

El Instituto de la Frontera Sur



TEMA:

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN

Ballesteros Valladares Miguel Aníbal

Jaramillo Jiménez Dalia Isabel.

Ing. Yessenia Sarango Torres, M.Sc.

CARIAMANGA – LOJA – ECUADOR

2023



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “MARIANO SAMANIEGO”

El Instituto Católico de la Frontera Sur

CARRERA ADMINISTRACIÓN

Baja Inserción Laboral de las Personas en Situación de
Discapacidad en las Mipymes de la Ciudad de Cariamanga

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN

Autores:

Ballesteros Valladares Miguel Aníbal

Jaramillo Jiménez Dalia Isabel.

Tutor:

Ing. Yessenia Sarango Torres, M.Sc.

CARIAMANGA – LOJA – ECUADOR

2023

Certificación

Por la presente, me complace certificar que, como tutor de tesis llevada a cabo por los estudiantes MIGUEL ANIBAL BALLESTEROS VALLADARES y DALIA ISABEL JARAMILLO JIMÉNEZ. Ambos estudiantes postulantes para el título de Tecnólogos en Administración en el Instituto Tecnológico Superior Mariano Samaniego, con el proyecto titulado, "BAJA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE LA LEY EN LAS MIPYMES DE LA CIUDAD DE CARIAMANGA", ha sido desarrollada completamente por los mencionados estudiantes, bajo mi guía y supervisión. Aseguro que el proyecto de investigación se ajusta a los estándares académicos, requisitos y políticas establecidas por el Instituto.

Por lo tanto, respaldo este estudio para que sea presentado y evaluado por el jurado designado.

Atentamente,

Ing. Yessenia Sarango Torres, M.Sc.
DIRECTORA DE TESIS

Autoría

Nosotros: Ballesteros Valladares Miguel Anibal con C.I. 1150738050 y Jaramillo Jiménez Dalia Isabel con C.I. 1150968350, declaramos que somos los autores del proyecto de titulación “BAJA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN LAS MIPYMES DE LA CIUDAD DE CARIAMANGA”, para constancia firmamos la presente.

Firma:
Ballesteros Valladares Miguel Anibal
C.I. 1150738050

Firma:
Jaramillo Jiménez Dalia Isabel
C.I. 1150968350

Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios, por permitirme la vida. Ser que ha permitido recrearme con mi familia, mis amigos y lograr mis estudios en esta noble institución.

Mi agradecimiento muy sincero a la Ing. Yessenia Sarango Torres; directora del proyecto por su paciencia y acertadas sugerencias.

Mi gratitud a mis padres, siempre atentos a ayudarme en todo momento. Gratitud sincera a mis hermanos, amigos y compañeros de estudio porque permanecieron junto a mí, prestos a escucharme.

Ballesteros Valladares Miguel Anibal

Agradezco a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos. Nada de esto hubiera sido posible sin ustedes. Este trabajo es el resultado de un sinfín de acontecimientos que poco tuvieron que ver con lo académico, sino más bien, con el amor.

Agradezco a cada directivo por su trabajo y por su gestión, sin lo cual no estarían las bases ni las condiciones para aprender conocimientos.

Gracias infinitas a todos ustedes.

Jaramillo Jiménez Dalia Isabel

Dedicatoria

A mis padres, íconos de buen ejemplo, amor y responsabilidad que me sostuvieron desinteresadamente y me permitieron cumplir mis sueños.

A mis hermanos, seres entrañables que permanecieron a mi lado en todos los momentos de alegría y tristeza.

A mis mejores amigos que son el complemento de mi familia, y me impulsaron a continuar en el camino trazado.

Ballesteros Valladares Miguel Anibal

A mí querido hijo Matheo, quien ha sido mi mayor motivación y fuente de inspiración durante todo este tiempo, esta tesis va dirigida para ti, quiero que sepas que, a pesar de todas las cosas malas en la vida, se puede lograr el éxito que te propongas.

Espero entiendas y comprendas la recompensa que espera a cada sacrificio que realizamos entre tú y yo. El tiempo será el mejor juez, y cada logro será el mejor testigo entre el sacrificio y el éxito. Nadie sabe lo que cuesta avanzar.

Vivo para ti y lo único que quiero es que seas muy feliz.

Jaramillo Jiménez Dalia Isabel

Resumen

En nuestro país, las Mipymes se compone de micro, pequeña y mediana empresa que realizan sus actividades en el país, en alguno de estos sectores: servicios, comercial, industrial, agropecuario, construcción o minero. Integrada por una o varias personas y su categoría se establecen de acuerdo con la actividad declarada, a los montos de las ventas totales anuales o a la cantidad de empleados (Ministerio de Economía de Argentina, 2023).

La investigación se sustenta en los métodos bibliográfico, descriptivo y deductivo; como técnicas se utilizan la observación y la encuesta. Esta investigación muestra que en la ciudad de Cariamanga se debe implementar y hacer cumplir la inserción laboral de personas con discapacidad en las Mipymes.

Palabras clave: Discapacidades, Ley Orgánica de Discapacidades, Mipymes, inserción, derechos.

Abstract

In our country, MSMEs are composed of micro, small and medium-sized companies that carry out their activities in the country, in one of the following sectors: services, commercial, industrial, agricultural, construction or mining. They are made up of one or more persons and their category is established according to the declared activity, the amount of total annual sales or the number of employees.

The research is based on bibliographic, descriptive and deductive methods; observation and survey are used as techniques. This research shows that in the city of Cariamanga the labor insertion of people with disabilities in the Mipymes.

Key words: Disabilities, Organic Law on Disabilities, Mipymes, insertion, rights.

Índice de Contenido

Certificación	i
Autoría.....	ii
Agradecimientos	iii
Dedicatoria	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Introducción	xii
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES	1
1. Antecedentes	2
1.1 Planteamiento y Formulación del Problema	2
1.2 El Propósito del Estudio	2
1.3 Límites del Problema	2
1.4 Justificación	4
1.5 Objetivos	5
1.5.1 Objetivo General	5
1.5.2 Objetivos Específicos.....	5
1.6 Hipótesis	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2. Marco Teórico.....	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Bases Teóricas	11
2.3 Beneficios para las Mipymes	11
2.4 Beneficios para las personas con discapacidad.....	14

2.5 Caso Práctico de Aplicación del Beneficio Tributario	16
2.6 Marco Conceptual.....	19
2.7 Marco Legal.....	21
2.7.1 Constitución de la República del Ecuador	21
2.7.2 Ley Orgánica de Discapacidades	23
2.7.3 Código del Trabajo.....	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	26
3. Metodología.....	27
3.1 Métodos	27
3.2 Técnicas	27
3.3 Población y Muestra	28
3.3.1 Población.....	28
3.3.2 Muestra.....	29
3.4 Modelo de encuesta	29
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS	32
4. Análisis.....	33
4.1 Análisis de la encuesta.....	33
4.1.1 Resultados Pregunta 1	33
4.1.2 Resultados Pregunta 2	34
4.1.3 Resultados Pregunta 3.....	34
4.1.4 Resultados Pregunta 4.....	35
4.1.5 Resultados Pregunta 5.....	36
4.1.6 Resultados Pregunta 6.....	37
4.1.7 Resultados Pregunta 7	38
4.1.8 Resultados Pregunta 8.....	39

4.1.9 Resultados Pregunta 9	40
4.1.10 Resultados Pregunta 10	41
4.1.11 Resultados Pregunta 11	42
4.1.12 Resultados Pregunta 12	43
4.2 Análisis de la Situación de las Mipymes de Cariamanga	44
4.2.1 Inserción de Personas con Discapacidad en las Mipymes	45
4.2.2 Motivos del Incumpliendo de La Ley Orgánica de Discapacidades en las Mipymes.....	46
4.2.3 Desafíos Laborales de las Personas con Discapacidad	47
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
5. Conclusiones y Recomendaciones	50
5.1 Conclusiones	50
5.2 Recomendaciones	51
Referencias Bibliográficas	53
ANEXOS	59
Anexo 1: Encuesta Realizada.....	A1
Anexo 2: Fotografías de Aplicación de Encuestas	A2
Anexo 3: Capturas de Pantalla Lista de Empresas.....	A3
Anexo 4: Verificado de Plagio.....	A4

Índice de Figuras

Figura 1. Resultados pregunta 1	33
Figura 2. Resultados pregunta 2	34
Figura 3. Resultado pregunta 3.....	35
Figura 4. Resultado pregunta 4.....	36
Figura 5. Resultado pregunta 5.....	37
Figura 6. Resultado pregunta 6.....	38
Figura 7. Resultado pregunta 7.....	39
Figura 8. Respuesta pregunta 8	40
Figura 9. Respuesta pregunta 9	41
Figura 10. Resultado pregunta 10.....	42
Figura 11. Resultado pregunta 11.....	43
Figura 12. Resultado pregunta 12.....	44
Figura 13: Encuesta realizada a las Mipymes de Cariamanga	A1
Figura 14: Constancia de aplicación de encuestas	A2
Figura 15: Directorio de compañías registradas en la Superintendencia de Compañías....	A3
Figura 16: Captura resultado del análisis de plagio	A4

Índice de Tablas

Tabla 1: Detalle trabajadores con discapacidad	17
Tabla 2: Cálculo número mínimo de trabajadores.....	17
Tabla 3: Cálculo deducción adicional por trabajador 2	17
Tabla 4: Cálculo deducción adicional por trabajador 3.....	18
Tabla 5: Sumatoria de deducciones	18
Tabla 6: Contribución tributaria simplificada	18
Tabla 7: Valores obtenidos pregunta 1	33
Tabla 8: Valores obtenidos pregunta 2.....	34
Tabla 9: Valores obtenidos pregunta 3.....	35
Tabla 10: Valores obtenidos pregunta 4.....	36
Tabla 11: Valores obtenidos pregunta 5.....	37
Tabla 12: Valores obtenidos pregunta 6.....	38
Tabla 13: Valores obtenidos pregunta 7.....	39
Tabla 14: Valores obtenidos pregunta 8.....	40
Tabla 15: Valores obtenidos pregunta 9.....	41
Tabla 16: Valores obtenidos pregunta 10.....	42
Tabla 17: Valores obtenidos pregunta 11.....	43
Tabla 18: Valores obtenidos pregunta 12	44

Introducción

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad.

