) y es que tanto en Europa como en Asia, la edad evidentemente ha demostrado estar vigorosamente asociada con la discapacidad, esto se ratifica para Ecuador, en donde la prevalencia de discapacidad se ha elevado a medida que el sujeto envejece (Williams, 1989). El estudio de los datos proporcionados por entes reguladores no nos permite conocer detalles explícitos en lo que respecta a las causas de la discapacidad, sin embargo, se reporta la distribución geográfica lo que ayuda a poder orientarnos en relación a las razones de las mismas. Es imperante resaltar que, de acuerdo a los condicionantes como el envejecimiento y el continuo aumento de la expectativa de vida, se espera que este grupo social se incremente de forma progresiva al pasar del tiempo. Por lo tanto, es relevante que se puedan identificar de forma concreta las principales limitantes de estos individuos en el transcurso de su vida, en especial dentro de las edades laborales, así se podrían implementar

programas en base a registros claros y no a resultados ficticios.

A nivel laboral es el sector privado el que contribuye con mayores vacantes de trabajo para las personas con discapacidad en contraste del sector público en donde son mínimas las oportunidades, lo que coloca en evidencia que las empresas privadas son el punto de desarrollo para el crecimiento económico de este grupo poblacional en el Ecuador (Tarupi, 2014).

Durante el proceso de investigación no se encontró información pública que registre el total de trabajadores por empresa, ni registros de personas con discapacidad contratados, lo cual nos permitiría elaborar índices estadísticos de manera adecuada a las políticas en relación a la profesión de los individuos con discapacidad; ante esto, se sugiere que en estudios posteriores se realicen actividades de muestreos que permitan acceder a la comprobación del cumplimiento del marco legal e institucional, que se encuentra fortalecido actualmente y que trata de asegurar la inclusión laboral digna de las personas con imposibilidades.

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

CONCLUSIONES

De acuerdo análisis de los resultados y su discusión concluimos lo siguiente:

- En el Ecuador las personas con discapacidad abarcan el 5,36% de la población total.
- Los trabajadores con capacidades especiales presentan el respaldo de La Constitución de la República del Ecuador, leyes, decretos, Normativas entre otras, que sustentan sus derechos a un trabajo digno acorde a sus habilidades, aptitudes y vulnerabilidades.
- El grupo etario con mayor cantidad de personas con discapacidad se encuentra entre los 45 a 64 años de edad constituyéndose una población en edad productiva, que requiere las condiciones necesarias para laborar.
- El sexo masculino obtuvo la mayoría de personas con diversas capacidades especiales, las de mayor prevalencia son las discapacidades físicas y auditivas, relacionadas tanto a

factores genéticos como a un ambiente de trabajo inapropiado.

- Las provincias con mayor cantidad de población que presentan discapacidad son Guayas y Pichincha, además se observa una centralización en las zonas urbanas de todo el Ecuador excepto en Azuay que predomina la zona rural.
- El 81.2% de las investigaciones realizadas en Ecuador refieren un incumplimiento de la Normativa que respalda la inserción e inclusión laboral, por lo tanto, educar a la población y crear sistemas de vigilancia sensibles reforzara la ejecución de las mismas.
- En el 18,2% de investigaciones se obtuvo una respuesta favorable demostrando que varias empresas del Ecuador ejecutan responsablemente tanto las leyes Nacionales como Internacionales que amparan a los trabajadores con capacidades especiales.
- Se puede estimar de acuerdo a los datos estadísticos obtenidos por las entidades de control en del Ecuador, que no existe una

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

relación del 4% de trabajadores con capacidades especiales laborando en empresas con más de veinte y cinco trabajadores, por lo tanto, el índice de desempleo y jubilación en este grupo poblacional es elevado.

RECOMENDACIONES

- De acuerdo al análisis de los datos obtenidos, resultados y conclusiones realizamos las siguientes recomendaciones:
- Ecuador debe contar con un sistema de vigilancia más sensible que permita implementar con estrategias definidas las regulaciones vigentes, educando, amparando y fortaleciendo la valoración positiva de los trabajadores con discapacidad.
- Proponer estrategias informativas de inclusión y sensibilización a nivel Nacional, en los cuales los medios de comunicación masivos, auxiliares y alternativos

promuevan de manera positiva las leyes de amparo vigentes.

- Instaurar modelos de vigilancia a nivel empresarial Público y Privado con el fin de dar a conocer e instaurar las leyes de protección a las personas con discapacidad conjunto con su inserción laboral.
- Los entes reguladores y encargados de brindar información a la población ecuatoriana deberán comunicar de manera continua los derechos y obligaciones laborales, de acuerdo a las leyes vigentes con la finalidad de que no vulnerar Normativas por desconocimiento.

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbastabar, H., Alizadeh, A., Darparesh, M., Mohseni, S., & Roozbeh, N. (2015). *Spatial distribution and prevalence of physical disabilities in the provinces of Iran*. *Journal of Medicine and Life*, 8(2), 105-110.
- Argudo, M. M., Zambrano, F., & Cabezas, G. (2018). *La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil*. *Boletín virtual*, 7(2), 10.
- Asociación Internacional de Ergonomía. (2000).
- Aucante, Y., & Baudot, P. (2018). *Introduction: Implementing Disability Rights in National Contexts: Norms, Diffusion, and Conflicts*. *Social Policy and Society*, 17(1), 87-100.
- Awasthi, A., Pandey, C. M., Dubey, M., & Rastogi, S. (2017). *Trends, prospects and deprivation index of disability in India: Evidences from census 2001 and 2011*. *Disability and Health Journal*, 10(2), 247-256.
- Beltrán, P., & Montaña, C. (2013). *Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador* (Tesis de grado, Universidad San Francisco de Quito).
- Bernal, G. B., & Pongutá, J. P. C. (2017). *Ministerio de Salud y Protección Social*. 1-49.
- Bisquerra, R. y Figueras, P. (1992). *Transició i inserció: Una aproximació conceptual*. Barcelona: Associació Catalana d'Orientació Escolar i Professional., 31.
- Burbano, D. (2014). *Inclusión laboral de personas con discapacidad, gestión de talento humano en la empresa C&S Sepriv Cía. Ltda.* (Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2019). *Estadísticas de Discapacidad – Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*.
- Congreso Nacional. (2005). *Código del trabajo*.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008).
- Corradi, C., & Sucarrat, M. (2015). *Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas*.

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

Cueva, N. (2014). *Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público del Cantón Latacunga*. (Tesis de grado). Universidad Tecnológica Equinoccial, Latacunga-Ecuador.

Decisión del Acuerdo de Cartagena 584. (2004). Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo.

Francis, L., & Silvers, A. (2016). *Perspectives on the Meaning of "Disability"*. *AMA Journal of Ethics*, 18(10), 1025-1033.

Galarraga, D., & Godoy, F. (2017). *Derecho a la inclusión laboral y trabajo digno para las personas con discapacidades sensoriales en el Distrito Metropolitano de Quito año 2016*. (Tesis de grado, Universidad Central Del Ecuador).

García, J., Cedeño, M., & Cobacango, L. (2018). *Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la parroquia calceta Cantón Bolívar*. *Caribeña de Ciencias Sociales*, 5(1).

Ighoroje, A., Marchie, C., & Nwobodo, E. (2005). *Noise-Induced Hearing Impairment As An Occupational Risk Factor Among Nigerian Traders*. *Nigerian Journal of Physiological Sciences*, 19(1), 1-7.

