



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

TÍTULO:

“Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014”

AUTOR (A):

**ORLANDO VILLACRESES ROSA ANTONIETA
CIFUENTES ALTAMIRANO ANA LEONOR**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

TUTOR:

Dra. Diana Acosta

**Guayaquil, Ecuador
2015**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, CIENCIAS Y LETRAS DE LA
EDUCACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por, **Ana Leonor Cifuentes Altamirano y Rosa Antonieta Orlando Villacreses** como requerimiento parcial para la obtención del Título de **Lcda. en Psicología Organizacional**

TUTOR (A)

DRA. DIANA ACOSTA JARAMILLO

DIRECTOR DE LA CARRERA

Alexandra Patricia, Galarza Colamarco

Guayaquil, a los 23 del mes de Febrero del año 2015



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, Ana Leonor Cifuentes, Rosa Antonieta Orlando Villacreses

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación “Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014” previa a la obtención del Título **de Lcda en Psicología Organizacional** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 23 del mes de Febrero del año 2015

LOS AUTORES

Ana Leonor Cifuentes Altamirano

Rosa Antonieta Orlando Villacreses



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

AUTORIZACIÓN

Nosotros: **Ana Leonor Cifuentes Altamirano, Rosa Antonieta Orlando Villacreses**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación “Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014” cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 del mes de Febrero del año 2015

LOS AUTORES

Ana Leonor Cifuentes Altamirano

Rosa Antonieta Orlando Villacreses

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por acompañarme en este largo camino lleno de bendiciones, a mis padres por su apoyo incondicional, a mis hermanos por siempre estar ahí cuando más los necesito, a mi prima Karina por ser una amiga y hermana, siempre se prestaba para que pudiera aplicar lo que aprendía en clase, a mi amiga y compañera de tesis Antonieta porque sin ella culminar este trabajo no hubiese sido posible.

Ana Cifuentes Altamirano

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a mis padres que han sido un ejemplo para mí, me ha enseñado valores y buenas costumbres que me servirán a lo largo de mi vida personal y profesional. Mis hermanos que me han acompañado en esas largas madrugadas; a mis amigos que me han acompañado a lo largo de mi carrera, tantas risas y preocupaciones compartidas; a mis maestros que han sido generosos con sus conocimientos, han permitido que pueda aprender y pueda llegar a la etapa final de mi carrera y finalmente a Jesús y Santa María por ser el pilar fundamental de mi vida, por estar ahí siempre escuchándome y guiando mis pasos.

Ana Cifuentes Altamirano

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios, quien ha sido mi guía en este largo camino que hace 5 años empezó y hoy está por culminar, llenándome de fuerzas para superar los obstáculos y las dificultades a las cuales me he tenido que enfrentar para poder alcanzar mi propósito.

A mis Padres: Armando Orlando y Rosita Villacreses, a mis hermanos: Carolina y Armando, quienes siempre han sido el pilar y apoyo fundamental en mi vida personal y estudiantil.

A mis maestros, quienes con sus grandes enseñanzas se esforzaron día a día por dar lo mejor de sí, impartiendo sus conocimientos y despertando en mí el emprendimiento y amor hacia mi carrera profesional.

Antonieta Orlando Villacreses

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de manera muy especial a las personas con Discapacidad, esperando que la inclusión de los mismos sea de manera efectiva y afectiva debido a que ellos constituyen un pilar fundamental en la operación de cualquier actividad comercial.

Antonieta Orlando Villacreses

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
(Se colocan los espacios necesarios)

DR. DIANA ACOSTA JARAMILLO
PROFESOR GUÍA Ó TUTOR

PROFESOR DELEGADO



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

CALIFICACIÓN

**Dr. Diana Acosta JARAMILLO
PROFESOR TUTOR**

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	1
Problemática.....	3
Planteamiento del problema.....	4
Formulación del Problema.....	5
Delimitación del problema.....	5
Justificación.....	6
Sistematización de la investigación.....	6
Objetivo.....	7
General.....	7
Específicos.....	7
CAPITULO I.....	8
MARCO TEORICO.....	8
1.1Marco Legal.....	8
1.1.1 Ley orgánica de discapacidad.....	8
1.1.2 Código del Trabajo.....	13
1.1.3 Convenios Internacionales.....	15
1.1.3.1 Convenio 100 de la OIT: sobre igualdad de remuneración.....	15
1.1.3.2 Convenio OIT 111 sobre la discriminación.....	16
1.1.3.3 Convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975.....	17

1.1.4 Constitución.....	17
1.1.5 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	18
1.2 Marco conceptual.....	20
1.2.1 Comidas Rápidas.....	20
1.2.2 Tipo de Trabajo.....	20
1.2.3 Beneficios que Brindan las Empresas.....	21
1.2.4 Remuneraciones.....	22
1.2.5 Políticas de las Empresas de Comidas Rápidas.....	22
1.2.5.1 Disposiciones Laborales.....	22
1.2.5.2 Disposiciones de inclusión.....	24
1.3 Discapacidad.....	28
1.3.1 Origen de la discapacidad.....	28
1.3.2 ¿Qué es la discapacidad?.....	29
1.3.3 Tipos de discapacidades.....	29
1.3.4 Personas con discapacidad.....	30
1.3.5 Derechos de las personas con discapacidad.....	31
1.3.6 Inserción laboral.....	31
1.3.7 Trabajo que realizan las empresas para que las personas con discapacidad se sientan incluidas.....	33
1.3.8 Infraestructura o adecuaciones en el entorno laboral.....	34
CAPITULO II.....	35
METODOLOGÍA.....	35
2.1 Diseño de Investigación.....	35

2.2 Selección de la población.....	36
2.3 Definición de las Variables.....	37
2.4 Técnicas de instrumentos de recolección de datos de la investigación.....	39
2.5 Recolección de la información.....	39
CAPITULO III.....	51
ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	51
3.1 Descripción de la Investigación.....	51
Conclusión y Recomendación.....	42
Bibliografía.....	55
Anexos.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla #1.....	40
Tabla #2.....	42
Tabla #3.....	44
Tabla #4.....	46
Tabla #5.....	48

ÍNDICE DE GRAFICO

Grafico #1.....	41
Grafico #2.....	43
Grafico #3.....	44
Grafico #4.....	47
Grafico #5.....	49

RESUMEN

En la presente investigación el tema a tratar es el análisis y estudio sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en los patios de comida de los centros comerciales del sector norte de la ciudad de Guayaquil.

Planteando como objetivo general un análisis sobre la equidad de género y la diversidad de discapacidad en las personas que trabajan en los diferentes locales; con el planteamiento de los objetivos específicos se pudo destacar 3 puntos importantes; la aplicación de encuestas a los supervisores o gerentes del local, identificando el tipo y el porcentaje que tienen las personas con discapacidad que laboran en los locales mencionados, conociendo el género y edad que tienen mayor índice de contratación hacia este personal con Discapacidad en los locales de comida rápida.

El enfoque metodológico que se empleo es el cuantitativo, se elaboró un formato de encuesta que contiene 5 preguntas de la cual se obtuvo información detallada, aplicándose entre el mes de diciembre del 2014 y enero del 2015, en los diversos locales de comidas rápidas de los centros comerciales, dialogando con los gerentes de los diferentes locales del sector norte de la ciudad, accediendo a contestar cada uno de los ítems de la encuestas con la condición que sea confidencial.

Una vez obtenido los datos se procedió a la tabulación de las mismas con el fin de fundamentar la investigación, luego se realizaron los gráficos estadísticos que permitieron analizar de forma específica que existe un índice de discriminación en cuanto al género con un 78% de contracción masculina, y el tipo de discapacidad que predomina es intelectual con el 53%.

Palabras claves

Inserción laboral: Según (Organización Internacional, 1986) “Cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia. Trabajar es, además, uno de los derechos fundamentales que recoge la Constitución”.

La Inserción laboral permite que las personas con capacidades especiales se integren a la sociedad contribuyendo a su desarrollo a si la actividad que realice sea pequeña, a su vez también se está respetando sus derechos como ciudadanos.