El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos. (Ordoñez, 2011)

El proyecto actual se centra en un estudio sobre la “Baja inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en las Mipymes de la ciudad de Cariamanga”. Sus objetivos son determinar la magnitud de esta problemática, identificar las causas que impiden el cumplimiento de la ley correspondiente, comprender las dificultades que enfrentan las personas y detectar situaciones de exclusión social.

Siendo este un tema de gran interés y dificultad es necesario recolectar información, debido a ello se va a utilizar el método descriptivo, deductivo y bibliográfico, a través de las técnicas de investigación: encuestas y observación a los trabajadores con discapacidad de las Mipymes.

Al finalizar este proyecto de investigación se podrá establecer las conclusiones y las recomendaciones del presente estudio, para así conocer la realidad de dicha inserción en las Mipymes de la ciudad de Cariamanga.

CAPÍTULO I:
ANTECEDENTES

1. Antecedentes

1.1 Planteamiento y Formulación del Problema

La inserción laboral de las personas en situación de discapacidad constituye un índice alto de desempleo que llega hasta el 80% en algunos países a nivel mundial (Naciones Unidas, 2020). En muchas regiones, esta situación se relaciona con cobrar salarios más bajos por parte de los empleadores o con la exclusión argumentando la falta de aptitud para trabajar, lo cual genera dificultades para acceder al mercado laboral.

En América Latina existen escasos programas y condiciones adecuadas que garanticen el ingreso a un empleo, bajo este panorama la participación dentro del mercado laboral es muy baja por los altos grados de vulnerabilidad social que reciben las personas con discapacidad mediante el ejercicio pleno de su derecho social a un trabajo digno. Un estudio realizado en Perú estimó que solo el 8% de las compañías contrataron personas con discapacidad, mientras que en Brasil la tasa de empleos anuales es baja por las implicaciones que tienen las ofertas laborales y en Chile apenas el 29% de personas con esta condición realizan actividades remuneradas (Paz & Silva, 2020).

1.2 El Propósito del Estudio

El motivo de este estudio radica en analizar y comprender el por qué en el cantón Calvas existe un menor porcentaje en la inclusión a personas con discapacidad en las Mipymes de la localidad, pese a que “la ley vigente en el Ecuador desde el 2009 indica que debe existir un porcentaje mínimo de 4% de trabajadores con esta condición” (Gobierno del Ecuador, 2023).

1.3 Límites del Problema

Los límites de la tesis sobre "Baja inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en las Mipymes de la ciudad de Cariamanga" incluyen:

- **Limitación geográfica:** El estudio se centra específicamente en la ciudad de Cariamanga, lo que puede limitar la generalización de los resultados a otras áreas geográficas.
- **Tamaño de la muestra:** Debido a restricciones de tiempo y recursos, la investigación puede basarse en una muestra limitada de Mipymes de la ciudad, lo que podría influir en la representatividad de los resultados.
- **Disponibilidad de información:** La obtención de datos relevantes y actualizados sobre la baja inserción laboral de personas con discapacidad en Mipymes puede ser un desafío debido a la falta de registros sistemáticos o a la reticencia de algunas empresas a compartir información.
- **Acceso a los participantes:** Puede ser complicado obtener la participación de empresarios y empleados de Mipymes en el estudio, lo que podría afectar la recopilación de datos necesarios.
- **Percepciones subjetivas:** Al investigar la baja inserción laboral, es importante tener en cuenta que las percepciones y opiniones de los participantes pueden ser subjetivas y estar influenciadas por sesgos individuales.
- **Contexto socioeconómico:** El análisis de la baja inserción laboral de personas con discapacidad en Mipymes debe considerar el contexto socioeconómico específico de Cariamanga, lo que puede limitar la extrapolación de los resultados a otras áreas con diferentes condiciones.

Es fundamental tener en cuenta estos límites al interpretar los hallazgos de la tesis, reconociendo que el estudio se enfoca en un área específica y que existen posibles restricciones en la disponibilidad y representatividad de los datos recopilados.

1.4 Justificación

Esta investigación se enfoca en analizar y comprender las razones detrás del bajo porcentaje de inclusión de personas con discapacidad en las Mipymes del cantón Calvas. Teniendo en cuenta que la discriminación es un tema de relevancia en la actualidad, este estudio busca profundizar en dicha problemática.

En primer lugar, es importante resaltar que, al abordar la inserción laboral de las personas con discapacidad, estamos tratando un tema relacionado con los derechos humanos. En la actualidad, Ecuador cuenta con políticas que reconocen a las personas con discapacidad como un "grupo de atención prioritaria". No obstante, el acceso al empleo para este colectivo sigue siendo un desafío en muchas sociedades, debido a la falta de concientización sobre el hecho de que estas personas son seres humanos con derechos y responsabilidades, al igual que el resto de la población. Sin embargo, es necesario destacar que la discapacidad puede suponer ciertas limitaciones en determinadas circunstancias, por lo que es importante brindarles una protección adecuada.

Esta importancia se debe a que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo. El Ecuador no es la excepción, más aún cuando las personas con múltiple discapacidad y la población con discapacidad visual se enfrentan al reto de estudiar para luego no conseguir un trabajo (Ordoñez, 2011).

Por otro lado, las Mipymes son agentes económicos decisivos en la economía mundial, al ser actores centrales en el tejido productivo y social de los países, siendo grandes generadoras de empleo, lo cual garantiza una demanda sostenida, estas motorizan el progreso y dan a la sociedad un saludable equilibrio. Sin embargo, existen situaciones que les impide su sostenibilidad en el mercado como son: el poco acceso a la financiación, información limitada, informalidad e

inestabilidad política, por lo que se investigó cuál es el rol de las Mipymes en el mercado actual de Ecuador las cuales representan el 99,55% del tejido empresarial, pero son las microempresas las que representan mayor porcentaje con un 90,78% seguido de las pequeñas con 7,22% y por último las medianas con 1,55%; desenvolviéndose en su mayoría dentro de los sectores del comercio y de servicios (Sumba Bustamante, Pinargotty Loor, & Pillasagua Choez, 2022).

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Identificar las causas que llevan a la baja inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en las Mipymes de la ciudad de Cariamanga.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar si existe conocimiento de La Ley Orgánica de Discapacidades por parte de los empresarios y emprendedores en la ciudad de Cariamanga.
- Comprender las dificultades que enfrentan los empresarios y emprendedores al momento de adoptar una cultura de contratación inclusiva para personas que forman parte de este grupo humano.
- Identificar la posible exclusión social de las personas con discapacidad.

1.6 Hipótesis

En la ciudad de Cariamanga, se plantea que la baja inserción laboral de las personas en situación de discapacidad está influenciada, en parte, por el desconocimiento de los empleadores acerca de la legislación y los beneficios disponibles para promover la contratación inclusiva. Además, se plantea que la escasa promoción y falta de socialización de estos beneficios limitan las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en el campo laboral.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

En el año 2006, la ley ecuatoriana en tema de discapacidad era una de las más completas y desarrolladas de Latinoamérica, sin embargo, la población con discapacidad de nuestro país todavía se encontraba social y políticamente marginada, enfrentando constantemente la violación de derechos fundamentales como el derecho a la salud, a la educación, y al trabajo. Frente a esta realidad, las cinco Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad, ejecutaron desde ese mismo año una propuesta para promover el ejercicio de los derechos políticos y laborales de la población con discapacidad. En este contexto, la Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física fue desde un principio la unidad ejecutora de lo que se denominó “Servicio de Integración Laboral de las Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad” (SIL). La finalidad principal de este importante programa es la de exigir el cumplimiento de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo vigente desde enero del 2006 que dispone la obligatoriedad de contratar a personas con discapacidad en entidades privadas de acuerdo con la siguiente cronología establecida en el Art.42 inciso 33 del Código del Trabajo vigente en nuestro país, donde establece que:

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

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.

(Asamblea Nacional, 2012)

En la actualidad, las Mipymes desempeñan un papel fundamental en el crecimiento de la producción, la generación de empleo, la innovación y el dinamismo productivo en Ecuador (Servicio Ecuatoriano de Normalización, 2023).

Ahora bien, se debe mencionar que en los últimos años las Mipymes ecuatorianas tienen una tendencia a seguir trabajando de la misma manera que lo han hecho siempre, no se ha notado incrementos en la productividad, existe un pobre desarrollo tecnológico y sin crecimiento estructural. Al propio tiempo no existen mejoras en alcance de mercado, casi todas se enfocan en lo local o nacional. Es así que su naturaleza se determina por su orden jurídico o no jurídico volumen de ventas, capital social, número de trabajadores y su nivel de activos, es así que son:

Microempresa: Aquella unidad productiva que tiene entre 1 a 9 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales iguales o menores de cien mil (US \$ 100.000,00) dólares de los Estados Unidos de América.

Pequeña empresa: Es aquella unidad de producción que tiene de 10 a 49 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales entre cien mil uno (US\$100.001,00) y un millón (US\$ 1000.000,00) de dólares de los Estados Unidos de América.

Mediana empresa: La unidad de producción que tiene de 50 a 199 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales entre millón uno (USD 1'000.001,00) y cinco millones (USD 5'000.000,00) de dólares de los Estados Unidos de América. (Miles Mendoza, Macias Macias, & Parrales Poveda, 2021)

Por otro lado, al igual que a nivel mundial, la discapacidad en el Ecuador no fue sino hasta muy poco tratada como tabú, debido a que quienes padecían de algún tipo de discapacidad, eran sometidos a humillaciones, actos de discriminación y cualquier actitud estigmatizante ante la sociedad, por lo que no se les permitía desarrollarse normalmente dentro del seno social. Por esto, se puede decir que a lo largo de la historia el desempeño laboral ha ido evolucionando conforme la sociedad misma avanzaba, a tal grado de eliminar el trabajo forzoso y establecer remuneraciones justas por el desempeño realizado por el trabajador, lo que le permite acceder a una vida digna, que no está demás decir, que este fin es el objetivo principal que debe buscar cada sociedad en el mundo. (Vinuesa, 2014).