International Labour Organization. (1944). ILO Declaration of Philadelphia.

International Labour Organization. (1983). *Convention C159—Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention*, 1983 (No. 159).

International Labour Organization. (s. f.). *Decent work*. Recuperado 8 de diciembre de 2019, de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

Instituto Nacional de Estadística y censos. (2010). *Ecuador en Cifras*. <https://doi.org/10.1590/s1413-65382519000300008>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. 2019.

Instituto Nacional de Estadística y censos. (2019). *Identificación de la población con discapacidad en la Argentina: Aprendizajes y desafíos hacia la Ronda Censal 2020*. 1-28.

Lardoeyt, R., Rodriguez R., Camacho A., Jijón M. (2011). *Consanguinidad y agregación familiar en personas con discapacidad intelectual en la República del Ecuador*, *Rev Cubana Genet Comunit*, 5(2-3):64-69.

Lalvani, P., & Polvere, L. (2013). *Historical perspectives on studying*

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

families of children with disabilities: A case for critical research. Disability Studies Quarterly, 33(3).

Lucio, R., Villacrés, N., & Henríquez, R. (2011). *Sistema de salud de Ecuador.* Salud Pública de México, 53, 177-187.

Macías López, S. C., & Orquera Cadena, M. R. (2016). *Inclusión laboral de personas con capacidades especiales (discapacidad) en las instituciones de salud del IESS de la provincia de Manabí desde febrero del 2013 a febrero del 2014* (Tesis de grado, Universidad de las Américas).

Malta, D. C., Stopa, S. R., Canuto, R., Gomes, N. L., Mendes, V. L. F., Goulart, B. N. G. de, ... Moura, L. de. (2016). *Self-reported prevalence of disability in Brazil, according to the National Health Survey, 2013.* Ciência & Saúde Coletiva, 21(10), 3253-3264.

Merchán, M., & Sánchez, L. (2016). *Determinación de la situación actual de la inserción laboral de los graduados y estudiantes de la UPS Sede Cuenca con discapacidad, perteneciente a los períodos 2011 al 2015, en las diferentes empresas e instituciones de la ciudad de Cuenca, durante septiembre 2015—Febrero 2016* (Tesis de grado).

Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca-Ecuador.

Ministerio del trabajo. (2017). *Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.*

Nekoranec, J., & Nagyová, L. (2014). *Adaptation of employees in the organization and its importance in terms of human resource management.* Revista Academiei Forțelor Terestre, 73(1), 7.

Organización Internacional del Trabajo. (2016, abril 28). *Discapacidad y trabajo* [Documento]. Recuperado 8 de diciembre de 2019, de http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad.*

Orgemer, G. (2002). *Enciclopedia de Los Recursos Humanos.* FC Editorial.

Pacheco, F. R., Pazmay, P. D., & Tibanta, E. H. (2017). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Ambato durante el 2015 a 2016.* (Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).

Parmenter, T. R. (2008). *The present, past and future of the study of intellectual*

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

disability: Challenges in developing countries. Salud Publica De Mexico, 50 Suppl 2, s124-131.

<https://doi.org/10.1590/s0036-36342008000800004>

Peñaherrera, E. (2013). *Situación y perspectivas de las políticas públicas de atención a las personas con discapacidad en el Ecuador.*

Taboada, N., & Minaya, G. (2012). *Caracterización clínica y etiológica de las diferentes discapacidades en el Estado Plurinacional de Bolivia, 2009-2010.* 16(3), 8.

Taco, M. (2016). *“Discapacidad física e inserción laboral. Caso: Cantón Quito”* (Tesis de grado, Pontifica Universidad Católica del Ecuador).

Tarupi, W. A. (2014). *Prevalencia de la discapacidad permanente en ecuador: revisión de datos estadísticos 2010.* Revista de investigación científica, 1(6), 39-.

Thompson, S. (2017). *Disability prevalence and trends.* 1-18-

Torres, W. (2017). *Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016* (Tesis de grado).

Universidad Central Del Ecuador, Quito, Ecuador.

Trigt, P. van. (2019). *Equal reproduction rights? The right to found a family in United Nations’ disability policy since the 1970s.* *The History of the Family.* 1(1), 1-12.

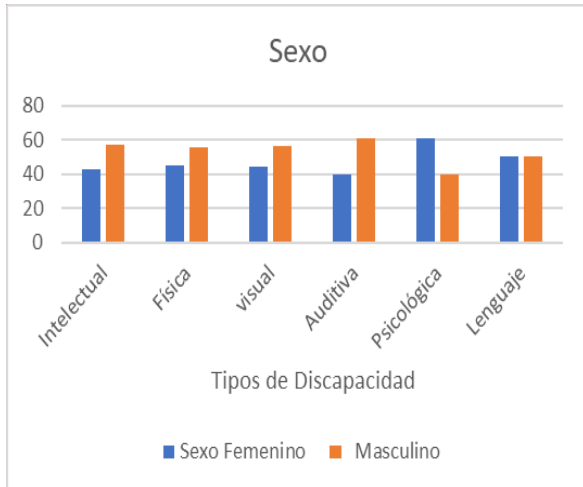
Van der Heyden, J., Van Oyen, H., Berger, N., De Bacquer, D., & Van Herck, K. (2015). *Activity limitations predict health care expenditures in the general population in Belgium.* BMC Public Health, 15(1), 1-12.

Williams, S. J. (1989). *OPCS Surveys of Disability in Great Britain, Report 1: The Prevalence of Disability Among Adults* (Book). *Sociology of Health & Illness,* 11(2), 187-189.

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

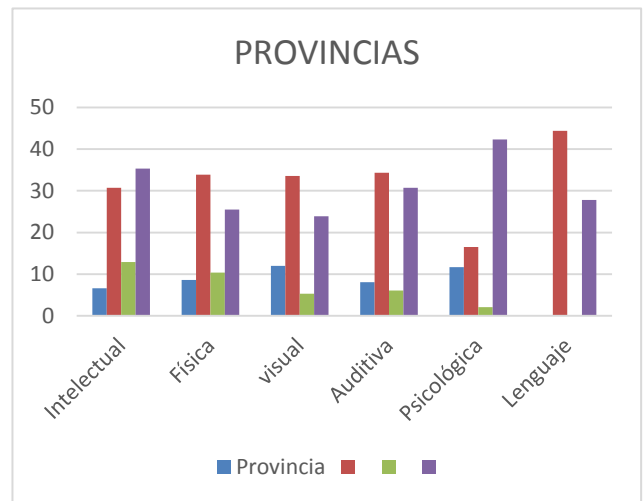
ANEXOS

Gráfico 1. Correlación entre tipo de discapacidad y sexo.



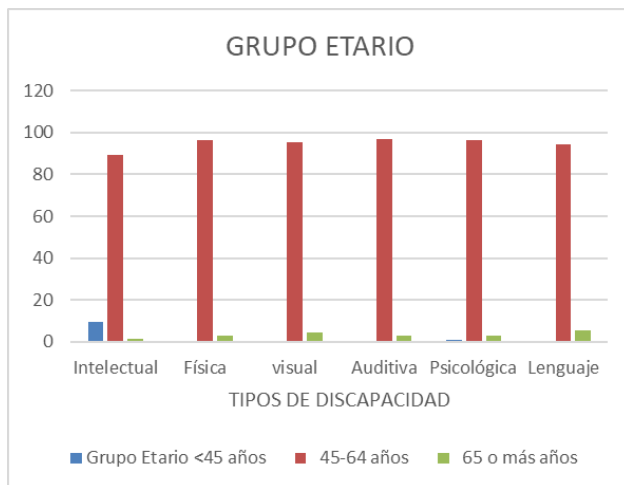
Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez. Fuente: IESS, 2019

Gráfico 3. Correlación entre tipo de discapacidad por provincias.