Discapacidad: se entiende por discapacidad a una limitación que tienen las personas al realizar tareas en la vida cotidiana ya sea pre (Asamblea Nacional , 2012) sentadas por diferentes causas; físicas auditivas; psicológicas; Intelectual, visual.

Personas con Discapacidad: Según (Asamblea Nacional , 2012) Considerando como persona con discapacidad a toda aquello ser humano que, como consecuencia de una o más deficiencias visuales, físicas, auditivas o de lenguaje e intelectuales dependiendo de cómo se haya originado, tiene una restricción al momento de realizar o ejercer una o más actividades esenciales en la vida cotidiana.

Derecho: Según (Elisenda Bernal, 2006) Conjunto de principios, leyes y reglas que regulan la vida en sociedad y que las personas deben obedecer.

El derecho es el que regular las actividades que realizamos así mismos vela porque nuestros derechos sean respetados, se basa en reglamentos que imponen entes reguladores permitiendo que la sociedad tenga un balance.

INTRODUCCIÓN

Hace unos 8 años se ha venido escuchando sobre la inclusión laboral de las personas con Discapacidad en las empresas, esto inicia cuando el vicepresidente Lenin Moreno, promueve los derechos de las personas con capacidades especiales siendo esto un gran paso para el Ecuador.

En la actualidad las personas con Discapacidad son aquellos que tienen una limitación presentando diversas barreras al realizar algún tipo de actividad dentro de la vida cotidiana

El motivo de estudio es constatar si las leyes se están tomando en consideración con respecto a las personas con discapacidad e inclusión laboral están siendo respetadas o/y a pesar de que se aplican las leyes a cabalidad, existe algún tipo de discriminación. Este proyecto es importante desde el punto de vista social, ya que se podrá evidenciar la discriminación a las que son sometidos al momento de la selección por su género, tipo de discapacidad y porcentaje, edad y en algunos de los casos su aspecto físico, por su trato con los clientes, son cosas que no están normadas por las leyes establecidas.

Este proyecto es producto de un análisis sobre los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, ya que se ha observado como problemática, que en los locales de comidas rápidas, se cumplen las leyes impuestas por el Estado, pero a pesar de esto existe discriminación al momento de contratar a personal con discapacidad.

Se definió el tema “Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014.” La investigación inicio a finales de año 2014 en la ciudad de Guayaquil en los centros comerciales del sector norte.

El siguiente trabajo de investigación persigue un objetivo general haciendo énfasis en el Análisis los factores primordiales en los que radica la inclusión de personas con discapacidad, en base a la equidad de género y diversidad de discapacidad.

Como Objetivos específicos tenemos 3 puntos clave y muy fundamentales. El primero levantar la información necesaria mediante encuestas a los gerentes del local en cada una de las Marcas. El segundo es de identificar en tipo de discapacidad y el porcentaje que tienen las personas con discapacidad que laboran en los locales de comida rápida. Finalmente el tercero se centra en conocer el tipo de género y edad que tienen mayor índice de contratación.

Para ello, en la exploración se identificaron 4 interrogantes de investigación donde la primera menciona a) ¿De qué manera se realiza la inclusión de personas con discapacidad en el sector de comidas rápidas? La segunda se centra en b) ¿Qué es la diversidad de discapacidad? La tercera da énfasis en c) ¿Qué edades se toman en cuenta para contratar personas con Discapacidad en los locales de comida rápida? ; dándole un valor agregado a la vida de estas personas como aporte importante en la sociedad, por último la cuarta se enfoca en lo que es la inclusión es decir si d) ¿Se respeta la ley en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad en el sector de comidas rápidas?

La metodología que se empleo fue cuantitativa, aplicándose 32 encuestas a los diferentes supervisora de los locales de los centros comerciales del sector norte de la ciudad de Guayaquil, arrojando datos que permitieron identificar el grado de discriminación que existe en cada uno de ellos.

Aquí se encontrara el Problema de Investigación, el planteamiento de la situación de la problemática, la formulación del problema de la investigación, las preguntas de investigación, Justificación de la investigación, variable, objetivos generales y objetivos específicos.

Capítulo I: En este capítulo se desarrolla el marco teórico, aquí se puede encontrar conceptos claves para entender el tema, que son las comidas rápidas, actividades que realizan las personas con discapacidad en los locales, políticas que manejan estos locales internamente, también se podrá encontrar temas sobre la inclusión laboral y discapacidad y el marco legal que es la base del trabajo.

Capítulo II: Se desarrolla la metodología, se encontrara el diseño de la investigación, población y selección de la muestra, definición de variables, métodos y técnicas de investigación.

Capítulo III: se realizara el análisis de los resultados de la investigación.

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El Tema

“Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014.”

Planteamiento Del Problema

El cambio que se ha venido dando en los últimos años en cuanto a las leyes de apoyo a las personas con discapacidad, en su situación laboral ha contribuido de manera positiva a nuestro análisis pero dando iniciativa a problemas posteriores.

El factor primordial para nuestro análisis radica en la inclusión del personal con discapacidad permanentes de la empresa y si en dicha inserción se observan los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

Por ello, a través de un análisis específico y herramientas de investigación se demostrará como personas con discapacidad son difícilmente aceptadas en el ámbito de comidas rápidas del sector norte de la ciudad de Guayaquil, ya que al momento de contratarlos se fijan en el género, viendo así a los hombres con mayor potencial, el tipo de discapacidad y el porcentaje, debido a esto se los

contratan por que se cree que de ello dependerá mucho su rendimiento, la edad y en muchas ocasiones ven el aspecto físico ya que ellos trataran o serán vistos por los clientes.

Formulación Del Problema

El factor primordial para nuestro análisis radica en la inclusión del personal con discapacidad a las labores permanentes de la empresa y si en dicha inserción se observan los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

Delimitado: En el sector de comidas rápidas en la ciudad de Guayaquil no existe un análisis sobre la inclusión de personas con discapacidad.

Relevante: Un análisis de la inclusión de personas con discapacidad en el sector de comidas rápidas ayudará a demostrar que las personas son capaces de ejercer funciones administrativas y apoyo económico a través de su intelecto y preparación profesional al sector.

Delimitación del Problema

La delimitación se presenta de la siguiente forma:

- **CAMPO:** Sector de comidas rápidas conviene

- **ASPECTO:** Análisis, investigación e impacto
- **PERIODO:** 2014
- **TIPO DE INVESTIGACIÓN:** Básica
- **POBLACIÓN:** Sector Norte de los Centros comerciales, en locales de comidas rápidas de la Ciudad de Guayaquil
- **MARCO ESPACIAL:** Guayaquil - Ecuador

Justificación De La Investigación

Este trabajo de investigación es a beneficio de las personas con Discapacidad que están o estarán incluidas en el ámbito laboral, es un acercamiento a la realidad sobre las leyes que rige la sociedad. Servirá para identificar el tipo de género, la edad y el porcentaje que prevalecen al ser contratados para el sector de comidas rápidas analizando las oportunidades y evidenciando una igualdad de derecho.

Sistematización de la Investigación

La sistematización de la investigación incluye las siguientes interrogantes:

- a) ¿De qué manera se realiza la inclusión de personas con discapacidad en el sector de comidas rápidas?

- b) ¿Qué es la diversidad de discapacidad?
- c) ¿Qué edades se toman en cuenta para contratar personas con discapacidad en los locales de comida rápida?
- d) ¿Se respeta la ley en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad en el sector de comidas rápidas?

Objetivos

General de la Investigación

Análisis los factores primordiales en los que radica la inclusión de personas con discapacidad, en base a la equidad de género y diversidad de discapacidad.

Específicos de la Investigación

- a) Levantar la información necesaria mediante encuestas a los gerentes del local en cada una de las Marcas
- b) Identificar en tipo de discapacidad y el porcentaje que tienen las personas con discapacidad que laboran en los locales de comida rápida.
- c) Conocer el tipo de género y edad que tienen mayor índice de contratación.

CAPITULO I

1.- MARCO TEORICO

1.1 Marco Legal

1.1.1 Ley orgánica de discapacidad

La ley Orgánica de discapacidad fue elaborada en Quito el 25 de septiembre del año 2012, creada por la necesidad de tener un marco legal, que se centre en hacer prevalecer los derechos en cuanto a las políticas y leyes que rigen en estas personas ofreciéndoles la oportunidad de ejercer un trabajo digno de un salario con los mismos derechos que el resto de ciudadanos generando de esta manera la estabilidad económica en el mundo laboral.