Existen diferentes tipos de discapacidades los cuales son:

1. **Discapacidad física:** Es la secuela de una afección en cualquier órgano o sistema corporal.
2. **Discapacidad intelectual:** Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual como en conducta adaptativa.
3. **Discapacidad mental:** Deterioro de la funcionalidad y el comportamiento de una persona que es portadora de una disfunción mental y que es directamente proporcional a la severidad y cronicidad de dicha disfunción.
4. **Discapacidad psicosocial:** Restricción causada por el entorno social y centrado en una deficiencia temporal o permanente de la psique debido a la falta de diagnóstico oportuno y tratamiento adecuado.
5. **Discapacidad múltiple:** Presencia de dos o más discapacidades física, sensorial, intelectual y/o mental.
6. **Discapacidad sensorial:** Se refiere a discapacidad auditiva y discapacidad visual.

7. **Discapacidad auditiva:** Es la restricción en la función de la percepción de los sonidos externos.

8. **Discapacidad visual:** Es la deficiencia del sistema de la visión, las estructuras y funciones asociadas con él. (Gobierno de Mexico, 2013)

Como otro punto de vital importancia, no podemos dejar de mencionar los diferentes grados de discapacidad que son:

- **Grado 1: *discapacidad nula*.** Los síntomas o secuelas son mínimos y no justifican una disminución de la capacidad de la persona para realizar las actividades de la vida diaria. **Ejemplo:** Personas con discapacidades físicas mínimas.
- **Grado 2: *discapacidad leve*.** Los síntomas o secuelas justifican alguna dificultad para llevar a cabo las actividades cotidianas. **Ejemplo:** Una persona con discapacidad comunicativa, del lenguaje o del habla.
- **Grado 3: *discapacidad moderada*.** Los síntomas o secuelas causan una disminución importante en la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado. **Ejemplo:** Personas con falta de alguna extremidad de su cuerpo.
- **Grado 4: *discapacidad grave*.** Los síntomas o secuelas causan una disminución importante de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades cotidianas, pudiendo afectar además a la realización de las actividades de autocuidado. **Ejemplo:** Una persona sordomuda.
- **Grado 5: *discapacidad muy grave*.** Los síntomas o secuelas imposibilitan a la persona la realización de las actividades cotidianas, necesitando además asistencia de una tercera persona. **Ejemplo:** Personas con paraplejia. (ASDEDIS, 2023)

2.2 Bases Teóricas

En base a las teorías investigadas y estudiadas se puede mencionar tres, que son fundamentales para la comprensión del tema investigado en el presente trabajo, por un lado la licenciada Sara Ambroggio, menciona que el problema que conlleva a la inserción e inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en las empresas es, por tanto, un tema de mucho auge en los últimos años, lo que implica que, aunque exista gran variedad de investigaciones, se siga estudiando. “Las empresas que ya han contratado a personas con discapacidad saben que contar con ellas tiene una serie de beneficios como mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, comprometer más a los trabajadores y mejorar la reputación corporativa” (Ambroggio, 2017).

Como segundo punto, respecto a la inserción laboral, se establece que “es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la culpabilidad” (Bisquerra, 2012).

Se considera que, a partir de la implementación de políticas inclusivas, las empresas ponen de manifiesto una serie de procesos destinados, principalmente, a promover la inserción laboral de las personas con discapacidad, brindándoles el apoyo necesario para que logren insertarse y realizarse laboralmente en un ambiente adecuado.

2.3 Beneficios para las Mipymes

Entonces, es aquí donde entran los beneficios tributarios ya que debemos tomar en cuenta que de acuerdo con la Ley Orgánica de Discapacidades, 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, 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.

Bajo este contexto, mediante la Resolución No. NAC-DGERCGC17-00000451 emitida por el Servicio de Rentas Internas (SRI) y publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 65 del 25 de agosto del 2017, la Administración Tributaria ha expedido la mencionada Resolución en la cual establece la forma de realizar el cálculo del beneficio por la contratación de personal con discapacidad. Adicionalmente, para este cálculo se deberá considerar únicamente a aquellas personas que tengan un grado de discapacidad igual o mayor al 30%, lo cual guarda relación con el fallo constitucional del 10 de julio del 2017.

Existen otros beneficios que tiene una microempresa al tomar en cuenta en sus filas de empleados a una persona con discapacidad. Los cuales son los siguientes:

1. **Mejora la reputación corporativa:** Se desarrolla un orgullo de pertenencia a una empresa que respeta e integra a personas con discapacidad
2. **Mejor el clima laboral:** cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan.
3. **Comprometer más a los trabajadores:** El trabajador con discapacidad generalmente es más fiel a su puesto de trabajo que un trabajador sin discapacidad. Presentan una menor rotación, lo que evita gastos y tiempo de formación

4. **Retorno de la inversión:** Las empresas que emplean a personas con discapacidad convierten problemas sociales en oportunidades de negocio. Estas oportunidades se traducen en menores costos, mayores ingresos y aumento de sus beneficios.
5. **Marketing:** Los clientes con discapacidad y sus familias, amigos y asociados representan un segmento de mercado de billones de dólares. Ellos, al igual que otros segmentos de mercado, compran productos y servicios de las empresas que mejor se adapten a sus necesidades.
6. **Innovación:** La innovación es clave para el éxito de todo negocio. Los empleados con discapacidad traen experiencias y conocimiento únicos tanto para transformar el lugar de trabajo como para mejorar los productos y servicios (Incluyeme.com, 2023)

Ahora bien, como tercer punto el Ministerio de Relaciones Laborales, el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades y CONADIS 2013 construyeron un manual que pretendía establecer acciones que asegurasen la igualdad de oportunidades. En dicha herramienta se dio a conocer el proceso de inclusión para personas con discapacidad, lo que comprendió:

- a) El levantamiento del perfil inclusivo en el que se detallan las funciones, rasgos, tareas y competencias que debe tener la persona para ocupar el puesto vacante;
- b) El proceso de selección, en donde todos los pasos que se encuentran dentro del mismo se deben adaptar a las condiciones que tenga la persona con discapacidad;
- c) La inducción que debe ser adecuada a las necesidades de la persona;
- d) La accesibilidad, que hace referencia a que las instalaciones cuenten con las condiciones y herramientas necesarias para que la persona con discapacidad pueda desenvolverse exitosamente; y finalmente,

- e) El realizar actividades inclusivas, que implica planificar actividades en las que puedan participar todos los trabajadores de la organización. (Ambroggio, 2017)

2.4 Beneficios para las personas con discapacidad

Así mismo, para esta parte también existen **beneficios tributarios** estos únicamente se aplicarán para aquellas personas cuya discapacidad sea igual o superior al cuarenta por ciento (40%), de conformidad con el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades que dictó el Presidente de la República. Esto aplica en las siguientes modalidades:

Impuesto predial: Las personas con discapacidad y/o las personas naturales y jurídicas que tengan legalmente bajo su protección o cuidado a la persona con discapacidad, tendrán la exención del cincuenta por ciento (50%) del pago del impuesto predial.

Impuesto a la renta: Los ingresos de las personas con discapacidad están exonerados en un monto equivalente al doble de la fracción básica gravada con tarifa cero (0) del pago del impuesto a la renta.

Devolución al impuesto al valor agregado: Tienen derecho a que el impuesto al valor agregado que paguen en la adquisición de bienes y servicios de su uso y consumo personal les sea reintegrado a través de la emisión de cheque, transferencia bancaria u otro medio de pago, sin intereses, en un tiempo no mayor a noventa (90) días de presentada su solicitud

Impuesto anual a la propiedad de vehículos e impuesto ambiental a la contaminación vehicular: En el caso de los vehículos destinados al uso y traslado de personas con discapacidad, para establecer la base imponible, se considerará una rebaja especial de ocho mil dólares (US\$ 8.000).

Importación de bienes: Podrán realizar importaciones de bienes para su uso exclusivo, exentas del pago de tributos al comercio exterior, impuestos al valor agregado e impuestos a los consumos especiales.

Tasas y/o tarifas notariales, consulares y de registro civil, identificación y cedulaación: se encuentran exentas del pago de las tasas y/o tarifas por servicios notariales, consulares y de registro civil, identificación y cedulaación, así como por la obtención de su pasaporte.

Servicios:

1. El servicio de agua potable y alcantarillado sanitario tendrá una rebaja del cincuenta por ciento (50%) del valor del consumo mensual hasta por diez (10) metros cúbicos;
2. El servicio de energía eléctrica tendrá una rebaja del cincuenta por ciento (50%) del valor del consumo mensual hasta en un cincuenta por ciento (50%) del salario básico unificado del trabajador privado en general;
3. El servicio de telefonía fija estará considerada dentro de las tarifas populares y de conformidad a la regulación vigente;
4. El servicio de telefonía móvil tendrá una rebaja del cincuenta por ciento (50%) del valor del consumo mensual de hasta trescientos (300) minutos en red, los mismos que podrán ser equivalentes de manera proporcional total o parcial a mensajes de texto; y,
5. El servicio de valor agregado de internet fijo de banda ancha tendrá una rebaja del cincuenta por ciento (50%) del valor del consumo mensual en los planes comerciales.

(Coronel & Asociados, 2023)

Es importante recalcar que, las personas con discapacidad sufren todo tipo de situaciones discriminatorias cuando buscan integrarse en el mercado laboral, tanto para conseguir un empleo como en su promoción profesional, en la conciliación de su vida familiar y personal en la

adaptación del puesto de trabajo, en la movilidad, en la consideración de género y en los aspectos retributivos. En base a ello, existe en el país la “Ley Orgánica de Discapacidades”, que 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.

Esta ley ampara a las personas con discapacidad, sean ecuatorianos o extranjeros, que se encuentren en el territorio ecuatoriano, así como a las y los ecuatorianos que estén 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, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad.

También, el Código Laboral del Ecuador vigente establece la inserción laboral de las personas con discapacidades o necesidades especiales en toda institución pública o privada, garantizando de esta forma que este grupo de atención prioritaria tenga los mismos derechos que el resto de los trabajadores. (Abad Benítez, 2016)

Debido a los mencionados estudios e investigaciones acerca del tema abordado se considera importante el poder brindar a la comunidad y empresas locales información amplia sobre el mismo, ya que es necesario que, para que se puedan convertir en empresas inclusivas, se tenga conocimiento sobre las fases a llevar a cabo a la hora de la contratación, durante la relación laboral y al terminar con la misma en la ciudad de Cariamanga.