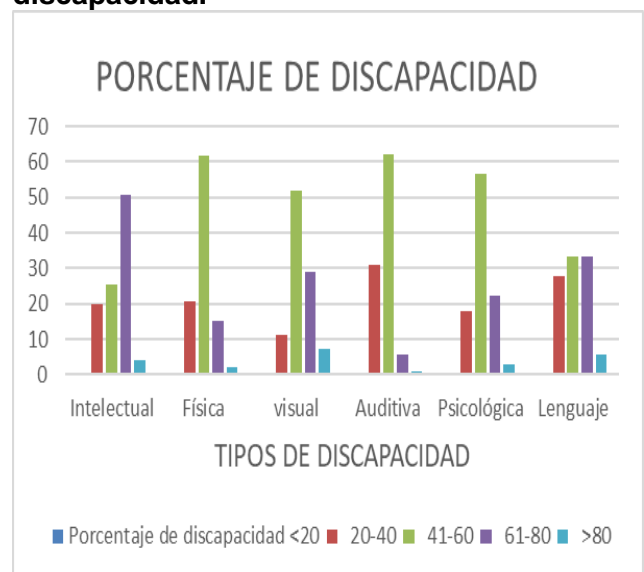
Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez. Fuente: IESS, 2019

Gráfico 2. Correlación entre grupo etario y tipos de discapacidad.



Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez. Fuente: IESS, 2019

Gráfico 4. Correlación del tipo de discapacidad y porcentaje de discapacidad.



Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez. Fuente: IESS, 2019

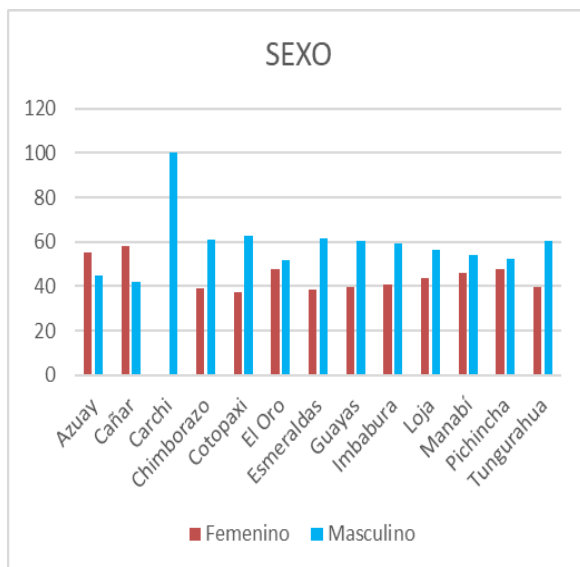
IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

Gráfico 5. Correlación de grupo etario por provincia.



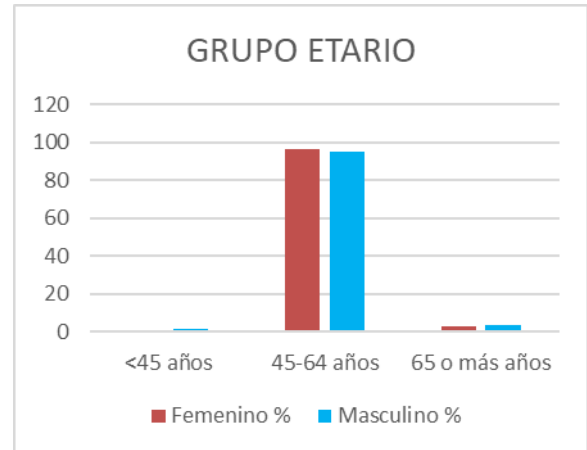
Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez. Fuente: IESS, 2019.

Gráfico 6. Correlación entre sexo por provincias.



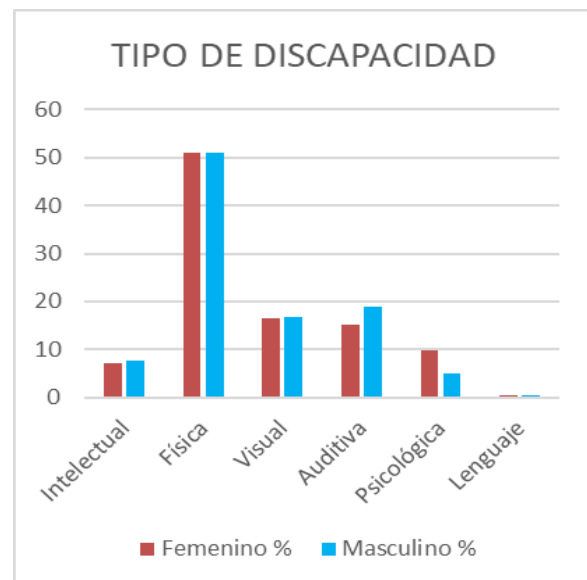
Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez. Fuente: IESS, 2019.

Gráfico 7. Correlación de sexo y grupo etario.



Elaborado por: Estefanía Endara Gabriela Chóez. Fuente: IESS, 2019.

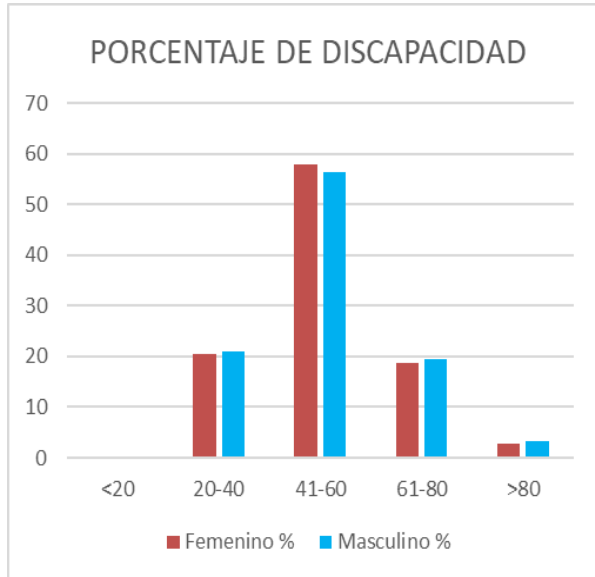
Gráfico 8. Correlación entre sexo y tipo de discapacidad.



Elaborado por Estefanía Endara, Gabriela Chóez. Fuente: IESS, 2019.

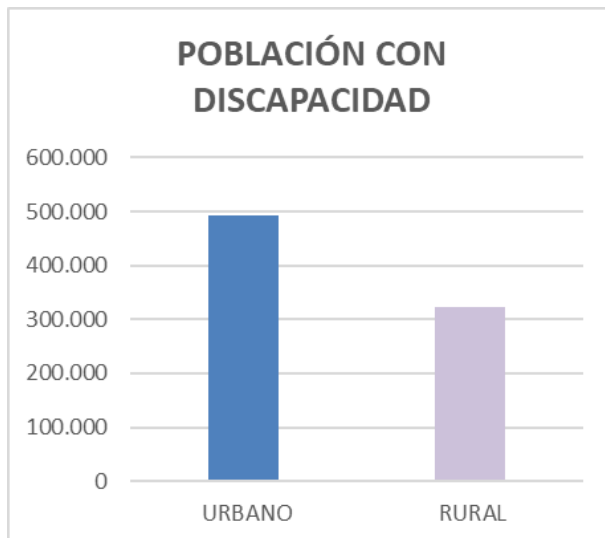
IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

Gráfico 9. Correlación entre sexo y porcentaje de discapacidad.