En el año 2008, según lo expuesto en el código de trabajo, en el Artículo 42, se dice que en las compañías deben tener mínimo 4% de su personal con algún tipo de discapacidad.

Según la Ley Orgánica, en la sección 5ta del trabajo establece que todas las personas con Discapacidad según su tipo de limitación y su porcentaje deberán estar incluidas en Instituciones tanto públicas como privadas haciendo prevalecer en las mismas el porcentaje establecido por la ley, facilitando su participación en la sociedad y sobre todo en el mundo laboral sin ser discriminadas en alguna determinada situación.

El mismo que genera una estabilidad insertando al colaborador al campo laboral según su potencial y capacidades, pudiendo garantizar de forma directa su integridad física en el desempeño de cada una de sus funciones

A continuación encontraremos cada uno de los artículos detallados, permitiendo tener un conocimiento preciso de los derechos de las personas con discapacidad.

Sección Quinta del Trabajo y Capacitación (Asamblea Nacional, 2012)

“Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.”

“Artículo 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.”

“Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. En los casos de la nómina En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de

Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad. El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley. Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.”

“Artículo 48.- Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.”

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

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

“Artículo 50.- Mecanismos de selección de empleo.- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación. La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.”

“Artículo 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobrevenida, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.”

“Artículo 52.- Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación.- Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad. El permiso por maternidad se ampliará por tres (3) meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves. Se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador

con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.”

“Artículo 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan. En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo. Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral.”

“Artículo 54.- Capacitación.- Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.”

“Artículo 55.- Crédito preferente.- Las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad. El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, otorgará créditos quirografarios reduciendo en un cincuenta por ciento (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos. En este caso, no se exigirá como requisito que las aportaciones sean continuas.”

1.1.2 Código del Trabajo

A través del tiempo el código de trabajo ha sido reformado, con ello se han incluido nuevas leyes, el artículo 42 fue uno de los que dio inicio a la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que indica la contratación del 4% de discapacitados del total de la nómina de trabajadores, también habla de que se deben crear condiciones apropiadas en el ámbito laboral dependiendo del tipo de discapacidad que posee cada colaborador.

Capítulo V: Garantías normativas que amparan el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito laboral como en el servicio público.- el código del trabajo ecuatoriano.- Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

(Asamblea Nacional, 2013)

“Art.42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 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”

"33. 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.”

“Art. 346.- Otras modalidades de trabajo.- Otras modalidades de trabajo que se regulen por leyes especiales quedarán sujetas a éstas preferentemente y las disposiciones generales de este Código se aplicarán en forma supletoria en todo aquello que no se hallare en oposición con dichas leyes especiales.”

“Capítulo de la intermediación laboral y de la tercerización de servicios complementarios”

“Nota: Capítulo y Artículos agregados por Ley No. 48, publicada en Registro oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.”

“Nota: Capítulo y artículos derogados por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.”

“Título del trabajo para personas con discapacidad”

“Nota: En Título incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006”

“Art...- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural. El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.”

“Nota: Título y Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.”

“Art...- De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o

una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.”

“Nota: Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.”

“Art...- La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.”

“Nota: Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.”

1.1.3 Convenios Internacionales

1.1.3.1 Convenio 100 de la OIT: sobre igualdad de remuneración

Este convenio ha sido creado al ver las distintas dificultades que se han venido presentado a través del tiempo, por esta razón se ha visto la necesidad de crear este artículo sobre igualdad de remuneración, haciendo prevalecer la mano de obra tanto de hombres y de mujeres como un factor importante.

“Artículo 1.- A los efectos del presente Convenio.- a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.”

“Artículo 2.- 1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la

medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. 2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecida o reconocida por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; d) la acción conjunta de estos diversos medios.”

“**Artículo 3.-** Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando Oficina Internacional del Trabajo Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo TRABAJAR EN LIBERTAD como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.”

1.1.3.2 Convenio OIT 111 sobre la discriminación:

Un Convenio internacional es un documento firmado entre Estados, los organismos pertinentes se reúnen en una conferencia, y toman disposiciones con respecto al tema que estén tratando.

En el convenio # 111 trata de la discriminación en el lugar de trabajo.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

“**Artículo 1.- A los efectos de este Convenio, el término [discriminación] comprende:** a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los

términos [empleo] y [ocupación] incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”

1.1.3.3 Convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975

Convenio 142, en su art. 1, numeral 5, establece que las políticas y programas en base a la formación profesional comprendiendo aptitudes en relación con el empleo “deberán alentar y ayudar a todas las personas en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad”

1.1.4 Constitución

A través de las obligaciones que tenemos que cumplir como ciudadanos damos énfasis a la constitución basada en leyes y derechos que deben acatar cada uno de los habitantes del Ecuador con o sin discapacidad sin existir discriminación tal y como se lo expone.

En el “**Art. 11.-** El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. 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. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real

en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”

Los Artículos Constitucionales garantizan el Derecho a la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad dentro de su área de trabajo.

“**Art. 47.-** 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.”

“**Art. 330.-** 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.”

“**Art. 331.-** El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”

1.1.5 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

La convención se basa en que todas las personas con Discapacidad gocen de los mismos derechos generando así esa aceptación tolerancia y respeto en el resto de sus compañeros evitando la discriminación.

Tratando de esta manera enmarcar los derechos de las personas con Discapacidad teniendo como propósito promover, cuidar y salvaguardar la igualdad de los derechos humanos.

Según la (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006) en el:

“Artículo 27 Trabajo y empleo 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; -23- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional,

mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. 2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.”

1.2 Marco conceptual

1.2.1 Comidas Rápidas

Se entiende por comidas rápidas aquellos platos que se preparan y se sirven rápidamente; podemos percibir que en la actualidad resulta difícil sentarse y compartir un momento disfrutando de los diferentes alimentos nutritivos en familia.

Las comidas rápidas llegaron desde diversas décadas a cambiar la vida de las personas, remplazando las frutas frescas y verduras por grandes cantidades de grasas saturadas como granos refinados y altas cantidades de azúcares preparándolo de forma rápida sin que se invierta grandes cantidades de dinero tiempo.

1.2.2 Tipo de Trabajo

Entre los tipos de trabajos que generalmente se le asignan a las personas con Discapacidad son funciones que faciliten la rápida adaptabilidad de la misma, tomándolos muchas veces como un apoyo que brinda servicios operativos.

Entre las funciones asignadas dentro de un local para las personas con Discapacidad son:

- Cocina (áreas de jugos)
- Armandos empaques (como cucharas tenedores entre otros materiales)
- Realizando encomiendas del local
- Caja
- Limpieza en el área de salón, baños y áreas específicas de cocina.

Entre otras funciones que podemos mencionar, cabe recalcar que las personas con discapacidad en los lugares de comida rápida trabajan de acuerdo al tipo de limitación que tienen.

Por lo que es aconsejable seleccionar personas con un bajo porcentaje donde se tomaran en cuenta sus habilidades y competencias para que se destaquen en otras áreas fuertes del Negocio.

2.2.3 Beneficios que Brindan las Empresas

Entre los diferentes beneficios que brindan las empresas de comida rápida de la ciudad de Guayaquil, son los de hacer prevalecer y respetar las políticas y derechos de las personas con Discapacidad.

Realizando un estudio minucioso en diferentes empresas de comida rápida los beneficios más importantes que se tomarían en cuenta son:

El uniforme, la alimentación, el transporte en algunos de los casos, los décimos 3ero y 4to, las vacaciones, el día de su cumpleaños libre, trabajando así media Jornada o Jornada completa en diversas situaciones.

1.2.4 Remuneraciones

Las empresas de comidas rápidas como en toda compañía, pagan los servicios de los colaboradores reconociendo su jornada laboral.