2.5 Caso Práctico de Aplicación del Beneficio Tributario

A continuación, se presenta un ejemplo de aplicación empresarial adaptado de (Tomalá Torres, 2020) que aprovecha el beneficio tributario con el objetivo de aclarar el tema de estudio:

La empresa ABC S.A. comercializa y distribuye productos de consumo masivo en la ciudad de Cariamanga. A marzo del 2023, momento de efectuar su declaración del impuesto a la renta del año 2022, con una base imponible de \$ 140.680,00; cuenta con una nómina integrada por 25 trabajadores entre vendedores, despachadores, choferes y personal administrativo, habiendo entre el equipo laboral 3 personas con discapacidades. El detalle a continuación:

Tabla 1

Detalle trabajadores con discapacidad

Nº	Trabajador	Tipo de discapacidad	Porcentaje	Sueldo mensual	Aviso de entrada	Aviso de salida
1	Trabajador 1	Física	35%	500	01/01/2018	Permanece
2	Trabajador 2	Física	40%	450	01/01/2019	Permanece
3	Trabajador 3	Física	45%	450	01/04/2019	Permanece

Fuente: Adaptado de (Tomalá Torres, 2020)

Tabla 2

Cálculo número mínimo de trabajadores

Número de trabajadores de la empresa	Porcentaje mínimo requerido	Total
25	4%	1
Trabajadores con discapacidad o dependientes con discapacidad		3
Diferencia para la aplicación del beneficio		2

Fuente: Adaptado de (Tomalá Torres, 2020)

Tabla 3

Cálculo deducción adicional por trabajador 2

Sueldo mensual	450
Sueldo anual	4950
Total – Beneficios Sociales	1556.07
Décimo tercera remuneración	450
Décimo cuarta remuneración	450
Vacaciones	206.25
Fondo de reserva	449.82
Total – Ingresos anuales	6506.07
Deducción especial MR (150%)	9759.11

Fuente: Adaptado de (Tomalá Torres, 2020)

Tabla 4*Cálculo deducción adicional por trabajador 3*

Sueldo mensual	450
Sueldo anual	4950
Total – Beneficios Sociales	806.25
Décimo tercera remuneración	300
Décimo cuarta remuneración	300
Vacaciones	0
Fondo de reserva	0
Total – Ingresos anuales	5550
Deducción especial MR (150%)	8325

Fuente: Adaptado de (Tomalá Torres, 2020)**Tabla 5***Sumatoria de deducciones*

Trabajador 2	9759.11
Trabajador 3	8325
Total, deducciones adicionales	18084.11

Fuente: Adaptado de (Tomalá Torres, 2020)**Tabla 6***Contribución tributaria simplificada*

Conciliación Tributaria	Con deducción especial	Sin deducción especial
Utilidad del ejercicio	140680	140680
(-) Participación trabajadores 15%	21102	21102
(-) Deducción especial	18084.11	0
BASE IMPONIBLE	101493.89	119578
Impuesto a la renta 35%	35522.86	41852.30

Fuente: Adaptado de (Tomalá Torres, 2020)

Con los cálculos realizados en la **Tabla 6** se puede evidenciar la reducción significativa en el pago de impuestos con una deducción de \$6329.44.

2.6 Marco Conceptual

Ley: precepto o conjunto de preceptos, dictados por la autoridad, mediante el cual se manda o prohíbe algo acordado por los órganos legislativos competentes, dentro del procedimiento legislativo prescrito, entendiendo que dichos órganos son la expresión de la voluntad popular representada por el Parlamento o Poder Legislativo (Sistema de Información Legislativa, 2023).

Discapacidad: situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Incluye un sinnúmero de dificultades, desde problemas en la función o estructura del cuerpo. (Padilla, 2010)

Inserción laboral: “proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad” (Cravero, 2017).

Empresa: “Entidad que integra un conjunto de elementos organizados y dirigidos para alcanzar una serie de objetivos mediante la realización de una determinada actividad económica” (Empresa y Cultura Emprendedora, 2008).

Microempresa: negocio conformado por una persona o por los miembros de una familia, que comercializa y produce bienes o servicios, por lo general posee menos de 10 trabajadores, regularmente sus operaciones comerciales son realizadas por un integrante o varias personas que tienen ingresos bajos (Gonzales et.al, 2022).

Pymes: “conjunto de pequeñas y medianas empresas, que, de acuerdo al número de trabajadores, volumen de ventas, años en el mercado, y sus niveles de producción, activos,

pasivos (que representan su capital) tienen características similares en sus procesos de crecimiento” (Carrillo, 2019).

Mipymes: es una micro, pequeña o mediana empresa que realiza, en el país, sus actividades en alguno de estos sectores: servicios, comercial, industrial, agropecuario, construcción o minero. Puede estar integrada por una o varias personas y su categoría se establecen de acuerdo a la actividad declarada, a los montos de las ventas totales anuales o a la cantidad de empleados (Ministerio de Economía, 2023).

Ley Orgánica de Discapacidades: 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 (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Discriminación: “fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2012).”

Ámbito laboral: “espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores. Es muy importante destacar la importancia que tiene para una persona estar trabajando en un buen ambiente laboral” (Dependencia de la Gobernación de Casanare, 2021).

Desempleo: “desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo (por parte de los trabajadores) es superior a la demanda de trabajo (por parte de las empresas)” (Economipedia, 2015).

Vulneración de derechos: “corresponde a cualquier transgresión a los derechos de niños, niñas y adolescentes establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño, la cual

puede ser constitutiva de delito o no, dependiendo de nuestra legislación” (Defensoría de la Niñez, 20123).

Exclusión social: situación en la que no todas las personas tienen el mismo acceso a las oportunidades y servicios que les permiten llevar una vida digna y feliz: desde no poder participar y que se escuche su voz sobre las normas de la sociedad en la que viven, a no acceder a servicios e infraestructuras básicas como la electricidad y el agua corriente, la educación pública, la sanidad o el sistema de bienestar social (Day, 2021).

2.7 Marco Legal

2.7.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador, es la Norma Suprema, a la que está sometida toda la legislación ecuatoriana, donde se establecen las normas fundamentales que amparan los derechos, libertades y obligaciones de todos los ciudadanos, así como las del Estado y las Instituciones del mismo.

En el presente proyecto se pone énfasis en el siguiente artículo:

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.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.

2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
4. Exenciones en el régimen tributario.
5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.
7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.
8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.
9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.

10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.
11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille. (Asamblea Nacional, 2008)

2.7.2 Ley Orgánica de Discapacidades

En nuestro país el día 26 de junio de 2012, el Pleno de la Asamblea Nacional discutió en segundo debate el Proyecto de Ley Orgánica de Discapacidades y aprobó por unanimidad su texto.

Es importante recalcar que esta 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 (Registro Oficial, 2012).

2.7.3 Código del Trabajo

El Código de Trabajo, regula el marco legal laboral que aplica en las relaciones con los trabajadores. Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. (Gobierno del Ecuador, 2023)

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

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. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de

Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades (Registro Oficial, 2012).

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3. Metodología

3.1 Métodos

El presente proyecto abarca temas relacionado con la inserción laboral, las personas en situación de discapacidad, las Mipymes de Cariamanga, dificultades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y su posible estado de exclusión social.

Ahora bien, el proyecto se realizará en base a las siguientes técnicas y métodos:

- **Bibliográfico:** Esta investigación tendrá un soporte teórico científico mediante la información recolectada de leyes, libros, internet y otros, de manera que se obtenga información de relevancia y variada.
- **Método descriptivo:** Se aplicará este porque se basa en la observación, que es lo que ayudará a identificar y analizar el incumpliendo de la ley, dificultades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y su exclusión social en la Ciudad de Cariamanga.
- **Método Deductivo:** Se pondrá en práctica dado que consiste en determinar información de lo general a lo particular, con el propósito de buscar soluciones al problema planteado de las Mipymes en la ciudad de Cariamanga, es así que mediante este método se podrá identificar la necesidad y el problema que se va a resolver.

3.2 Técnicas

Es importante mencionar en primer lugar, que las técnicas de investigación son un conjunto de procedimientos metodológicos y sistemáticos cuyo objetivo es garantizar la operatividad del proceso investigativo que es lo primordial en el presente trabajo. Aquí nos basaremos obtener mucha información y conocimiento para resolver nuestras preguntas. Las técnicas aplicadas en este proyecto de investigación son las siguientes:

Observación: Se utilizará como técnica de investigación ya que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso de investigación; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos, el mismo se aplicará en las pymes de la ciudad de Cariamanga.

Encuesta: Se utilizará como técnica de investigación ya que se caracteriza por utilizar procedimientos estandarizados, en este caso se aplicará un tipo de encuesta al empresario, empleador o emprendedor de las Mipymes de la ciudad de Cariamanga, con la utilización de 6 preguntas cerradas, cuya aplicación permite recoger, procesar y analizar un conjunto de datos de la encuesta, y se extrapolarán los resultados que de ella se obtengan.

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población

El grupo de estudio está compuesto por las Mipymes debidamente registradas en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, en la ciudad de Cariamanga. La mencionada entidad es un organismo técnico con autonomía administrativa y económica encargado de supervisar y controlar las actividades, funcionamiento, disolución y liquidación de compañías y otras entidades, conforme a lo estipulado por la ley.

En este trabajo, se recopiló información específicamente de aquellas Mipymes que se encuentran en estado activo y han sido legalmente constituidas en Cariamanga. Estos datos fueron obtenidos de los registros proporcionados por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, que, a diferencia del INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos), recopila información detallada para cada ciudad pequeña. Es importante destacar que el INEC únicamente dispone de información a nivel provincial y en ciudades de mayor tamaño.

3.3.2 Muestra

En relación con el tamaño de la muestra, se consideraron inicialmente 57 Mipymes registradas y en estado activo según la Superintendencia de Compañías (Ver Anexo 3). De esta población, se recopiló información de 50 Mipymes que cumplieran con los requisitos de registro adecuados. Además, se incluyeron 20 negocios ubicados en el sector comercial de la localidad. En total, se seleccionaron 70 Mipymes para formar parte de la muestra.

En este caso en particular, no fue necesario aplicar la fórmula para determinar el tamaño de la muestra, debido a que la población es pequeña y homogénea. Por lo tanto, se pudo llevar a cabo una encuesta completa para obtener información precisa, detallada y acorde a la realidad. La utilización de la fórmula para determinar el tamaño de muestra sería pertinente en casos donde la población sea grande, heterogénea y los recursos disponibles no permitan realizar una encuesta completa.