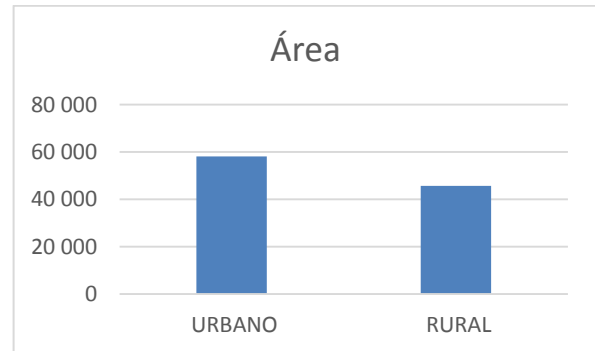
Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez Fuente: IESS, 2019.

Gráfico 10. Lugar de vivienda de los individuos discapacitados.



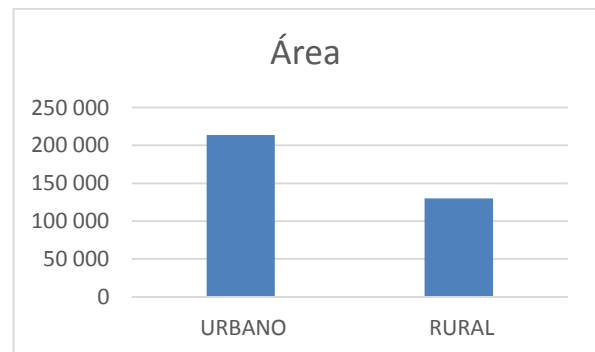
Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez Fuente: INEC, 2010.

Gráfico 11. Lugar de vivienda de los individuos con discapacidad intelectual.



Elaborado por: Dra Estefanía Endara, Dra. Gabriela Chóez Fuente: INEC, 2010.

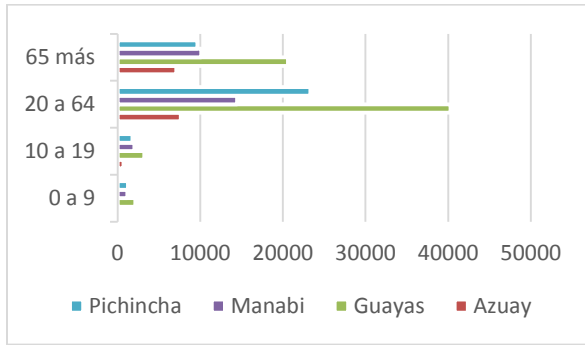
Gráfico 12. Lugar de vivienda de los individuos con discapacidad física motora.



Elaborado por: Dra Estefanía Endara, Dra. Gabriela Chóez Fuente: INEC, 2010.

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

Gráfico 16. Distribución de los individuos discapacitados en las 4 principales provincias del Ecuador según grupo etario.



Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez
 Fuente: Ministerio de salud pública, 2019; Ministerio del Trabajo, 2019.

Anexo 1.

Registro general de individuos jubilados con discapacidad en Ecuador.

Sexo	Femenino	44,7%
	Masculino	55,3%
Grupo Etario	<45 años	1,1%
	45-64 años	95,8%
	>65 años	3,2%
Provincia	Azuay	9,1%
	Cañar	3,3%
	Carchi	0,1%
	Chimborazo	3,8%
	Cotopaxi	1,2%
	El Oro	1,9%
	Esmeraldas	2,1%
	Guayas	32,5%
	Imbabura	4,2%
	Loja	3%
	Manabí	8,4%
Pichincha	28,1%	
Tungurahua	2,4%	
Tipo de Discapacidad	Intelectual	7,5%
	Física	50,9%
	Visual	16,7%
	Auditiva	17,3%
	Psicológica	7,2%
Lenguaje	0,4%	
Porcentaje de discapacidad	<20	0,1%
	20-40	20,7%
	41-60	57,1%
	61-80	19,1%
	>80	3%

Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez
 Fuente: IESS, 2019

**IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE
ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.**

Anexo 2.

Comparación entre tipo de discapacidad y características de los individuos con discapacidad.

		Tipo De Discapacidad						Chi cuadrado (p)
		Intelectual	Física	visual	Auditiva	Psicológica	Lenguaje	
Sexo	Femenino	43	45	44	39	60,5	50	38,090 (<0,001)
	Masculino	57	55	56	61	39,5	50	
Grupo Etario	<45 años	9,6	0,5	0,3	0	0,7	0	233,317 (<0,001)
	45-64 años	89	97	95	97	96,6	94	
	>65 años	1,3	3,1	4,5	3,1	2,7	5,6	
Provincia	Azuay	6,6	8,6	12	8,1	11,7	0	288,099 (<0,001)
	Cañar	1,3	1,6	7,4	2,1	11	0	
	Carchi	0	0,2	0,1	0	0	0	
	Chimborazo	4	3,7	4,8	3,3	2,7	0	
	Cotopaxi	0,3	1,5	1,2	1	0,3	5,6	
	El Oro	1,3	2,4	1,5	0,9	2,1	0	
	Esmeraldas	0,7	2,2	2,2	2,9	0,3	11	
	Guayas	31	34	34	34	16,5	44	
	Imbabura	3	4,8	3	4,3	4,1	0	
	Loja	1,7	3	2,7	3,7	3,8	0	
Porcentaje de discapacidad	<20	0	0,2	0,1	0	0	0	475,784 (<0,001)
	20-40	20	21	11	31	17,9	28	
	41-60	25	62	52	62	56,7	33	
	61-80	51	15	29	5,9	22,3	33	
	>80	4	2,1	7,3	1	3,1	5,6	

Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez
Fuente: IESS, 2019

Anexo 3.

Comparación entre Provincia y características de los individuos con discapacidad.

		Provincia											Chi cuadrado (p)		
		Azuay	Cañar	Carchi	Chimborazo	Cotopaxi	El Oro	Esmeraldas	Guayas	Imbabura	Loja	Manabí		Pichincha	Tungurahua
Grupo Etario	<45 años	0,8	1,5	0	2	0	1,3	0	1,1	0	0	1,2	1,3	1	18,759 (0,765)
	45-64 años	97	96	100	95	96	95	99	95	99	97	97	95	96	
	>65 años	2,2	3	0	3,3	4,2	4	1,2	3,5	0,6	3,3	1,8	4	3,1	
Sexo	Femenino	55	58	0	39	38	48	38	40	41	44	46	48	40	55,970 (<0,001)
	Masculino	45	42	100	61	63	52	62	61	59	56	54	52	60	
Tipo de Discapacidad	Intelectual	5,4	3	0	7,9	2,1	5,3	2,3	7,1	5,3	4,1	12	9,4	7,1	288,099 (<0,001)
	Física	48	25	80	51	63	65	54	53	58	50	63	46	48	
	Visual	22	37	20	21	17	13	17	17	12	15	11	14	15	
	Auditiva	15	11	0	15	15	8	23	18	18	22	13	19	18	
	Psicológica	9,2	24	0	5,3	2,1	8	1,2	3,7	7,1	9,1	1,8	11	9,2	
	Lenguaje	0	0	0	0	2,1	0	2,3	0,6	0	0	0	0,4	2	
Porcentaje de discapacidad	<20	0,5	0	0	0,7	0	0	0	0,1	0	0	0	0,2	0	143,738 (<0,001)
	20-40	23	21	0	23	42	25	14	16	26	27	15	24	27	
	41-60	56	57	60	48	46	49	71	62	52	56	71	51	39	
	61-80	19	20	20	24	8,3	23	14	19	19	15	12	20	30	
	>80	1,4	2,2	20	4,6	4,2	2,7	1,2	2,2	3,6	1,7	1,5	4,8	5,1	

Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez
Fuente: IESS, 2019

**IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE
ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.**

Anexo 4.