En los diferentes estudios realizados a las empresas de comidas rápidas se pudo percibir que de acorde a lo trabajado ganan un capital salarial es decir si en algunos de los casos se llegase a trabajar media jornada se pagaría acorde a su día trabajado, en el caso de las personas que trabajan sus jornadas completas de 8 horas llegan a obtener una remuneración de un sueldo básico estipulado en \$354.00 descontando el seguro.

1.2.5 Políticas de las Empresas de Comidas Rápidas

Entre las políticas de las empresas de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, podemos destacar lo siguiente:

1.2.5.1. Disposiciones Laborales

“Art 5.- la empresa como tal garantizara derecho de la salud, trabajo, promoción, accesibilidad, fomentando estabilidad y protección social de las personas con discapacidad, conforme con la ley.”

“Art 6.- El porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad aplicara con el 4.5% para fomentar buenas prácticas, dar oportunidad al trabajo y evitar cualquier tipo de multa por parte del Ministerio de Relaciones Laborales (Esta norma parte del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades conjuntamente con la disposición de Comité Directivo de la Marca).”

“Art 7.- La empresa como tal garantizara igualdad de oportunidades, certificando a las personas con discapacidad el derecho de ser tratadas con equidad e igualdad de condiciones y oportunidades para el acceso de trabajo en cualquiera de las marcas.”

“Art 8.- Jefes y supervisores directos de personas con discapacidad que tengan a su cargo, otorgaran permiso en caso de que requiera de asistencia médica, tratamiento y rehabilitación, debidamente certificado.”

(Esta norma se ajusta con el art 19 de la ley Orgánica de Discapacidades Sección Segunda de la Salud y al art 52 Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación.)

“Art 9.- En caso de maltrato o violación a sus derechos, que vayan en contra de su integridad, la empresa tomara medidas estrictas del caso contra sus agresores, brindando asesoría, garantizando estabilidad en todos sus empleados con discapacidad.”

“Art 10.- Área de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, Bienestar Social y USSO garantizara seguridad laboral apropiada, realizando seguimientos, fomentando la prevención de discapacidades, realizando campañas de prevención, y la detección oportuna de algún caso riesgo laboral que pueda poner en peligro la integridad de algún colaborador.”

1.2.5.2. Disposiciones de inclusión

“Art 11.- Para determinar el cargo que ocuparan las personas con discapacidad se elaboraran Profesiogramas del cargo estableciendo los parámetros de las actividades a realizar el nivel de riesgo y el aval medico fomentando estabilidad laboral.”

(Este documento está avalado por IESS, y el Área de Recursos Humanos de la Marca)

“Art 11.- Política de Trabajo: La Empresa como tal detalla:

- a. Todas las personas con discapacidad trabajaran de lunes a viernes hasta las 18 horas, en 3 jornadas diferentes:
 - De 8 a 16 horas
 - De 9 a 17 horas
 - De 10 a 18 horas
- b. Las personas con discapacidad, no trabajaran en las siguientes jornadas:

- Fines de semana
 - Jornadas nocturnas
 - Horarios de rotativos y de cierre
 - Días festivos Horarios de medio tiempo.
- c. Para preservar la salud de los colaboradores con discapacidad en el Grupo, en los siguientes casos:
- Porcentajes severos, es decir sobrepase el 60%.
 - Tengan discapacidad intelectual y Psicológica severa
 - Enfermedades catastróficas como insuficiencia renal, cáncer terminal, etc.
 - Casos de Epilepsia

El horario de trabajo será de 6 horas por disposición de las empresas”

(Esta norma es establecida por Recursos Humanos y el Comité Directivo).

“Art 12.- Proceso de Selección.- El Área de inclusión Laboral determinara el local y la marca en la cual ingresara el nuevo colaborador con discapacidad, tomando en cuenta la sectorización, el nivel de discapacidad y la información que emita el profesiograma.”

Art 13.- Sensibilización.- Antes del Ingreso de una persona con discapacidad se realizara una charla de Sensibilización dirigido al grupo de trabajo que se relacionara directamente con la persona insertada.”

(Esta norma está relacionada con el Art 4. Ley de Discapacidades Integración Social inciso primero sensibilización y concientización).

“Art 14.- Seguimiento.- Tanto el Área de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad como el Área de bienestar Social serán quienes se encarguen del seguimiento de las personas con discapacidad garantizando el bienestar y el nivel de adaptación.”

(Esta norma está relacionada con el art 53 de la Ley Organiza de Discapacidades)

“Art 15.- En caso de que se presente inconvenientes con las personas con discapacidad, ya sean faltas injustificadas, faltas a la moral, poner en peligro su propia seguridad y la de sus compañeros, presentarse al trabajo en estado de embriaguez u otras sustancias estupefacientes, tomar dinero u objetos ajenos, el jefe directo del local o lugar de trabajo notificara al área de inclusión y bienestar social para realizar el debido seguimiento y buscar una solución mediática.”

“Nota: Las normas implementadas en este documento a las políticas internas de cada una de las empresas encargadas de las comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil en el periodo del 2014 tomando guías del Mandato 8 de Discapacidad, Código de Trabajo (art 346 del trabajo de las personas con discapacidad), Ley Orgánica de Discapacidades, Declaración Universal de los Derechos Humanos (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Ley Sobre Discapacidades.”

A lo largo de la investigación se encontró una serie de políticas que manejan las empresas de comida rápida entre las cuales se puede analizar que la mayor parte respeta los horarios, días feriados y jornadas matutinas a su vez gozan de los mismos haberes que sus compañeros del local, siendo remunerados de la misma forma y por ende perciben los mismos beneficios.

En algunas empresas de comidas rápidas existe un Área de Inserción Laboral, donde el especialista de selección se encargada de incluir a la persona con discapacidad según el número de empleados que existe dentro de los locales, realizando seguimientos continuos a partir de la primera semana, evidenciando y garantizando la adaptabilidad en el campo laboral por parte del empleado.

1.3 Discapacidad

1.3.1 Origen de la discapacidad

Según (García, 2006) “En cuanto al origen de la discapacidad declarada por las personas como principal, más de la mitad (51,2%) considera que la misma se origina en una enfermedad y el 20,8% la considera de nacimiento. El 17,5% atribuye su origen al envejecimiento y un 9,4% como secuelas de accidente.”

(Origen de la Discapacidad, 2005)”Las discapacidades que más predominan tienen su origen en el nacimiento (31,5%) y en enfermedades no ligadas con el trabajo (50,6%). El accidente laboral (7,2%), la enfermedad laboral (5,7%) y los accidentes de otro tipo (3,6%) son otros desencadenantes.”

El tema discapacidad ha existido hace mucho tiempo subestimando y desmereciendo el derecho de estas personas al ser integradas en la sociedad.

En la actualidad se ha venido trabajando con ellas, haciendo prevalecer cada uno de sus derechos y obligaciones que deben cumplir como ciudadanos, tomando como medida, que sus derechos sean respetados y sean incluidos en todos los ámbitos de la vida y por qué no del mundo laboral, haciendo énfasis en que la discapacidad puede ser congénita y/o adquirida y que las personas no está exentas en que en algún momento pueda ocurrirle algo que los deje con limitaciones.

1.3.2 ¿Qué es la discapacidad?

Según la (Organización Mundial de la Salud) “la Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son

dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.”

Al hablar de discapacidad se refiere a una limitación que tenga el ser humano para realizar alguna actividad, ya sea desde ser autosuficientes, hasta las actividades más simples que puedan presentarse.

1.3.3 Tipos de discapacidades

Entre las limitaciones podemos evidenciar que existen 5 tipos de discapacidad clasificándolas en: Discapacidad Física, Auditiva/ Lenguaje, Psicológica, Intelectual, Visual.

Discapacidad Física: Son deficiencias corporales y/o funcionales, en donde la persona tiene una movilidad reducida por la pérdida total o parcial de una de sus extremidades del cuerpo, la segunda implica el daño y la limitación en la función de sus órganos internos, que ocasionan dificultad significativa o imposibilitada para poder caminar, correr, mantener el equilibrio, entre otros.

Discapacidad Intelectual: Son aquellas personas que presentan una dificultad en la comprensión de ideas complejas, así como en la toma de decisiones, en la capacidad de razonar, siendo influenciadas por el medio en que les rodea.