3.4 Modelo de encuesta

El presente trabajo incluye la elaboración de una encuesta con el objetivo de evaluar y recopilar información acerca de la contratación de personas con discapacidad. Además, se busca obtener sugerencias por parte de los entes económicos en relación con este tema.

La encuesta consta de 12 preguntas y tiene la siguiente estructura:

8. ¿Qué dificultades considera que tendría una persona con discapacidad en el ámbito laboral?

Ninguna () Físicas () Intelectuales ()
 Discriminatorias () Otras ()

Si respondió **OTRAS** indique cual:

9. ¿Considera que existe una adecuada socialización y difusión de los beneficios económicos que puede tener un negocio / empresa / establecimiento al contar entre su personal con una persona con discapacidad?

Si () No ()

10. ¿Cree que existe discriminación selectiva por parte de empresas que están en la capacidad de contratar personal con discapacidad?

Si () No ()

Si respondió **SI** indique cuales serían las razones:

.....

11. ¿Cree que los incentivos económicos realizados por el estado son suficientes para considerar y aumentar las posibilidades de contratación de una persona con discapacidad?

Si () No ()

12. ¿Si usted tuviera la posibilidad o el poder de realizar alguna iniciativa para apoyar la inclusión laboral de este grupo de personas que promovería o que implementaría al respecto?

.....

¡¡Le agradecemos su colaboración!!

CAPÍTULO IV:
ANÁLISIS

4. Análisis

4.1 Análisis de la encuesta

El presente análisis se basa en resultados obtenidos a través de la encuesta realizada a 70 Mipymes de la ciudad de Cariamanga. A continuación, observaciones de preguntas y resultados:

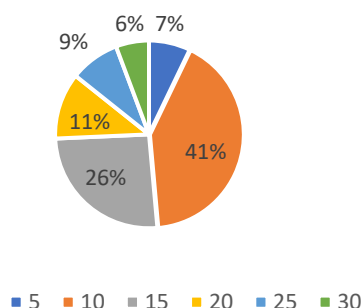
4.1.1 Resultados Pregunta 1

Análisis: Los datos muestran que: 5 Mipymes cuentan con 5 trabajadores, 29 Mipymes con 10 trabajadores, 18 Mipymes con 15 trabajadores, 8 Mipymes con 20 trabajadores, 6 Mipymes con 25 trabajadores y 4 Mipymes con 30 trabajadores. Es así que, la mayoría cuenta con un número de trabajadores entre 10-20 personas.

Figura 1

Resultado pregunta 1

1. ¿Cuántas personas trabajan o forman parte de este negocio / empresa / establecimiento?



Fuente. Elaboración propia

Tabla 7

Valores obtenidos pregunta 1.

Descripción	Encuestas	Relativa
Número de Trabajadores	Número de Mipymes	
5	5	7%
10	29	41%
15	18	26%
20	8	11%
25	6	9%
30	4	6%
Total encuestados	70	100%

Fuente. Elaboración propia.

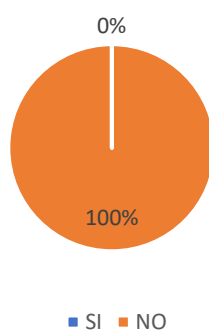
4.1.2 Resultados Pregunta 2

Análisis: Los datos muestran que ninguno de los 70 Mipymes encuestados cuenta con personas con discapacidad entre sus trabajadores, entendiendo que, no existe inserción laboral de personas con discapacidad en Mipymes de Cariamanga.

Figura 2

Resultado pregunta 2

2. ¿El negocio / empresa / establecimiento cuenta entre sus trabajadores con personas con discapacidad?



Fuente. Elaboración propia.

Tabla 8

Valores obtenidos pregunta 2

Descripción	Resultados	Relativa
Si	0	0%
No	70	100%
Total, encuestados	70	100%

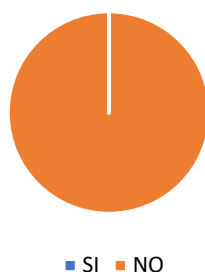
Fuente. Elaboración propia.

4.1.3 Resultados Pregunta 3

Análisis: Los datos muestran que ninguno de los 70 negocios/ empresas/ establecimientos encuestados tienen conocimiento acerca de los beneficios tributarios que tienen negocio / empresa / establecimiento que cuentan entre sus trabajadores con personas con discapacidad.

Figura 3*Resultado pregunta 3*

3. ¿Conoce acerca de los beneficios tributarios que tienen los negocio / empresa / establecimiento que cuentan entre sus trabajadores con personas con discapacidad?



Fuente. Elaboración propia.

Tabla 9*Valores obtenidos pregunta 3*

Descripción	Resultados	Relativa
Si	0	0%
No	100	100%
Total, encuestados	100	100%

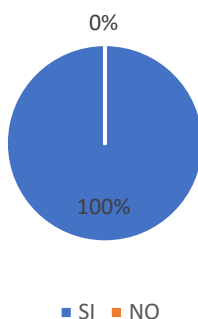
Fuente. Elaboración propia.

4.1.4 Resultados Pregunta 4

Análisis: Los datos muestran que un 100% de los 70 negocios/ empresas/ establecimientos encuestados consideran importante contratar personas con discapacidad. En base a esto podemos deducir que no existe discriminación hacia estas personas por parte de los empleadores.

Figura 4*Resultado pregunta 4*

4. ¿Considera usted que es importante contratar una persona con discapacidad?



Fuente. Elaboración propia.

Tabla 10: Valores obtenidos pregunta 4.

Valores obtenidos pregunta 4.

Descripción	Resultados	Relativa
Si	100	100%
No	0	0%
Total, encuestados	100	100%

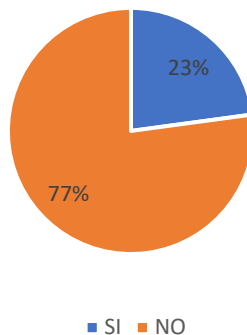
Fuente. Elaboración propia.

4.1.5 Resultados Pregunta 5

Análisis: Se evidencia que la mayoría de encuestados (77%) no tienen conocimiento sobre la Ley Orgánica de Discapacidades, mientras que el 23% si tienen conocimiento de esta, demostrando así que existe falta de conocimiento de leyes a favor de las personas discapacitadas.

Figura 5*Resultado pregunta 5*

5. ¿Conoce la Ley Orgánica de Discapacidades?

*Fuente. Elaboración propia.***Tabla 11***Valores obtenidos pregunta 5.*

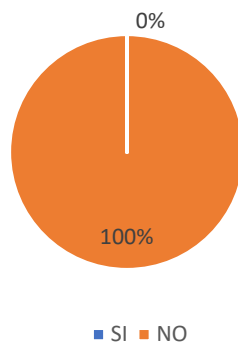
Descripción	Resultados	Relativa
Si	16	23%
No	54	77%
Total, encuestados	100	100%

*Fuente. Elaboración propia.***4.1.6 Resultados Pregunta 6**

Análisis: La información recolectada en cuanto esta pregunta nos reflejó que ninguna persona encuestada tiene conocimiento de los beneficios que señala la Ley Orgánica de Discapacidades, evidenciando de esta manera el poco conocimiento de los empleadores acerca de esta temática.

Figura 6*Resultado pregunta 6*

6. ¿Sabía usted que la LOD señala que: los empleadores podrán deducir 150% adicional para el cálculo de la base imponible del ISR respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al IESS de cada empleado contratado con discapa



Fuente. Elaboración propia.

Tabla 12*Valores obtenidos pregunta 6.*

Descripción	Resultados	Relativa
Si	0	0%
No	100	100%
Total, encuestados	100	100%

Fuente. Elaboración propia.

4.1.7 Resultados Pregunta 7

Análisis: Aquí la totalidad de encuestados expresan que al saber los beneficios tributarios que tiene un negocio / empresa / establecimiento consideran totalmente positiva la contratación de personas con discapacidad.

Figura 7*Resultado pregunta 7*

7. ¿Al saber de los beneficios tributarios que tiene un negocio/empresa/establecimiento considerarían la contratación de personas con discapacidad?

*Fuente. Elaboración propia.***Tabla 13:** Valores obtenidos pregunta 7.*Valores obtenidos pregunta 7.*

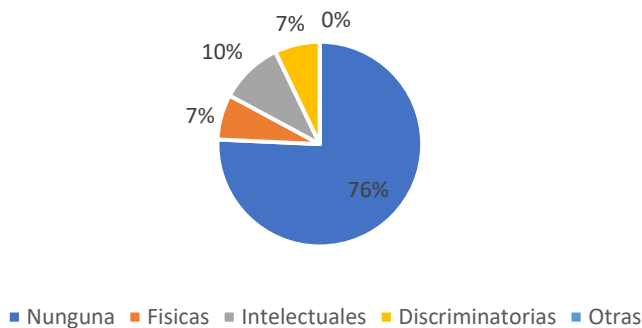
Descripción	Resultados	Relativa
Si	100	100%
No	0	0%
Total, encuestados	100	100%

*Fuente. Elaboración propia.***4.1.8 Resultados Pregunta 8**

Análisis: En cuánto esta pregunta un 76% considera que no tendría ninguna dificultad una persona con discapacidad en el ámbito laboral, el 10% tendrían dificultades intelectuales, un 7% tendrían dificultades físicas y otro 7% tendrían dificultades discriminatorias, afirmando que las dificultades que pueden tener las personas con discapacidad en el ámbito laborar son escasas.

Figura 8*Respuesta pregunta 8*

8. ¿Qué dificultades considera que tendría una persona con discapacidad en el ámbito laboral?

*Fuente. Elaboración propia***Tabla 14:** Valores obtenidos pregunta 8.

Valores obtenidos pregunta 8.

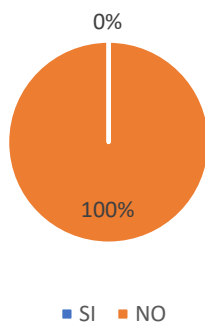
Descripción	Resultados	Relativa
Ninguna	53	76%
Física	5	7%
Intelectual	7	10%
Discriminatorias	5	7%
Otras	0	0%
Total, Encuestados	70	100%

*Fuente. Elaboración propia.***4.1.9 Resultados Pregunta 9**

Análisis: En base a los datos obtenidos se puede demostrar que todos los encuestados afirman que no existe una adecuada socialización y difusión de los beneficios económicos que puede tener un negocio/empresa/establecimiento al contratar una persona con discapacidad.