Comparación entre Sexo y características de los individuos con discapacidad.

		Sexo		Chi cuadrado (p)
		Femenino	Masculino	
		%	%	
Grupo Etario	<45 años	0,9	1,2	1,355 (0,508)
	45-64 años	96,2	95,4	
	>65 años	2,9	3,4	
Provincia	Azuay	11,2	7,4	55,970 (<0,001)
	Cañar	4,3	2,5	
	Carchi	0	0,2	
	Chimborazo	3,3	4,2	
	Cotopaxi	1	1,3	
	El Oro	2	1,7	
	Esmeraldas	1,8	2,4	
	Guayas	28,7	35,5	
	Imbabura	3,8	4,5	
	Loja	2,9	3	
	Manabí	8,6	8,1	
Pichincha	30,1	26,5		
Tungurahua	2,2	2,6		
Tipo de Discapacidad	Intelectual	7,1	7,8	38,090 (<0,001)
	Física	50,9	50,9	
	Visual	16,4	16,9	
	Auditiva	15,3	19	
	Psicológica	9,8	5,1	
Lenguaje	0,5	0,4		
Porcentaje de discapacidad	<20	0,2	0,1	1,268 (0,867)
	20-40	20,4	20,9	
	41-60	57,9	56,4	
	61-80	18,7	19,4	
	>80	2,8	3,2	

Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez
Fuente: IESS, 2019

Anexo 5.

Comparación entre Grupos etarios y características de los individuos con discapacidad.

		Grupo Etario			Chi cuadrado (p)
		<45 años	45-64 años	>65 años	
		%	%	%	
Sexo	Femenino	39,5	44,8	40,6	1,365 (0,508)
	Masculino	60,5	55,2	59,4	
Provincia	Azuay	7	9,2	6,3	18,759 (0,765)
	Cañar	4,7	3,3	3,1	
	Carchi	0	0,1	0	
	Chimborazo	7	3,7	3,9	
	Cotopaxi	0	1,2	1,6	
	El Oro	2,3	1,8	2,3	
	Esmeraldas	0	2,2	0,8	
	Guayas	32,6	32,3	35,9	
	Imbabura	0	4,3	0,8	
	Loja	0	3	3,1	
	Manabí	9,3	8,5	4,7	
Pichincha	34,9	27,8	35,2		
Tungurahua	2,3	2,4	2,3		
Tipo de Discapacidad	Intelectual	67,4	7	3,1	233,317 (<0,001)
	Física	23,3	51,3	49,2	
	Visual	4,7	16,6	23,4	
	Auditiva	0	17,5	17,2	
	Psicológica	4,7	7,3	6,3	
Lenguaje	0	0,4	0,8		
Porcentaje de discapacidad	<20	0	0,1	1,6	54,987 (<0,001)
	20-40	16,3	21,2	8,6	
	41-60	34,9	57,3	57	
	61-80	44,2	18,5	26,6	
	>80	4,7	2,9	6,3	

Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez
Fuente: IESS, 2019

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

Anexo 6.

Comparación entre Porcentaje de discapacidad y características de los individuos con discapacidad.

		Porcentaje de discapacidad					Chi cuadrado (p)
		<20	20-40	41-60	61-80	>80	
		%	%	%	%	%	
Sexo	Femenino	50	44,1	45,3	43,7	42	1,268 (0,867)
	Masculino	50	55,9	54,7	56,3	58	
Grupo Etario	<45 años	0	0,8	0,7	2,5	1,6	54,987 (<0,001)
	45-64 años	67	97,8	96,2	93,1	92	
	65 o más años	33	1,3	3,2	4,4	6,6	
Provincia	Azuay	33	10,3	8,9	9,1	4,1	143,738 (<0,001)
	Cañar	0	3,3	3,3	3,5	2,5	
	Carchi	0	0	0,1	0,1	0,8	
	Chimborazo	17	4,2	3,2	4,7	5,7	
	Cotopaxi	0	2,4	1	0,5	1,6	
	El Oro	0	2,3	1,6	2,2	1,6	
	Esmeraldas	0	1,4	2,6	1,6	0,8	
	Guayas	17	25,3	35,4	32,8	24	
	Imbabura	0	5,3	3,8	4,2	4,9	
	Loja	0	3,9	2,9	2,3	1,6	
Tipo de Discapacidad	Manabí	0	6,2	10,4	5,4	4,1	475,784 (<0,001)
	Pichincha	33	32,3	25,1	29,8	44	
	Tungurahua	0	3,1	1,6	3,8	4,1	
	Intelectual	0	7,2	3,3	20	9,8	
Tipo de Discapacidad	Física	83	50,9	55,2	40,1	36	475,784 (<0,001)
	Visual	17	9,2	15,2	25,4	40	
	Auditiva	0	25,9	18,9	5,3	5,7	
	Psicológico	0	6,2	7,2	8,4	7,4	

Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez
Fuente: IESS, 2019

Anexo 7.

Resumen de los estudios en el Ecuador que exponen el impacto de la discapacidad en el ambiente laboral.

Título del trabajo	Autor	Conclusiones
Análisis de la efectividad de la política pública en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad física en el Ecuador.	(Beltrán & Montaña, 2013)	En este análisis se reportó que existían fallas en artículos de la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador en la población estudiada y que se violentaba la inclusión laboral de este grupo de individuos.

Inclusión laboral de personas con discapacidad, gestión de talento humano en la empresa C&S Sepriv Cía. Ltda.	(Burbano, 2014)	Se identificó que el personal de talento humano no cuenta con la formación óptima para poder llevar a cabo una inserción laboral adecuada de sujetos con discapacidad, asimismo estos individuos reportaron que no disponen de un acompañamiento en su entorno ocupacional y el puesto se encuentra poco adaptado al tipo de discapacidad y limita su desarrollo laboral eficiente.
Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público del Cantón Latacunga.	(Cueva, 2014)	Los directores de recursos humanos evaluados reconocieron que una proporción de las personas con discapacidad con las cuales han tenido un contacto directo, tienen un bajo nivel académico y que esta es la razón por la cual su panorama laboral se limita, de igual manera identificaron que aquellos con un grado educativo adecuado podían medirse con otros trabajadores que contarán con estas habilidades siendo independiente de su discapacidad. También es relevante destacar que un bajo porcentaje de la población con discapacidad se encontraba insertada laboralmente en instituciones públicas, por lo cual se reporta que no todas las empresas actualmente cumplen con las leyes de inserción laboral en estos individuos.
Determinación de la situación actual de la inserción laboral de los graduados y estudiantes de la UPS sede Cuenca con discapacidad, perteneciente a los períodos 2011 al 2015 en las diferentes empresas e instituciones de la ciudad de Cuenca,	(Merchán & Sánchez, 2016)	Se identificó que más del 50% de los estudiantes con discapacidad que se graduaban de la UPS en 6 meses no se encontraban insertos en el campo laboral, describiendo su discapacidad como limitante, por lo cual una proporción de ellos tuvo la necesidad de comenzar sus tareas en lugares no acorde a sus habilidades y aptitudes.

**IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE
ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.**

<p>durante septiembre 2015-febrero 2016.</p>		<p>Mientras que, desde el punto de vista de los empresarios, exponen que contratan a las personas independientemente de su discapacidad sino tomando en cuenta el perfil profesional del individuo, sin embargo, en este caso no se pudo comparar con diferentes compañías ya que se encontraba limitada la información.</p>		<p>Dentro de la cultura empresarial aún existen vacíos de información y es un proceso que apenas está comenzando en algunas industrias para velar por la no discriminación de esta población, ya que no solo es suficiente el apoyo de las normas sino de su difusión y aplicación de los diferentes lugares en los cuales estos individuos laboran.</p> <p>De igual manera fue frecuente encontrar en las empresas tanto públicas como privadas barreras físicas que impiden la movilidad libre de las personas con discapacidad, sin embargo, existe una proporción de compañías en las cuales si se está manejando esta accesibilidad. Así mismo la inserción laboral no es coherente y no se hace en base a la formación profesional del individuo con discapacidad, por lo cual los niveles de productividad no alcanzan los valores deseados.</p> <p>Finalmente, el impacto de la inserción laboral en esta región no es hasta la fecha totalmente positivo, con una proporción importante de trabajadores documentando que habían sufrido una regresión profesional en vez de un avance.</p>
<p>Inclusión laboral de personas con capacidades especiales (Discapacidad) en las instituciones de salud del IESS de la provincia de Manabí desde febrero del 2013 a febrero del 2014.</p>	<p>(Macías López & Orquera Cadena, 2016)</p>	<p>Se pudo identificar que en la actualidad en el IESS de Manabí no se cuenta con la estructura adecuada para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad, de igual manera no cumple con el mínimo requerido de contratación de esta población, ya que solo hay 34 individuos discapacitados trabajando de una vacante de 89.</p>	<p>Inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral y social en el Distrito Metropolitano de Quito en el primer semestre del 2016.</p>	<p>(Torres, 2017)</p> <p>En este análisis se reportó que a pesar de que Ecuador cuenta con políticas y normas jurídicas que defienden la inclusión laboral de personas con discapacidad, la realidad es muy distante a lo ideal ya que los sujetos están propensos a constantes violaciones de los derechos en relación al trabajo el cual debería ajustarse a su nivel educativo, sus condiciones físicas y actitudes individuales.</p>
<p>Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Ambato durante el 2015 a 2016.</p>	<p>(Pacheco Rodríguez et al., 2017)</p>	<p>En este análisis se estudiaron 30 empresas de las cuales en su totalidad cumplían con el mínimo de inserción laboral requerido en lo que respecta a trabajadores con discapacidad, de igual manera se observó que predominaron en la fuerza ocupacional los hombres, rango etario entre 19 y 63 años, así mismo los puestos que desempeñaban se encontraron acordes con su formación profesional.</p> <p>Del mismo modo se identificó que los trabajadores estaban ubicados en los puestos dependiendo de sus fortalezas, para lograr que se puedan ejercer de forma adecuada sus labores y se pueda dar un buen desarrollo profesional.</p>		
<p>Discapacidad física e inserción laboral. Caso: Cantón Quito</p>	<p>(Taco, 2016)</p>	<p>En este análisis se reporta que en la actualidad aún existen prácticas discriminatorias hacia las personas con discapacidad a pesar de que existen leyes nacionales e internacionales que las ampara.</p>		

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

<p>Derecho a la inclusión laboral y trabajo digno para las personas con discapacidades sensoriales en el Distrito Metropolitano de Quito año 2016.</p>	<p>(Galarraaga & Godoy, 2017)</p>	<p>Las personas con discapacidad sensorial según este análisis se encuentran constantemente discriminadas, no teniendo una oportunidad laboral digna de sus actitudes y fortalezas, por lo cual se ven en la obligación de tener otro tipo de empleo que en muchos casos ponen en riesgo su vida, así mismo en este estudio se redacta una afectación de la familia debido a esta problemática.</p>
<p>La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil.</p>	<p>(Argudo, Zambrano, & Cabezas, 2018)</p>	<p>Las instituciones educativas de instrucción superior deben desarrollar políticas para lograr ser incluyentes y equitativas, ya que en la actualidad no poseen dichas características.</p>
<p>Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la Parroquia Calceta Cantón Bolívar.</p>	<p>(García, Cedeño, & Cobacango, 2018)</p>	<p>En esta investigación se evidenció que en la parroquia analizada se garantizan y respetan los derechos de las personas con discapacidad, ya que se cumplen los estatutos de la Constitución, Código del Trabajo, Ley de Discapacidad y Ley Orgánica del Servicio Público, siendo accesibles desde su ingreso y permanencia en el ámbito laboral, aportando así en el desarrollo individual, familiar, empresarial y nacional.</p>

Elaborado por: Estefanía Endara, Gabriela Chóez
Fuente: múltiples

Anexo 8.

Autorización de manejo de datos del IESS.

Oficio Nro. IESS-DSP-2019-0323-OF
Quito, D.M., 19 de noviembre de 2019

Asunto: RESPUESTA: SEÑORA Gabriela Melisa Choez Manzaba, SOLICITA SE PROPORCIONE DATOS ESTADÍSTICOS RELACIONADOS CON LA POBLACION CON DISCAPACIDAD FISICA SEGUN LO DETALLA EN EL ESCRITO

Señora
Gabriela Melisa Choez Manzaba
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al oficio S/N ingresada con hoja de control IESS-SDNGD-2019-46721-E, de fecha 29 de octubre de 2019, solicitando: "(...) proporcione datos estadísticos relacionados con la población con discapacidad física en el Ecuador (...) Edad, teléfono, género, porcentaje de discapacidad, Instrucción académica, cargas familiares (...)".

BASE LEGAL:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

"Art. 18.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

(...) 2. Acceder libremente a la información generada en entidades públicas, o en las privadas que manejen fondos del Estado o realicen funciones públicas. No existirá reserva de información excepto en los casos expresamente establecidos en la Ley. (...)"

"Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

(...) 19. El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley. (...)"

"23. El derecho a dirigir quejas y peticiones individuales y colectivas a las autoridades y a recibir atención o respuestas motivadas. No se podrá dirigir peticiones a nombre del pueblo."


"Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

1.- Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento


www.ies.gov.ec | Síguenos en:

Elaborado electrónicamente por Quipus

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.



Oficio Nro. IESS-DSP-2019-0323-OF
Quito, D.M., 19 de noviembre de 2019




Econ. José Antonio Martínez Dobronsky
DIRECTOR DEL SISTEMA DE PENSIONES

Referencias:
- IESS-SDNGD-2019-46721-E


Anexos:
- información_de prestaciones_de jubilación_de discapacidad_2019-10.xls

Copia:
Señor Ingeniero
Gregorio Manuel Intriago Solorzano
Subdirector Nacional de Gestión y Control del Sistema de Pensiones

jc/gj

www.ies.gov.ec | Siguenos en: 

Hecho electrónicamente por Quito



Oficio Nro. IESS-DSP-2019-0323-OF
Quito, D.M., 19 de noviembre de 2019

de las normas y los derechos de las partes (...)"