Discapacidad Visual: Son aquellas personas que presentan ceguera parcial o total, también corresponden a este grupo las personas que presentan desfiguración de un ojo y uso de una prótesis ocular.

Discapacidad Auditiva /Lenguaje: Son aquellas personas que han perdido en su totalidad o de modo parcial la audición, por ende se comunican por medio de gestos mímicas hacia los demás con el fin de expresar sus inquietudes o desacuerdo.

Discapacidad Psicológica. Son personas que presentan trastornos de la conciencia del comportamiento y del razonamiento de la personalidad, de los estados de ánimos, la comprensión de la realidad, debido a enfermedades mentales como la esquizofrenia trastorno bipolar, psicosis y otros.

1.3.4 Personas con discapacidad

“**Artículo 6** persona con discapacidad.- para los efectos de esta ley se considera a personas con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente en al menos en un treinta por ciento (30%) su participación o limitada su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.” (Ley orgánica)

Es una limitación que tiene el ser humano al realizar algún tipo de actividad en la vida cotidiana, ya sea por una discapacidad física, intelectual, Psicológica, Visual, Auditiva y del lenguaje.

Hay que tomar en cuenta que estas personas tienen un gran potencial para realizar tareas simples con mayor rapidez y efectividad que otros colaboradores.

1.3.5 Derechos de las personas con discapacidad

“Artículo 16.- Derechos.- El Estado a través de sus organismos y entidades reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y esta ley, y su aplicación directa por parte de las o los funcionarios públicos, administrativos o judiciales, de oficio o a petición de parte; así como también por parte de las personas naturales y jurídicas privadas. Se reconoce los derechos establecidos en esta Ley en lo que les sea aplicable a las personas con deficiencia o condición incapacitante, y a las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho o representante legal que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad.”

En la antigüedad no se hacían prevalecer sus derechos, nadie se preocupaba por ellos, llegando al extremo de ser ocultados por sus familias.

Como podemos darnos cuenta en este artículo se asegura la protección de los derechos de las personas con discapacidad y sus familiares hasta cuarto grado de consanguinidad, teniendo como resultado su desarrollo personal.

1.3.6 Inserción laboral

“Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. En los casos de la nómina del personal de

las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad. El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley. Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.”

La inserción laboral es un tema que se ha venido trabajando muchos años atrás, se establece que se contrate un 4% del total de colaboradores con el que cuenta en la nómina, independientemente que sea una entidad pública o privada, el lugar donde se ubica la empresa o las sucursales no tienen mucha importancia ya que la ley se aplica para toda la organización.

1.3.7 Trabajo que realizan las empresas para que las personas con discapacidad se sientan incluidas.

Un poco antes que Ecuador inicie su lucha a favor de la Inclusión de personas con Discapacidad las empresas de comida rápida extranjeras ya han venido trabajando por más de 9 años en la inclusión de estas personas en áreas

estratégicas donde puedan desempeñarse de mejor manera según el tipo de limitación que tienen cada una de ellas.

Teniendo como objetivo involucrarlas en el mundo laboral con las mismas oportunidades y derechos que tienen el resto de personas, fortaleciendo de manera absoluta sus capacidades en las que podrían desarrollarse, mejorando así sus condiciones físicas y haciendo prevalecer en cada uno de ellos las políticas.

Desde el 2008 en el Ecuador se ha venido trabajando en conjunto a las Fundaciones de la Ciudad de Guayaquil el SIL y el Ministerio de Relaciones Labores – Red Socio Empleo, se ha logrado obtener una visión más clara sobre los perfiles de los jóvenes al momento de incluirlos en los diferentes lugares de trabajo, tomando en cuenta que con la ayuda y acompañamiento de estos Programas se realizaran seguimientos de las Personas en su ámbito laboral.

Resulta de manera oportuna testiguar que los resultados obtenidos superan las expectativas, evidenciando ese deseo de superación por parte de los jóvenes con discapacidad, sin dejarse vencer por ninguna barrera que pueda obstaculizar lo que desean alcanzar a diario.

Traspassando los altos estándares, de modo que son reconocidos como empleados del mes. Como empresas de comida rápida se sugiere seguir

buscando potencial en ellos de modo que se fomente de mejor forma la Inclusión de Personas con Discapacidad en los diversos sectores.

1.3.8 Infraestructura o adecuaciones en el entorno laboral

A partir de la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral las empresas han tenido que modificar su estructura física agregando rampas, señaléticas, pasamanos, etc.

También se ha tenido que ir trabajando paulatinamente con los colaboradores, para que manejen un trato adecuado y oportuno ayudando de esta manera a una adaptación rápida por parte de las personas con discapacidad.

Teniendo como resultado un buen clima laboral y una infraestructura adecuada, de tal manera que se evitarían accidentes, resguardando la integridad de los colaboradores con discapacidad.

CAPITULO II

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de Investigación:

El presente trabajo se llevó acabo en el patio de comidas de los centros comerciales del sector norte, Mall del sol, San Marino, Policentro, Riocentro Norte, City Mall y Aeropuerto de la ciudad de Guayaquil. Para esto se tomó una muestra de 31 Supervisores de locales de comidas rápidas.

Esta investigación tiene un diseño no experimental transaccional ya que la muestra se aplicó en un solo momento, esto permitirá describir variables; de tipo Descriptiva; según (Gómez, 2006) los diseños transaccionales descriptivos “Tienen como Objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables (dentro del enfoque cuantitativo)..... Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, estas son también descriptivas”.

Este diseño permite identificar el tipo y el grado de discapacidad que poseen las personas que laboran en los locales de comidas rápidas, conocer así la edad y género que son consideradas con mayor frecuencia para la contratación. Este trabajo de investigación tiene una metodología con un enfoque cuantitativo,

buscando identificar, el género, tipo, grado de discapacidad y edad que prevalecen al momento de contratar a estas personas.

Atraves de este estudio se pretende analizar si existe o no discriminación al contratar personal con discapacidad en los locales de comidas rápida.

2.2 Selección de la población

La muestra es intencional por que la población estuvo conformada por 31 gerentes de local de comidas rápidas de centros comerciales de la ciudad de Guayaquil los cuales se dividen en las siguientes marcas, Mall del Sol, Pizza Hut, Charros y churros, Dunkin' Donuts, Sweet and Coffe, Cajun, ILCAPPO; San Marino, KFC, Sweet and Coffe, Pasteles y Compañía, Tablita del tártaro, Menestras del negro; Policentro, El español, Pasteles y Compañía, Noe, Burger King y Juan Valdez; Riocentro Norte, Cajún, Menestras del negro, KFC, Ceviches del Rumichaca, Sweet and Coffe; City Mall, Cobe, Menestras del negro, Sweet and Coffe, Gus y American deli; Aeropuerto, Arrecife, City Vistro, KFC, Cajún y American deli.

CENTROS COMERCIALES	LOCALES	NÚMERO DE DISCAPACIDAD
MALL DEL SOL	Pizza Hut	1
	Charros y Churros	1
	Dunkin' Donuts	1
	Tony Roma's	2
	Cajún	1
	ILCAPPO;	1
SAN MARINO	KFC	1
	Sweet and Coffe	1

	Pasteles y Compañía	1
	Tablita del tártaro	1
	Menestras del negro;	1
POLICENTRO	El español	1
	Pasteles y Compañía	1
	Noe	1
	Burger King	1
	Juan Valdez	1
RIOCENTRO NORTE	Cajún	1
	Menestras del negro;	1
	KFC	1
	Ceviches del Rumichaca	1
	Sweet and Coffe	1
CITY MALL	Cobe	1
	Menestras del negro;	1
	Sweet and Coffe	1
	Gus	1
	Menestras del negro;	1
AEROPUERTO	City Bistro	1
	Arrecife	1
	American Deli	1
	KFC	1
	Cajún	1

2.3 Definición de las Variables

Para la siguiente investigación se considera importante definir las siguientes variables.

Según (Salkind, 1999) las variables son “lo que los investigadores estudian.” “Las variables representan una clase de resultados que pueden asumir más de un valor” la característica fundamental de las variables es que son medibles, se pueden observar y están sujetas a cualquier tipo de cambio durante en proceso de investigación.