Figura 9*Respuesta pregunta 9*

9. ¿Considera que existe una adecuada socialización y difusión de los beneficios económicos que puede tener un negocio / empresa / establecimiento al contar entre su personal con una persona con discapacidad?



Fuente. Elaboración propia.

Tabla 15: Valores obtenidos pregunta 9.*Valores obtenidos pregunta 9.*

Descripción	Resultados	Relativa
Si	0	0%
No	100	100%
Total, encuestados	100	100%

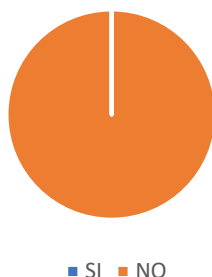
Fuente. Elaboración propia.

4.1.10 Resultados Pregunta 10

Análisis: Se evidencia qué todos los encuestados afirman que por su parte no creen que exista discriminación selectiva por parte de empresas que están en la capacidad de contratar personal con discapacidad.

Figura 10*Resultado pregunta 10*

10. ¿Cree que existe discriminación selectiva por parte de empresas que están en la capacidad de contratar personal con discapacidad?



Fuente. Elaboración propia

Tabla 16: Valores obtenidos pregunta 10.

Valores obtenidos pregunta 10.

Descripción	Resultados	Relativa
Si	0	0%
No	100	100%
Total, encuestados	100	100%

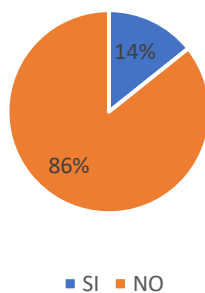
Fuente. Elaboración propia.

4.1.11 Resultados Pregunta 11

Análisis: En esta pregunta el 86% contestaron que no son suficientes los incentivos económicos realizados por el estado para considerar y aumentar posibilidades de contratación de una persona con discapacidad, mientras un 14% considera que si lo son. Entonces, deducimos que la mayoría considera no suficientes los incentivos y que se deberían implementar nuevos.

Figura 11*Resultado pregunta 11*

11. ¿Cree que incentivos económicos realizados por el estado son suficientes para considerar y aumentar posibilidades de contratación a una persona con discapacidad?



Fuente. Elaboración propia.

Tabla 17: Valores obtenidos pregunta 11.

Valores obtenidos pregunta 11.

Descripción	Resultados	Relativa
Si	10	14%
No	60	86%
Total, encuestados	100	100%

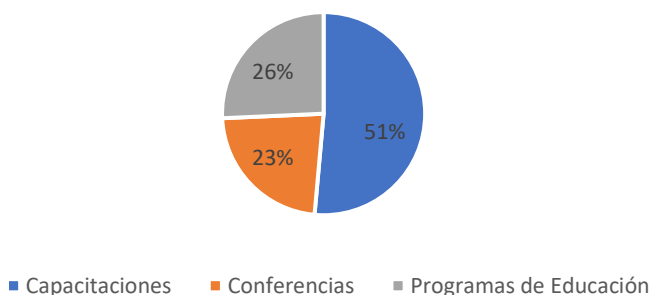
Fuente. Elaboración propia.

4.1.12 Resultados Pregunta 12

Análisis: La información recolectada en cuanto esta pregunta nos reflejó que la mayoría con un 51% promovería capacitaciones, un 26% programas de educación y un 23% conferencias. Dejando, así como más factible según su criterio las capacitaciones.

Figura 12*Resultado pregunta 12*

12. ¿Si usted tuviera la posibilidad o el poder de realizar alguna iniciativa para apoyar la inclusión laboral de este grupo de personas que promovería o que implementaría al respecto?



Fuente. Elaboración propia.

Tabla 18*Valores obtenidos pregunta 12*

Descripción	Resultados	Relativa
Capacitaciones	36	51%
Conferencias	18	26%
Programas de Educación	16	23%
Total, encuestados	70	100%

Fuente. Elaboración propia.

4.2 Análisis de la Situación de las Mipymes de Cariamanga

En base a lo investigado, a los datos recolectados y a los resultados que las encuestas muestran se puede asumir varios puntos relevantes que conllevan a entender y visualizar la situación real del tema investigado en el presente trabajo.

En primer lugar, en nuestro país, según datos del 2016 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), está constituido por 843.745 empresas, de las cuales las Mipymes representan aproximadamente el 99.5 % del total de empresas registradas. (Servicio Ecuatoriano de Normalización, 2023)

Ahora bien, en base a ello los sectores económicos de actuación de la Mipymes, en el Ecuador, el 53% se dedica a actividades catalogadas como comercio, seguido por sector

servicios, con un 36% de presencia, un 10% para manufactura y menos del 1% para otros sectores. En el tema de empleo, el micro, pequeña y mediana empresa ecuatoriana absorbe el 44%, 17% y 14% respectivamente, mientras que, en ventas las Mipymes contribuyen con 63% de los ingresos por ventas de bienes o servicios, en el entramado empresarial ecuatoriano. (Toro, Ángel, & Andreína, 2019).

Por otra parte, se debe mencionar que actualmente en la ciudad de Cariamanga la mayoría de las Mipymes cuentan con un intervalo aproximadamente de 10 a 20 trabajadores, pero los mismos no cuentan con ningún personal con discapacidad laborando en su Mipymes debido a la falta de información y capacitación en el ámbito de inclusión a personas con discapacidad en el sector laboral.

4.2.1 Inserción de Personas con Discapacidad en las Mipymes

Como ya se mencionó anteriormente, los resultados arrojados por las encuestas realizadas reflejaron que en la Ciudad de Cariamanga la mayor numero de Mipymes no cuentan con ningún trabajador con discapacidad que forme parte de su negocio, establecimiento o empresa, esto se ha ido dando debido a varios factores los mismos que son: la falta de conocimiento de las leyes que protegen los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, desconocimiento total de al menos uno de los beneficios de contratar a una persona con discapacidad para una empresa tanto tributarios como en el área de recursos humanos.

Ahora bien, esto no quiere decir que por dicho desconocimiento el dueño del negocio, empresa o establecimiento discrimina o se opone de dicha forma a no contratar o no requerir los servíos de una persona con discapacidad, más bien los encuestados supieron manifestar con sus respuestas que si formarían parte de la inserción laboral a personas con discapacidad al momento de que ellos se sientan informados de una forma adecuada, ya que todos consideran importante

contratar una persona con discapacidad para fomentar la inclusión laboral aun creyendo que de alguna u otra manera la persona con discapacidad pueda llegar a tener alguna dificultad al momento de ejercer sus funciones diarias en el entorno laboral.

Para lograr una verdadera inserción laboral nuestros encuestados mencionan que se debe mejorar la educación y la formación ocupacional mediante conferencias, charlas y demás actividades que ayuden a fomentar esta problemática. Por ello, se considera importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a un puesto de trabajo digno y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión. (Ordoñez, 2011)

4.2.2 Motivos del Incumpliendo de La Ley Orgánica de Discapacidades en las Mipymes

Desde la implementación de la acción de protección, las personas con discapacidad cuentan con una garantía jurisdiccional que les garantiza el amparo directo y eficaz de sus derechos constitucionales. Este grupo de atención prioritaria ha sido históricamente relegado, invisibilidad, excluido, negándoles el derecho a la educación, a la salud, al trabajo. (Granizo, 2016)

Analizando los resultados, podemos mencionar que los motivos principales del incumplimiento de La Ley Orgánica de Discapacidades en las Mipymes de Cariamanga son los siguientes:

1. Desconocimiento de la existencia de dicha ley por parte de los dueños del negocio, establecimiento o empresa.
2. Falta de entrega de información y capacitación por parte del estado Ecuatoriano hacia los ciudadanos, en base a los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
3. Baja inserción laboral para las personas con discapacidad por su condición.

4. Experiencia baja o casi nula de tratar en el ámbito laboral con personas con discapacidad independientemente de que grado sea la misma.
5. La falta de inspecciones puntuales por parte de la Administración Pública y los vacíos en la Ley Orgánica de Discapacidad alimentan el desconocimiento que tienen las empresas sobre la contratación de personas con discapacidad, lo cual deja a gran parte de este colectivo fuera del mercado laboral ordinario.

Es por dichas razones, que las personas no cumplen con la Ley Orgánica de Discapacidades, ya que la puesta en marcha de leyes y proyectos destinados a la inclusión social y educativa en el Ecuador han ayudado a mejorar esta problemática, aunque se pueda evidenciar vacíos en el conocimiento de este en las personas de nuestro país, especialmente en nuestra ciudad.

4.2.3 Desafíos Laborales de las Personas con Discapacidad

Las personas con discapacidad enfrentan grandes dificultades para encontrar empleo, ya que muchas empresas tienen la creencia errónea de que no podrán desempeñar correctamente sus labores. Esto las obliga a buscar oportunidades laborales adecuadas a sus capacidades.

Así mismo las personas con discapacidad sufren todo tipo de situaciones discriminatorias cuando buscan integrarse en el mercado laboral, tanto para conseguir un empleo como en su promoción profesional, en la conciliación de su vida familiar y personal, en la adaptación del puesto de trabajo, en la movilidad, en la consideración de género y en los aspectos retributivos.

Las personas encuestadas nos reflejan en sus respuestas que si tienen un pensamiento que afirma que existen algunas dificultades para las personas con discapacidad al momento de ingresar al ámbito laboral y ejercer sus funciones.