LEY ORGANICA DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION PÚBLICA

"Art. 1.- Principio de Publicidad de la Información Pública.- El acceso a la información pública es un derecho de las personas que garantiza el Estado. Toda la información que emane o que esté en poder de las instituciones, organismos y entidades, personas jurídicas de derecho público o privado que, para el tema materia de la información tengan participación del Estado o sean concesionarios de éste (...) están sometidas al principio de publicidad; por lo tanto, toda información que posean es pública, salvo las excepciones establecidas en esta Ley."

"Art. 19.- De la Solicitud y sus Requisitos.- El interesado a acceder a la información pública que reposa, manejan o producen las personas jurídicas de derecho público y demás entes señalados en el artículo 1 de la presente Ley, deberá hacerlo mediante solicitud escrita ante el titular de la institución. En dicha solicitud deberá constar en forma clara la identificación del solicitante y la ubicación de los datos o temas motivo de la solicitud (...)"


"Art. 20.- Límites de la Publicidad de la Información.- La solicitud de acceso a la información no implica la obligación de las entidades de la administración pública y demás entes señalados en el artículo 1 de la presente Ley, a crear o producir información, con la que no dispongan o no tengan obligación de contar al momento de efectuarse el pedido. En este caso, la institución o entidad, comunicará por escrito que la denegación de la solicitud se debe a la inexistencia de datos en su poder, respecto de la información solicitada. Esta Ley tampoco faculta a los peticionarios a exigir a las entidades que efectúen evaluaciones o análisis de la información que posean, salvo aquellos que por sus objetivos institucionales deban producir. (...)"

PRONUNCIAMIENTO:

De conformidad a los antecedentes y base legal expuesta, en lo que le compete a esta Dependencia, se adjunta en archivo Excel (Información de prestaciones de jubilación de discapacidad, 2019-10), con la información de jubilados de discapacidad con corte al mes de octubre de 2019. Cabe aclarar que la información de *teléfono, instrucción académica y cargas familiares* solicitadas, es información que no es indispensable para el otorgamiento de la jubilación, por lo tanto no se cuenta con dicha información.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

www.ies.gov.ec | Siguenos en: 

Hecho electrónicamente por Quito

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

Anexo 9.

Autorización de manejo de datos del MSP.



Viceministerio de Atención Integral en Salud
Subsecretaría Nacional de Provisión de Servicios de Salud

Oficio Nro. MSP-SNPSS-2019-0757-O
Quito, D.M., 10 de diciembre de 2019

Asunto: Respuesta a: SOLICITA DE MANERA COMEDIA SE REMITA LOS DATOS ESTADÍSTICOS RELACIONADOS CON LA POBLACIÓN TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA A NIVEL DE PICHINCHA, GUAYAS, MANABÍ Y AZUAY (NOMBRES, EDAD, GÉNERO, TELÉFONO....)

Pilar Estefanía Endara Salguero
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Oficio sin número suscrito por la Dra. Estefanía Endara y Dra. Gabriela Choez, alumnas egresadas de la Universidad Internacional del Ecuador, de la Especialidad de Salud y Seguridad Ocupacional con Mención en Salud Ocupacional, mediante el cual solicita:

"... se nos proporcione los datos estadísticos relacionados de la población trabajadora con discapacidad física a nivel de Pichincha, Guayas, Manabí y Azuay (nombres, edad, género, teléfono, porcentaje de discapacidad, instrucción académica, cargos familiares)".

Por lo expuesto sírvase encontrar en adjunto la correspondiente Respuesta Ciudadana elaborada por la Dirección Nacional de Discapacidades y aprobada por esta Subsecretaría

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Med. Luis Eduardo Loo Navas
SUBSECRETARIO NACIONAL DE PROVISIÓN DE SERVICIOS DE SALUD,
SUBROGANTE

Referencias:
- MSP-DNGA-SG-10-2019-15769-E



Viceministerio de Atención Integral en Salud
Subsecretaría Nacional de Provisión de Servicios de Salud

Oficio Nro. MSP-SNPSS-2019-0757-O
Quito, D.M., 10 de diciembre de 2019

Anexos:
- 2019-15769.pdf
- [united]_2019120409382300.pdf

Copia:
Señora Licenciada
Digna Narcisca León Haro
Directora Nacional de Discapacidades
Señora Psicóloga
Sandra Jacqueline Samaniego Albán
Especialista de Prevención Primaria y Secundaria I
Señor Especialista
Julio Javier López Marín
Viceministro de Atención Integral en Salud
Señor Ingeniero
Freddy David Oviedo Pizarro
Especialista de Seguimiento y Control I

su/sb/d/fo



Av. Quitumbe Ñan y Av. Amaru Ñan, Plataforma Gubernamental de Desarrollo Social
Quito - Ecuador • Código Postal: 170146 • Teléfono: 593 (02) 3814-400 • www.sakud.gov.ec

Documento firmado electrónicamente por: Luis Eduardo Loo Navas

22

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

Anexo 10.

Autorización de manejo de datos del MRL.

SECRETARÍA TÉCNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

RESOLUCIÓN No. SETEC-2019-034

Psic. María Lorena Poit Estrella
SECRETARÍA TÉCNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

CONSIDERANDO:

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe que: "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución";

Que el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe que: "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.";

Que el artículo 34 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, publicado en el Registro Oficial No. 889 de 9 de diciembre de 2016, determina que el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales: "Es el conjunto articulado de planes, programas, instrumentos, instituciones y actores cuyo fin es planificar, diseñar, instrumentar y evaluar los procesos de cualificación y certificación profesional. La autoridad nacional competente determinada por la Función Ejecutiva, a través del reglamento correspondiente, regulará, la institucionalidad, mecanismos y condiciones de este Sistema.";

Que el Reglamento General al Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, expedido con Decreto Ejecutivo No. 1435 de 23 de mayo de 2017, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 9 de 07 de junio de 2017, en su Disposición Reformatoria Primera determina que en todo el Decreto Ejecutivo No. 860, sustitúyase la frase "Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional" por "Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales";

Que el artículo 17 del Reglamento General al Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, manifiesta: "El ente rector encargado de regular la institucionalidad, mecanismos y condiciones del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales será el Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.";

Que el Decreto Ejecutivo No. 860 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 668 del 11 de enero de 2018, con última reforma realizada con Decreto Ejecutivo No. 161 de 18 de septiembre del 2017, en su artículo 5 sobre el Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, determina entre sus atribuciones, la siguiente: "e) Aprobar el Catálogo Nacional de Cualificaciones y sus actualizaciones";

Que el Decreto Ejecutivo No. 860 en su artículo 7 sobre la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, determina entre sus atribuciones, la siguiente: "c) Proponer al Comité, para su aprobación el Catálogo Nacional de Cualificaciones y sus actualizaciones.";

Que la Resolución No. SO-03-003-2018 de 24 de julio del 2018 expedida por el Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, resolvió: "Artículo 1. Delegar a la Secretaría Técnica

Página 3 de 4

Av. Amazonas 838-43 y Villalonga. F&B Amazonas 190, 4to piso. Quito - Ecuador. Teléfono: (02) 2354-705.
www.cualificaciones.gub.ec

SECRETARÍA TÉCNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, la atribución de la aprobación de perfiles y actualizaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.;