En este trabajo se pueden identificar las siguientes variables:

Clasificación de las variables, Según su naturaleza se puede determinar que existen 2 tipos de variables Cualitativas y Cuantitativas, en el trabajo de investigación se aplicó una variable cuantitativa porque se quiso obtener resultados medibles utilizando una encuesta como herramienta principal.

Según su dominio se identificó:

Variables Independientes: Genero, edad, tipo de discapacidad, porcentaje de discapacidad.

Variables Dependientes: Equidad de género y diversidad de discapacidad.

Según su amplitud se utilizó variables colectivos, ya que la unidad de observación es los locales de comidas rápidas de los centros comerciales del sector Norte de la ciudad de Guayaquil.

2.4 Técnicas de instrumentos de recolección de datos de la Investigación.

En este trabajo se utilizó un enfoque cuantitativo, ya que se aplicaron encuestas a los gerentes de locales de comidas rápidas que se encuentran dentro de los centros comerciales del sector norte de la ciudad de Guayaquil.

Según (Martín, 2011) “una encuesta presenta dos características básicas que la diferencia del resto de los métodos de captura de información:

- Recoge información proporcionada verbalmente o por escrito por un informante mediante un cuestionario estructurado.
- Utiliza muestras de la población objeto de estudio.”

Es decir que la encuesta es un formato que contiene preguntas estructuradas, para poder recolectar información pertinente para la investigación.

2.5 Recolección de la información

En este trabajo de investigación se ha recolectado información a través de una encuesta, se elaboraron preguntas que permitieron obtener la información necesaria para este proceso, se aplicaron a 31 gerentes de local de comidas rápidas del sector norte de la ciudad de Guayaquil.

Tabulación de las Encuestas

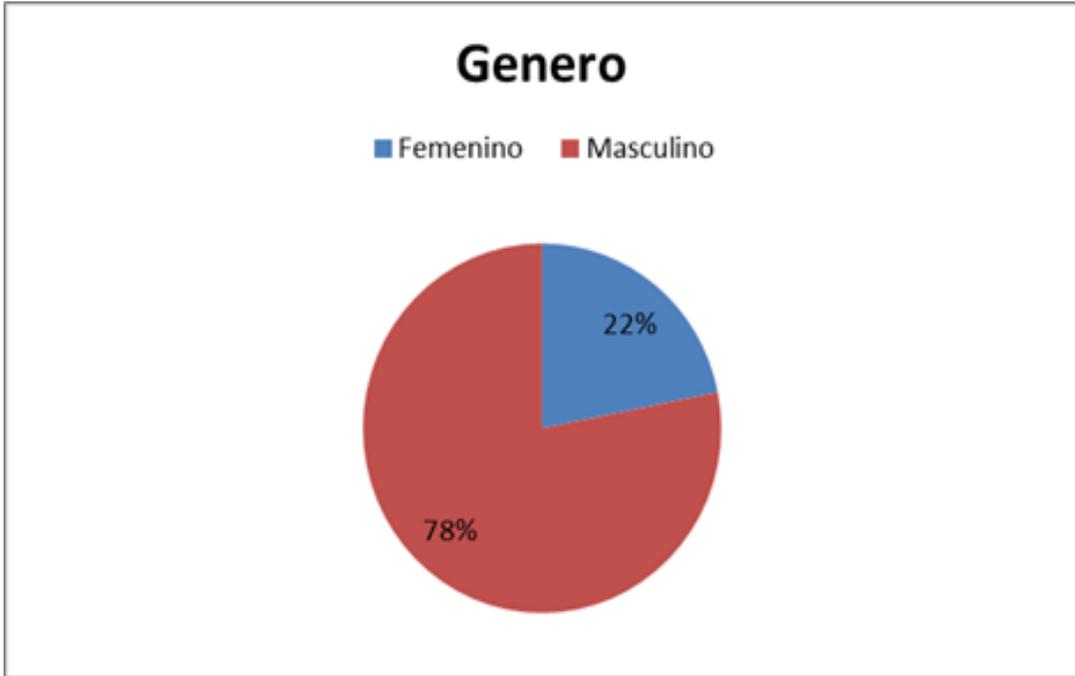
(Tabla #1)

1. ¿Cuántas personas con discapacidad de género femenino y masculino hay en su local?

Genero	
Femenino	Masculino
7	25

Podemos decir que en el estudio basado al género de las personas con Discapacidad que existe en los locales de comidas rápidas el 78% (25 personas) son de género Masculino y el 22% (7 personas) Femenino. Pudiendo darnos cuenta que las empresas de comidas rápidas del sector norte tienden a contratar a más hombres que mujeres evidenciando de esta manera que no existe una igualdad de género al momento de Incluir a las personas con Discapacidad en el mundo laboral, brindándoles los mismos haberes y derechos que el resto de personas.

(Gráfico #1)



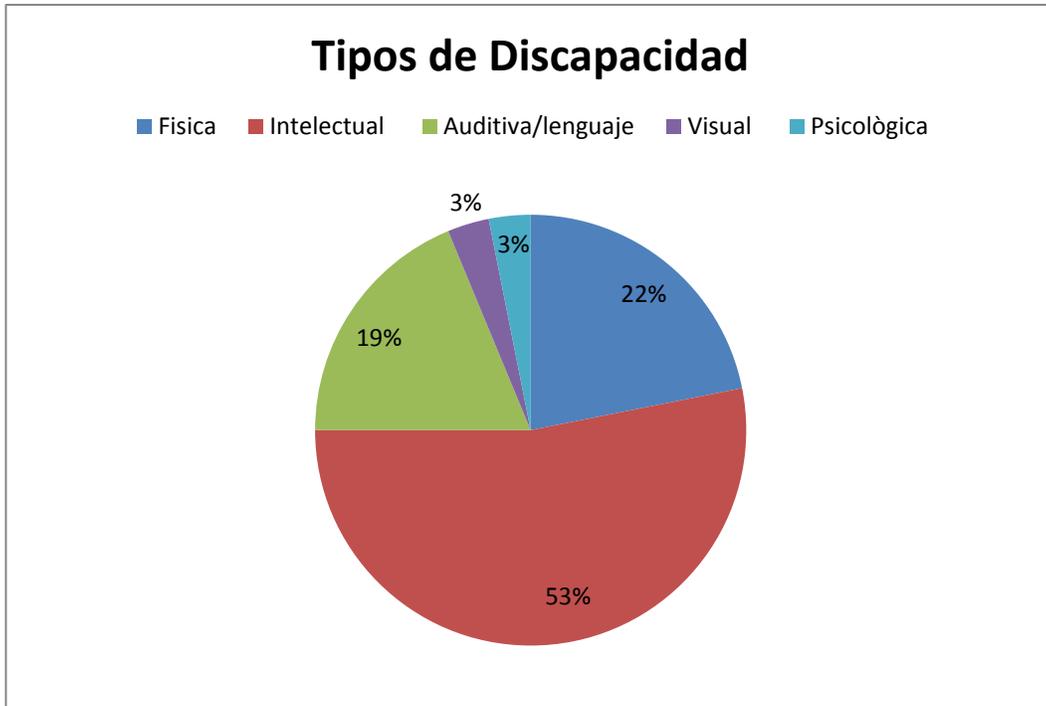
(Tabla # 2)

2. ¿Cuál es el Tipo de discapacidad que tiene los colaboradores en el local?
Cuantos.

Tipo de Discapacidad				
Física	Intelectual	Auditiva/lenguaje	Visual	Psicológica
7	17	6	1	1

Según el estudio estadístico el 53% (17 Personas) son con Discapacidad Intelectual, el 22% (7 Personas) tienen una discapacidad Física, el 19% (5 Personas) tienen una discapacidad Auditiva y (1 Personas) presenta discapacidad del Lenguaje, el 3% (1 Persona) presenta una discapacidad Visual y el 3% restante (1 Persona) tiene una discapacidad Psicológica; lo que equivale a que en las empresas de comidas rápidas tienen a contratar a más personas con Discapacidad Intelectual y Físicas que puedan desempeñar en funciones básicas dentro de las áreas del Negocio.