Por ello es importante tomar en cuenta que, a nivel mundial, aproximadamente mil millones de personas tienen una discapacidad, es decir un 15% de la población total; alrededor del 80 por ciento de este número están en edad de trabajar, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018). De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y El Caribe CEPAL (2016), Ecuador es el principal país latinoamericano donde existe un alto nivel de discapacidad, luego le sigue México y por último Panamá. En Ecuador, aproximadamente el 45% del total de personas discapacitadas registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) presentan discapacidad física y le sigue la discapacidad intelectual con el 23%. (Espinoza, 2018)

CAPÍTULO V:
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

- En conclusión, el presente estudio ha revelado la existencia de una falta significativa de socialización de los proyectos que buscan beneficiar a las empresas mediante la inclusión de personas con discapacidad en su grupo de trabajo. Esta falta de socialización se traduce en una escasa difusión y conocimiento por parte de los empleadores sobre los beneficios y oportunidades que esta práctica puede brindar.
- La falta de socialización de estos proyectos tiene un impacto directo en la baja inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que limita las oportunidades de empleo y perpetúa la discriminación basada en la falta de información. Los empleadores pueden desconocer los incentivos y apoyos disponibles, así como los beneficios que la inclusión laboral puede aportar tanto a la empresa como a los trabajadores con discapacidad.
- La socialización efectiva de estos proyectos no solo contribuirá a una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad, sino que también enriquecerá el entorno de trabajo, fomentará la diversidad y promoverá la igualdad de oportunidades. Es un paso crucial hacia una sociedad más inclusiva y equitativa, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo y realización personal, independientemente de sus capacidades.
- A manera de conclusión, se puede señalar que la cultura empresarial en la ciudad de Cariamanga no se ha forjado plenamente. La mentalidad del empleador refleja la creencia de que una persona con problemas físicos o sensoriales no puede desempeñarse de forma eficiente, o que dificulta la gestión laboral al requerir más tiempo para llevar a cabo las

funciones encomendadas. Debido a esta mentalidad, ninguna Mipymes en nuestra ciudad ha contratado a una persona con discapacidad.

5.2 Recomendaciones

- Con todas las leyes y reglamentos emitidos en Ecuador, se recomienda que las Mipymes de la ciudad de Cariamanga, cumpliendo con la responsabilidad social, asuman plenamente un compromiso con las personas con discapacidad, al definir políticas internas dentro de la cultura organizacional, que garanticen la diversidad e inclusión como un valor empresarial, corporativo o institucional.
- Se recomienda organizar y ejecutar capacitaciones para las personas que conforman la Mipymes en la Ciudad de Cariamanga, sobre los derechos de las personas con discapacidad, mediante el amparo legal, con el fin de promover en la sociedad el manejo de una conducta igualitaria donde se induzca a la inserción laboral y social de los discapacitados, eliminando la discriminación que conllevaba a injusticias y actos inhumanos.
- Es fundamental promover una mayor socialización y difusión de estos proyectos, tanto a nivel gubernamental como empresarial, a fin de sensibilizar y concientizar a los empleadores sobre la importancia y los beneficios de la inclusión laboral. Esto incluye campañas de información, programas de capacitación y asesoramiento para los empleadores, así como la creación de redes y espacios de intercambio de buenas prácticas.
- Es recomendable que, para que haya una auténtica inclusión laboral, se cuiden muchos aspectos adicionales como son proporcionar las herramientas técnicas y tecnológicas, dar

un buen trato y tener relaciones de cordialidad con los empleados en condición de discapacidad.

Referencias Bibliográficas

- Abad Benítez, J. R. (Enero de 2016). *Discriminación laboral a personas con discapacidad y con enfermedades catastróficas en las provincias del Azuay y Cañar en el año 2012 y 2015*.
Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5948>
- Ambroggio, S. (2017). *La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas*. Obtenido de Universidad Empresarial:
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/13105>
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Obtenido de
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional. (2012). *Código del Trabajo*. Registro Oficial.
- ASDEDIS. (2023). *¿Sabes cuáles son los diferentes grados de discapacidad?* Obtenido de Asociación para la Defensa de las Personas con Discapacidad y Enfermedades Graves:
<https://asdedis.org/grados-de-discapacidad/>
- Carrillo, S. (2019). *¿Qué son las Pymes?* Obtenido de Enroke:
<https://blog.grupoenroke.com/que-son-las-pymes>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>
- Coronel & Asociados. (2023). *Beneficios tributarios para personas con discapacidad*. Obtenido de Coronel & Asociados: <https://asesoriacoronelyas.wixsite.com/coronel-gonzalez/single-post/2017/03/01/beneficios-tributarios-para-personas-con->

discapacidad#:~:text=%2D%20Los%20ingresos%20de%20las%20personas,exoneraci%C3%B3n%20antes%20se%C3%B1alada%20los%20sustitutos.

Cravero, E. (2017). *Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado*.

Obtenido de Universitat de Barcelona:

http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf

Day, J. (2021). *Exclusión social: definición, impacto, ejemplos y oportunidades futuras*.

Obtenido de Liberties: <https://www.liberties.eu/es/stories/exclusion-social/43579>

Defensoria de la Niñez. (20123). *¿Qué se entiende por vulneración de Derechos?* Obtenido de

Defensoria e la niñez: https://www.defensorianinez.cl/preguntas_frecuentes/que-se-entiende-por-vulneracion-de-derechos/

Dependencia de la Gobernación de Casanare. (2021). *Dimensión salud y ámbito laboral*.

Obtenido de Secretaría de Salud Gobernación de Casanare:

<https://www.casanare.gov.co/Dependencias/Salud/Paginas/Dimension-Salud-y-Ambito-Lab.aspx#:~:text=Definici%C3%B3n%20%C3%81mbito%20Laboral%3A,%C3%A1mbito%20laboral%20o%20ambiente%20laboral.>

Economipedia. (2015). *Desempleo*. Obtenido de Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>

Empresa y Cultura Emprendedora. (2008). *La empresa y su entorno*. Obtenido de Cinco días:

https://www.edebe.com/educacion/documentos/830343-0-529-830343_LA_EIE_CAS.pdf

Espinoza, M. (2018). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. Obtenido

de Revista Espacios: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

- Gobierno de Mexico. (2013). *Conoce los distintos tipos de discapacidad*. Obtenido de Presidencia de la República EPN: <https://www.gob.mx/ePN/es/articulos/conoce-los-distintos-tipos-de-discapacidad>
- Gobierno del Ecuador. (2023). *Código de Trabajo*. Obtenido de <https://www.gob.ec/regulaciones/codigo-trabajo#:~:text=El%20C%C3%B3digo%20de%20Trabajo%2C%20regula,modalidades%20y%20condiciones%20de%20trabajo.>
- Gobierno del Ecuador. (2023). *Inserción de personas con discapacidades*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- Gonzales et.al, E. (2022). Las microempresas como entes generadores de empleo en el Ecuador. Obtenido de doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1073
- Granizo, A. (2016). *Los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador: estudio de caso - sentencias de acción de protección*. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5313>
- Incluyeme.com. (2023). *Razones para contratar personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.incluyeme.com/razones-para-contratar-personas-con-discapacidad/>
- Miles Mendoza, J., Macias Macias, G., & Parrales Poveda, M. (2021). *Desarrollo Empresarial de las Mipymes Ecuatorianas: Su evolución 2015-2020*. Obtenido de Universidad Estatal del Sur de Manabí: <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2253/2460>

- Ministerio de Economía. (2023). *¿Qué es una Mipymes?* Obtenido de Industria y Desarrollo Productivo: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/registrar-una-pyme/que-es-una-pyme>
- Ministerio de Economía de Argentina. (2023). *¿Qué es una Mipyme?* Obtenido de Inicio Ministerio de Economía Industria y Desarrollo Productivo: <https://www.argentina.gob.ar/produccion/registrar-una-pyme/que-es-una-pyme#:~:text=Una%20MiPyME%20es%20una%20micro,%2C%20agropecuario%2C%20construcci%C3%B3n%20o%20minero.>
- Naciones Unidas. (2020). *Algunos datos sobre las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>
- Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. Obtenido de <https://doi.org/10.17163/alt.v6n2.2011.06>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Ley orgánica de discapacidades*. Obtenido de Natlex: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=91447&p_lang=es
- Padilla, A. (2010). *Discapacidad: contexto, concepto y modelos*. Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana Colombia: <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
- Paz, E., & Silva, I. (2020). Inserción Laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saude Sociedades*.
- Registro Oficial. (2012). *Código del Trabajo*. Obtenido de Asamblea Nacional: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

Registro Oficial. (2012). *Ley Organica de Discapacidades*. Obtenido de Asamblea Nacional :

https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorg.dediscapacidades_ecu.pdf

Servicio Ecuatoriano de Normalización. (2023). *Mipymes y Organizaciones de Economía*

Popular y Solidaria son una pieza clave para la economía del país. Obtenido de Servicio

Ecuatoriano de Normalización INEN: [https://www.normalizacion.gob.ec/mipymes-y-](https://www.normalizacion.gob.ec/mipymes-y-organizaciones-de-economia-popular-y-solidaria-son-una-pieza-clave-para-la-economia-del-pais/)

[organizaciones-de-economia-popular-y-solidaria-son-una-pieza-clave-para-la-economia-](https://www.normalizacion.gob.ec/mipymes-y-organizaciones-de-economia-popular-y-solidaria-son-una-pieza-clave-para-la-economia-del-pais/)

[del-pais/](https://www.normalizacion.gob.ec/mipymes-y-organizaciones-de-economia-popular-y-solidaria-son-una-pieza-clave-para-la-economia-del-pais/)

Sistema de Información Legislativa. (2023). *Ley*. Obtenido de Gobernación:

<http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=145>

Sumba Bustamante, R., Pinargotty Loor, J., & Pillasagua Choez, D. (2022). *Mipymes en el*

mercado de Ecuador y su rol en la actividad económica. Obtenido de Recimundo:

<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1866>

Tomalá Torres, M. F. (2020). *Inclusión laboral e incentivos tributarios para empleadores de*

personas con discapacidad en Ecuador. Obtenido de Repositorios Dspace:

<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5531>

Toro, L., Ángel, Z., & Andreína, G. (2019). *Mipymes ecuatorianas: Una visión de su*

emprendimiento, productividad y competitividad en aras de mejora continua. Obtenido

de Universidad Metropolitana del Ecuador extensión Machala:

<http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/217>

Vinueza, N. P. (2014). *Discriminación de los trabajadores con capacidades especiales en las*

empresas privadas de la ciudad de Quito: una especiales en las empresas privadas de la

ciudad de Quito: una violación clara al artículo 33 de la Constitución de la Redel

Ecuador vigente". Obtenido de Universidad Central del Ecuador:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/4960>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta Realizada

Figura 13

Encuesta realizada a las Mipymes de Cariamanga

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO MARIANO SAMANIEGO

ENCUESTA

Tema: "Baja Inserción Laboral de las Personas en Situación de Discapacidad en las MIPYMES de la Ciudad de Cariamanga"

Estimada/o ciudadano, reciba un cordial saludo, somos estudiantes del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, nos encontramos realizando un estudio sobre la baja inserción laboral de personas en situación de discapacidad en las MIPYMES de la ciudad de Cariamanga, por ello le solicitamos de la manera más comedida contestar a la siguiente encuesta:

Fecha: 16/04/2023

Nombre del negocio / empresa / establecimiento: Sonaroma... Huayacocha... S.A.