Que la Resolución No. SO-03-004-2018 de 24 de julio del 2018, expedida por el Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, resolvió expedir el Reglamento para la implementación de la delegación de la atribución de aprobación de perfiles y actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, el cual, en el artículo 11, establece: "De la resolución de aprobación (Etapa C). - La resolución de aprobación, será elaborada por la Dirección de Asesoría Jurídica y suscrita por la máxima autoridad, la misma contendrá como adjuntos los resúmenes ejecutivos de los perfiles ocupacionales. Estas resoluciones serán puestas en conocimiento del Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, de manera periódica.;

Que el artículo 4 numeral 4.3 del Instructivo para el desarrollo, actualización e inhabilitación de perfiles de cualificaciones profesionales expedido a través de la Resolución No. SETEC-2019-002 de 08 de enero de 2019, establece: "Inhabilitación de un perfil de cualificación profesional publicado en el CNCP: considérese a este proceso como la suspensión de un perfil de cualificación profesional publicado en CNCP en un tiempo determinado, conforme análisis previo y aplicación de la metodología establecida. Para realizar la inhabilitación de un perfil de cualificación profesional publicado en el CNCP se deberá revisar factores como: actualizaciones anteriores, si cuenta con esquemas de certificación e instrumentos de evaluación, la fecha de aprobación tanto del perfil como de los esquemas e instrumentos, el expediente y procedencia anterior del perfil, cantidad de OEC reconocidos y cuantas personas se han beneficiado con una certificación; lo cual deberá constar en el informe respectivo; si, el perfil de cualificación profesional cuenta con esquemas de certificación e instrumentos de evaluación estos deberán también ser inhabilitados. Los casos para proceder a inhabilitar un perfil de cualificación profesional serán: a) Cuando la actividad laboral, ocupación y/o puesto de trabajo relacionado al perfil de cualificación profesional publicado en el CNCP ya no exista o no sea de interés en el mercado productivo laboral; el cual deberá contar con el sustento respectivo; b) Cuando el desarrollo de un nuevo perfil de cualificación profesional implique lo citado en el numeral 4.2, literal b); c) Cuando la estructura de un perfil de cualificación profesional publicado en el CNCP, evidencie que no está acorde a la metodología establecida evidenciando las inconsistencias técnicas en su estructura y de fondo, asignación del nombre, familia profesional, sector, eje tecnológico, nivel de cualificación, que no están acorde al contenido de los perfiles o a las ocupaciones en sí; y que las mismas conllevan a alterar totalmente la ubicación sectorial y el nivel del perfil de cualificación revisado. Las inconsistencias encontradas serán registradas en el formato establecido por la Dirección de Competencias y Certificación";

Que en la primera sesión extraordinaria de fecha 08 de enero del 2019, el Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, en uso de la atribución establecida en el artículo 5, literal b) del Decreto Ejecutivo No. 860, designó a la Psic. María Lorena Poit Estrella como Secretaria Técnica. Dicha designación fue complementada mediante acción de personal No. 025 de 08 de enero de 2019;

Que mediante Memorando Nro. SETEC-DCC-2019-0149-M de 08 de agosto de 2019, la Dirección de Competencias y Certificación remitió a la máxima autoridad, el Informe Técnico SETEC-DCC-2019-010 de 08 de agosto de 2019, en el cual manifiesta: "Esta Dirección recomienda la aprobación de los perfiles nuevos, actualizados e inhabilitados, conforme la delegación otorgada por el Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, a fin de que sean publicados en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales";

Que mediante sumilla inserta de 12 de agosto de 2019, en el Memorando Nro. SETEC-DCC-2019-0149-M de 08 de agosto de 2019, la Secretaría Técnica (S), dispuso a la Dirección de Asesoría Jurídica, lo siguiente: "Favor proceder con trámite pertinente";

Página 3 de 4

Av. Amazonas 838-43 y Villalonga. F&B Amazonas 190, 4to piso. Quito - Ecuador. Teléfono: (02) 2354-705.
www.cualificaciones.gub.ec

IMPACTO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL DE ACUERDO A LOS REGISTROS DE ENTIDADES DE CONTROL EN EL ECUADOR.

SECRETARÍA TÉCNICA DEL
SISTEMA NACIONAL DE
CUALIFICACIONES PROFESIONALES



Que con fecha 27 de agosto de 2019, se emitió la Resolución No. SETEC-2019-036, a través de la cual se emitió el INSTRUCTIVO OPERATIVO PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL CATALOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y SUS APLICACIONES RELACIONADAS; y,

En ejercicio de la atribución delegada y establecida en el artículo 1 de la Resolución No. SO-03-003-2018, artículo 11 de la Resolución SO-03-064-2018 y artículo 4 numeral 4.3 de la Resolución No. SETEC-2019-032,

RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la inhabilitación de siete (07) perfiles de cualificaciones profesionales con el objetivo de ser actualizados del Catálogo Nacional de Cualificaciones, detallados de la siguiente manera:

No.	PERFIL	FAMILIA
1.	Ejecución de medidas de prevención de riesgos laborales en espacios de trabajo	Actividades tipo servicio
2.	Prevención de riesgos laborales	Actividades tipo servicio
3.	Gestión en seguridad y prevención de riesgos laborales	Transporte, almacenamiento y logística
4.	Prevención de riesgos laborales	Actividades tipo servicio
5.	Prevención integral del uso y consumo de drogas	Actividades tipo servicio
6.	Asistencia en la gestión de seguridad y salud en el trabajo	Actividades tipo servicio
7.	Asistencia en seguridad industrial	Actividades tipo servicio

Artículo 2.- Aprobar como anexos a la presente resolución, los resúmenes ejecutivos de los perfiles de cualificaciones profesionales.

Artículo 3.- La Dirección de Competencias y Certificación coordinará las acciones administrativas con el objetivo de actualizar el Catálogo Nacional de Cualificaciones.

Artículo 4.- La Dirección de Certificación de Operadores coordinará las acciones tecnológicas con el objetivo de actualizar la herramienta tecnológica que contiene el Catálogo Nacional de Cualificaciones, y las demás herramientas tecnológicas respectivas.

Artículo 5.- La Dirección de Comunicación Social coordinará las acciones publicitarias con el objetivo de comunicar, a través de las herramientas disponibles, sobre la inhabilitación de los perfiles de cualificaciones profesionales.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Dispóngase a la Dirección de Asesoría Jurídica notificar el contenido de la presente resolución a las Direcciones internas correspondientes.

Página 3 de 4

Calle Ecuador 10847 y Villavieja, C.M. Av. Ecuador 108, Av. Pichincha - Guano - Ecuador. Teléfono: (02) 2254 795.
www.cualificaciones.gob.ec

SECRETARÍA TÉCNICA DEL
SISTEMA NACIONAL DE
CUALIFICACIONES PROFESIONALES



SEGUNDA.- Dispóngase a la Dirección de Asesoría Jurídica notificar el contenido de la presente resolución y los resúmenes ejecutivos a los miembros del Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y todas las Direcciones de esta Secretaría Técnica.

TERCERA.- Dispóngase a la Dirección de Certificación y Reconocimiento, no aceptar trámites nuevos de certificación o reconocimiento, en el o los perfiles que han sido inhabilitados.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- La presente resolución entrará en vigencia a partir de su expedición.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, D.M., a los veintinueve (29) días del mes de agosto de 2019.

Comunique-se.-

Rsc. María Lorena Pólit Estrella
SECRETARÍA TÉCNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE
CUALIFICACIONES PROFESIONALES

cc/01

Av. Ecuador 10847 y Villavieja, C.M. Av. Ecuador 108, Av. Pichincha - Guano - Ecuador. Teléfono: (02) 2254 795.
www.cualificaciones.gob.ec

Página 4 de 4