(Grafico #2)



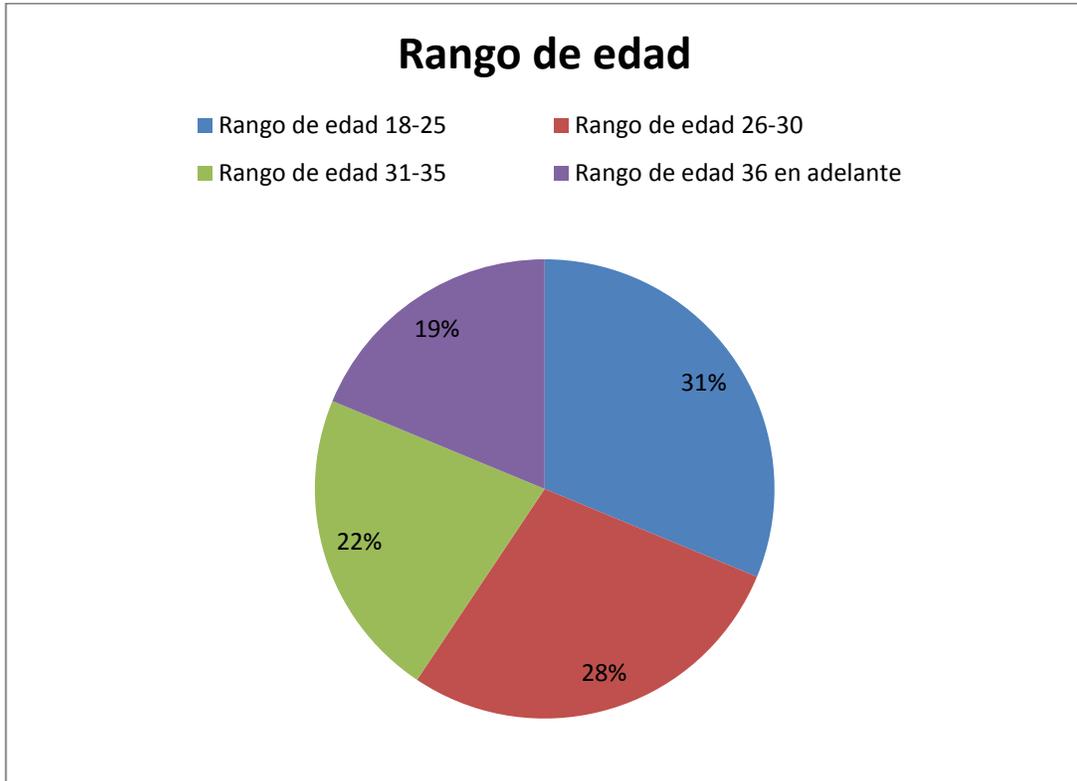
(Tabla #3)

3. Señale en el recuadro el número de personas con discapacidad según el rango de edad.

Rango de edad			
18-25	26-30	31-35	36 en adelante
10	9	7	6

Según el estudio estadístico el rango de edad que prevalece de la inclusión de Personas con Discapacidad en los locales de los centros comerciales del sector norte de la ciudad de Guayaquil es el de los 18 a 25 años con un total de 31% (10 Personas), el 28% (9 personas) con un rango de edad de 36 a 30 años , el 22% (7 Personas) en un rango de 31 a 35 años y el 19%(6 personas) en el rango de 36 años en adelante, lo que significa que las empresas de comidas rápidas mantiene un rango estándar donde las personas puedan y tengan derecho a un trabajo digno.

(Gráfico #3)



(Tabla # 4)

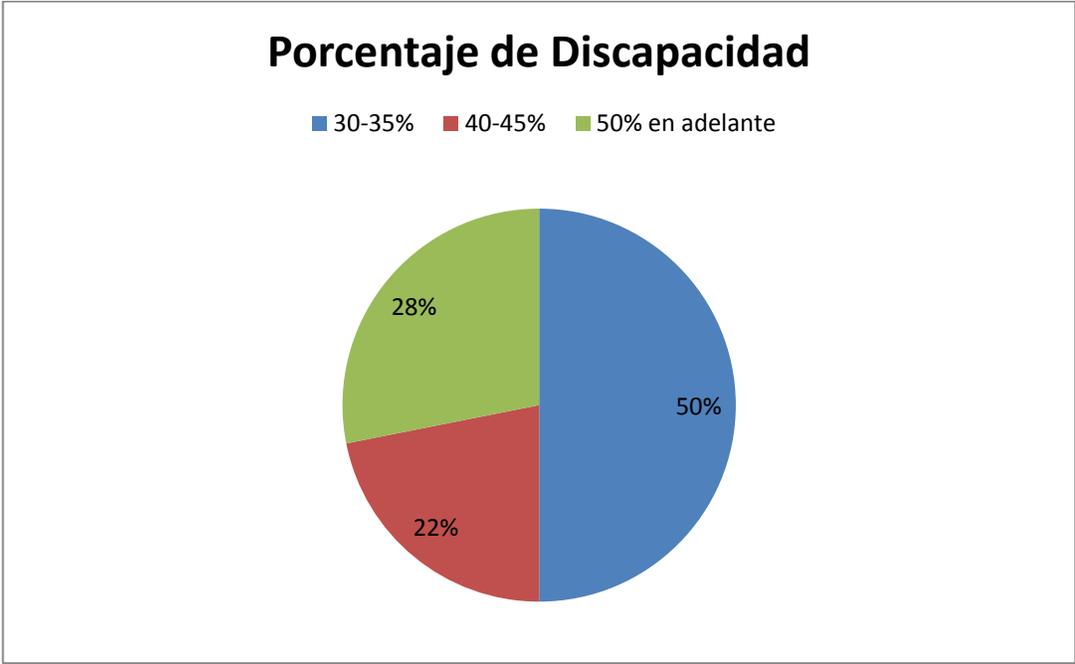
4. ¿Qué porcentaje de discapacidad tienen los colaboradores en el local?
Señale en el recuadro el número de personas según él %.

Porcentaje de discapacidad		
30-35%	40-45%	50% en adelante
16	7	9

Según las encuestas realizadas en los patios de comidas de los centros comerciales del sector Norte de la ciudad de Guayaquil el porcentaje con Discapacidad con los que Incluyen a estas personas al ámbito laboral es; el porcentaje más utilizado por las empresas para la inserción de estas personas en las empresas esta de 50% (16 personas) están en un rango del 30-35% ; el 22% (9 personas) predominando el rango de 40-45% y el 28% (9 personas) son aquellas que son contratadas en un rango del 50% en adelante.

Tomando como importante que las empresas de comidas rápidas contratan a más personas con limitaciones súper básicas con el propósito de que no afecten a la producción y en vez de generar más ingresos tengan falencias debido al déficit de rendimiento en las personas con Discapacidad.

(Gráfico #4)



(Tabla #5)

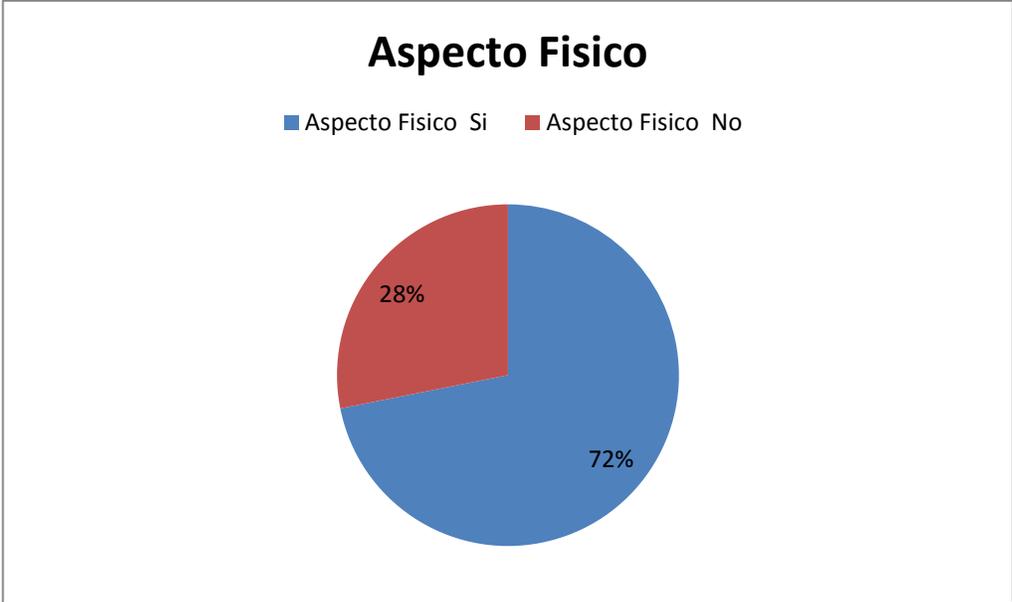
5. Para contratar a una persona con discapacidad ven su aspecto físico.

Aspecto Físico	
Si	No
23	9

Según los resultado obtenidos en las encuestas el 72%(23 Personas) si se fijan en el físico y limitaciones del Personal con Discapacidad y el 28% (9 personas) no se fijan en el físico si no que miden las habilidades y competencias que tiene la personas para producir el doble.

Pudiendo decir que la gran Parte de locales en los centros comerciales de comida rápida del sector Norte de la ciudad de Guayaquil no atienden a las políticas que rige las ley o el estado sino más bien a lo cuán importante es tener a una personas trabajando en el local, mientras que la minoría si se preocupa por las competencias y habilidades que pueda ofrecer la persona con un limitación severa para de esta manera convertirla en un potencial de desarrollo haciendo prevalecer sus derechos y a manera de generar la Inclusión de Personas con Discapacidad dentro del local.

(Grafico #5)



Resultados; La Inclusión Laboral en las Personas con Discapacidad.

Según los datos levantados en las encuestas aplicadas en los diversos centros comerciales específicamente en los patios de comida podemos evidenciar que a pesar de que existan leyes y políticas que amparen a las personas con Discapacidad las normas y leyes se cumple pero no en su totalidad ya que según el análisis estadístico (Grafico 1) no dan mucha apertura que las mujeres con alguna limitación se desempeñen en el mundo laboral al igual que los hombres esto quiere decir que sigue prevaleciendo la alta inactividad por parte del género Femenino. Tomando en cuenta que el grado de discapacidad en las diferentes empresas es muy leve basados en un rango de 30-35% ver (Grafico 4) con una discapacidad Intelectual ver (Grafico 2) leve por razones que las empresas de comida rápida se dedican a la alta productividad.

CAPITULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Descripción de la investigación

Este capítulo empieza explicando las técnicas cuantitativas utilizadas en esta investigación, justificando el por qué se optó por tomar encuestas en los lugares de comidas rápidas en los centros comerciales de la zona norte de la ciudad de Guayaquil cuyas, herramientas de medición utilizadas responden a los objetivos los cuales hacen referencia a lo que consideramos importante. Las encuestas son herramientas que nos permiten analizar los factores primordiales en lo que radica la inclusión de personas con discapacidad, en base a la equidad de género y diversidad de discapacidad vinculadas de manera inmediata a los objetivos específicos los cuales son los siguientes:

- d) Levantar la información necesaria mediante encuestas a los gerentes del local en cada una de las Marcas
- e) Identificar el tipo de discapacidad y el porcentaje que tienen las personas con discapacidad que laboran en los locales de comida rápida.
- f) Conocer el tipo de género y edad que tienen mayor índice de contratación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusión

Se pudo evidenciar que las personas con discapacidad presentan una gran problemática que es la dificultad de ser contratados, o vinculados en procesos de selección tanto para entidades públicas como privadas, esto se debe a diversos factores como edad avanzada, discapacidad severa o con perfiles insuficientes para los requerimientos de las empresas que se dedican a comercializar comidas rápidas en los diferentes sectores de la ciudad de Guayaquil.

Recomendación

Fomentar capacitaciones y talleres de sensibilización por parte de los Asesores de empleo en la Red Socio Empleo Guayaquil, en un lapso periódico con el fin de que las personas con discapacidad sientan esa aceptación y puedan mostrar sus habilidades y competencias en las diversas empresas generando así que sea más factible su contratación y por ende incrementar la inclusión y estabilidad laboral en las personas de este grupo vulnerable.

Conclusión

Mediante la información levantada en los lugares de comidas rápidas de los diversos centros comerciales del sector norte de la ciudad de Guayaquil a los gerentes y/o supervisores de cada uno de los locales donde existe personal con discapacidad podemos evidenciar que las empresas cumplen con un 4% del total de sus empleados, es decir que de cada 25 colaboradores y/o funcionarios existe una persona con un tipo de limitación realizando funciones dentro del

área donde se desempeña. Pudiendo evidenciar que el tipo y el rango que manejan las marcas en los diferentes centros comerciales en cuanto a la edad y el tipo de discapacidad no varían, tomando en cuenta que la ley no prevalece en su totalidad, generando falencias que excluyen a todas las personas con capacidades especiales a ser partícipes de la contratación en las diferentes empresas, incumpliendo al derecho fundamental del trabajo.

Recomendación

Generar charlas de sensibilización dirigidas a entidades públicas y privadas sobre los derechos de la participación laboral que poseen todas las personas sin discriminación de edades, con el fin de sociabilizar y contrarrestar las limitaciones, distinciones y exclusión a la que actualmente se enfrentan las personas con Discapacidad mayores de los 40 años que se encuentran en búsqueda de empleo a pesar de contar con un perfil idóneo para los cargos requeridos por las diferentes locales de comidas rápidas

Conclusión

Se evidencia que las personas con discapacidad son contratadas en su mayoría únicamente para cargos operativos (limpieza y mantenimiento), solo para cumplir con el 4% que estipula la ley, dejando de lado el interés por el desarrollo profesional y personal de estos colaboradores con discapacidad, sin generarles planes de carrera, impidiendo que puedan participar posteriormente en cargos medios o altos con igual de oportunidades en los procesos de selección, sin discriminación por sus limitaciones.

Recomendaciones

Realizar jornadas de sociabilización tanto para las empresas públicas y privadas como para la ciudadanía en general, para informar sobre las habilidades y competencias de las personas con discapacidad mejorando en ellas la calidad de vida y fortaleciendo la inclusión laboral, fomentando la igualdad de derechos, participación socio – laboral.

I. BIBLIOGRAFIA

1. Alcaraz, J. E. (2003). *Formación y orientación laboral: aplicaciones didácticas*. Madrid: MAD S.L.
2. Biosca, S. A. (2004). *Discapacidad e integración: familia, trabajo y sociedad*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
3. Blake, O. J. (2008). *Así aprendieron a trabajar: cómo se construyó la capacitación laboral en la Argentina*. Buenos Aires: García S.A.
4. Bueno, L. C. (2010). *Discapacidad, Derecho y Políticas de Inclusión*. Madrid: CINCA.
5. Discapacidad, E. P. (2005). *Catalina Montero Gómez*. Costa Rica: EUNED.
6. Fuentes, P. G. (2007). *El Tercer Sector en la Promoción de Capacidades y Emprendimientos Productivo en Uruguay*. Montevideo: Naciones Unidas CEPAL.
7. García, M. G. (2010). *Inclusión, discapacidad y empleo. Algunas claves a través de siete historias de vida. Casos Ecuador*. Madrid: Cinca.
8. *Ministerio de relaciones laborales*. (s.f.). Obtenido de <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
9. Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa S.A.

10. García, P. S. (2006). *Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica*. Madrid: Cermies.
11. Origen de la Discapacidad. (22 de Noviembre de 2005). *Córdoba*
12. Martín, F. A. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Madrid: CIS.
13. Asamblea Nacional, D. (2012). Ley orgánica de discapacidad (pág. 15). Quito: Consejo Nacional de Discapacidad.
14. Elisenda Bernal, J. D. (2006). *Palabra por palabra: estudios ofrecidos a Paz Battaner*. Barcelona: IULA.
15. Giménez, G. B. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: UOC.
16. Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.
17. Martín, F. A. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Madrid: CIS.
18. Organización Internacional, D. T. (1986). *Enfoque de la OIT sobre el trabajo y discapacidad*. Ginebra.
19. Salkind, B. N. (1999). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.

ANEXOS