Actividad del negocio / empresa / establecimiento:

- ¿Cuántas personas trabajan o forman parte de este negocio / empresa / establecimiento?
Si el negocio es unipersonal elegir **NO** en pregunta 2 y omitir pregunta.
- ¿El negocio / empresa / establecimiento cuenta entre sus trabajadores con personas con discapacidad?
Si () No ()
Si su respuesta es **SI** indique cuantas personas con discapacidad trabajan:
- ¿Conoce acerca de los beneficios tributarios que tienen los negocio / empresa / establecimiento que cuentan entre sus trabajadores con personas con discapacidad?
Si () No ()
- ¿Considera usted que es importante contratar una persona con discapacidad?
Si () No ()
- ¿Conoce la Ley Orgánica de Discapacidades?
Si () No ()
- ¿Sabía usted que en la Ley Orgánica de Discapacidades señala que: 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?
Si () No ()
- ¿Al saber de los beneficios tributarios que tiene un negocio / empresa / establecimiento considerarían la contratación de personas con discapacidad?
Si () No ()
Si respuesta es **NO** indique la razón de la respuesta
- ¿Al saber de los beneficios tributarios que tiene un negocio / empresa / establecimiento considerarían la contratación de personas con discapacidad?
Si () No ()
Si respuesta es **NO** indique la razón de la respuesta
- ¿Qué dificultades considera que tendría una persona con discapacidad en el ámbito laboral?
Ninguna () Físicas () Intelectuales ()
Discriminatorias () Otras ()
Si respondió **OTRAS** indique cual:
- ¿Considera que existe una adecuada socialización y difusión de los beneficios económicos que puede tener un negocio / empresa / establecimiento al contar entre su personal con una persona con discapacidad?
Si () No ()
- ¿Cree que existe discriminación selectiva por parte de empresas que están en la capacidad de contratar personal con discapacidad?
Si () No ()
Si respondió **SI** indique cuales serían las razones:
- ¿Cree que los incentivos económicos realizados por el estado son suficientes para considerar y aumentar las posibilidades de contratación de una persona con discapacidad?
Si () No ()
- ¿Si usted tuviera la posibilidad o el poder de realizar alguna iniciativa para apoyar la inclusión laboral de este grupo de personas que promovería o que implementaría al respecto?
Conferencia
¡Le agradecemos su colaboración!!

Fuente. Elaboración propia

Anexo 2: Fotografías de Aplicación de Encuestas

Figura 14

Constancia de aplicación de encuestas



Fuente. Elaboración propia

Anexo 3: Capturas de Pantalla Lista de Empresas

Figura 15

Directorio de compañías registradas en la Superintendencia de Compañías.

											
REPORTE: DIRECTORIO DE COMPAÑÍAS No. DE FILAS: 184475 FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 24/03/2023 00:27:47 NOTA: No se han incluido a las compañías cuya situación legal es CANCELACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN o CANC. DE INSCRIPCIÓN ANOTADA EN RM											
Descargar en formato Excel (Tamaño: 27MB.)											
No. FILA	EXPEDIENTE	RUC	NOMBREFilter by NOMBRE	SITUACIÓN LEGALFilter by SITUACIÓN LEGAL	FECHA CONSTITUCIÓN	TIPO DE COMPAÑÍAFilter by TIPO DE COMPAÑÍA	PAÍSFilter by PAÍS	REGIÓNFilter by REGIÓN	PROVINCIAFilter by PROVINCIA	CANTÓNFilter by CANTÓN	CIUDADFilter by CIUDAD
				A						CALVA	CARIAMANGA
1	32560	1191708292001	AHUACAEXPRESS S.A.	ACTIVA	02/07/2002	ANÓNIMA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
2	97752	1191738031001	CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA JORGE SOTO CIA. LTDA.	ACTIVA	23/12/2010	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
3	167922	1191747808001	COMPAÑIA DE TRANSPORTE MIXTO UNION CALVENCE CIA. LTDA.	ACTIVA	25/02/2013	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
4	175441	1191751341001	CONSTRUCTORAALVJM CIA. LTDA.	ACTIVA	09/01/2014	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
5	178393	1191752682001	COMPAÑIA DE TRANSPORTE MIXTA CHILECARS S. A.	ACTIVA	18/06/2014	ANÓNIMA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
6	178599	1191752712001	TRANSPORTE MIXTO CENTRO COMERCIAL SERVTRPCAMCAR SA	ACTIVA	17/06/2014	ANÓNIMA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
7	179395	1191753115001	COMPAÑIA DE TRANSPORTE MIXTA CARI SUR S.A.	ACTIVA	23/07/2014	ANÓNIMA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
8	181253	1191753824001	COMPAÑIA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA SANTA ISABEL S.A	ACTIVA	29/08/2014	ANÓNIMA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
9	201069	1191713245001	COMPAÑIA DE TRANSPORTE MIXTO TRANSGERONIMO S. A.	ACTIVA	09/07/2004	ANÓNIMA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
10	201130	1191715000001	CURIMANGAEXPRESS CIA. LTDA.	ACTIVA	17/03/2004	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
11	201334	1191721736001	COMPAÑIA DE TRANSPORTE MIXTO DE CAMIONETAS CIUDAD DE CARIAMANGA S. A.	ACTIVA	29/05/2007	ANÓNIMA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
12	201620	1191732118001	TRANS CARGALIV S. A.	ACTIVA	31/12/2008	ANÓNIMA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
13	201729	1191734315001	CARIAMANGA CITY RENTA DE VEHICULOS MEJIACARD COMPAÑIA DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	ACTIVA	21/01/2010	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
14	319549		CONSTRUCTORA DEL SUR CDSUR S.A.S.	ACTIVA	29/10/2020	SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
15	323017	1191793095001	DFC CONSTRUCCIONES S.A.S.	ACTIVA	02/05/2021	SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
16	325749	1191794407001	PASECCOMPRAS S.A.S. B.I.C.	ACTIVA	30/07/2021	SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
17	326482	1191794695001	CONSCUPAL-CARIAMANGA S.A.S.	ACTIVA	24/08/2021	SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
18	326613	1191794784001	CONSTRUCTORA AHUACA S.A.S.	ACTIVA	28/08/2021	SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
19	333647	1191795464001	SANTORUM TRADING COMPANY SANTORUMCOMP S.A.S.	ACTIVA	04/04/2022	SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
20	336171	1191795574001	GUIGONVECA Y ASOCIADOS S.A.S.	ACTIVA	22/06/2022	SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
21	344561	1191796642001	CUEVACASTRO S.A.S.	ACTIVA	09/02/2023	SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
22	349981	1191796708001	ELECTRICSCC S.A.S.	ACTIVA	17/03/2023	SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
23	701914	1191756246001	SISTEMA SUPER CABLE CARIAMANGTEL CIA.LTDA.	ACTIVA	24/03/2015	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
24	702180	1191756289001	COMPAÑIA TRANSPORTE PESADO PARDO & ORTIZ PARDOTIZCOM S.A.	ACTIVA	23/04/2015	ANÓNIMA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA

26	703631	1191759857001	TRANSPORTE DE CARGA PESADA TRES DE DICIEMBRE DICEBARCAR S.A.	ACTIVA	13/07/2015	ANÓNIMA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
27	703668	1191757714001	TRANSPORTE SUR ECUATORIANO TSE S.A.	ACTIVA	15/07/2015	ANÓNIMA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
28	708138	1191762521001	TRANSPORTES RIO PINO RIPINSTRANS C.L.	ACTIVA	06/06/2016	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
29	709922	1191763994001	SATCOMPU CIA.LTDA.	ACTIVA	27/10/2016	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
30	710253	1191764346001	A&R CONSTRUCCIÓN DE OBRAS DE INGENIERÍA ISL CIA.LTDA.	ACTIVA	24/11/2016	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
31	719735	1191772616001	COBERKANA CIA.LTDA.	ACTIVA	17/09/2018	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
32	720303	1191773922001	IFIEPCO CIA.LTDA.	ACTIVA	10/10/2018	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
33	721144	1191774112001	COMPAÑIA DE TRANSPORTE PESADO TRANSFENIXSUR S.A.	ACTIVA	10/12/2018	ANÓNIMA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
34	723410	1191785718001	RUEDASECURITYCARIAMANGA CIA.LTDA.	ACTIVA	13/05/2019	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
35	724082	1191786072001	CONSTRUCTORA GOLD SUR CONTRUGSURJM CIA.LTDA.	ACTIVA	20/06/2019	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
36	726169	1191787680001	THE EXCHANGE LANGUAGE HUB "TELH" CIA.LTDA.	ACTIVA	10/10/2019	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
37	728406	1191792072001	L & M CONSTRUCTORES L&MCONS CIA.LTDA.	ACTIVA	02/03/2020	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
38	733604	1191792714001	VASCAL BREWING VASCAL BREWING S.A.S.	ACTIVA	02/12/2020	SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
39	735173	1191792390001	CONSTRUCTORES SURELECIV S.A.S.	ACTIVA	23/02/2021	SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
40	735907	1191793605001	MAKROCONSULTINGCORP CIA.LTDA.	ACTIVA	11/01/2021	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
41	738090		MANDADITOS FLASH S.A.S.	ACTIVA	15/07/2021	SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
42	740181	1191796278001	SUPERCABLE CIA.LTDA.	ACTIVA	19/10/2021	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
43	741586	1191796332001	ARKONSINGCALVAS S.A.S.	ACTIVA	17/01/2022	SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
44	749684		FRONTERASUR EXPRESS COMPAÑIA ANÓNIMA	ACTIVA	13/02/2023	ANÓNIMA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
45	175407	1191753026001	TRANSPORTES PESADOS ALVERVEGA CIA LTDA	DISOLUC. Y LIQUIDAC. ANTIC. INSCR. RM	10/01/2014	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
46	143743	1191743306001	CONSTRUCTORA FORURBA CIA. LTDA.	DISOLUC. Y LIQUIDAC. DE PLENO DERECHO NO INS RM	26/12/2011	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
47	145309	1191744019001	CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA PARDO LOAIZA PARDLOAI CIA. LTDA.	DISOLUC. Y LIQUIDAC. DE PLENO DERECHO NO INS RM	12/03/2012	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
48	31685	1190081121001	CARIAMANGATUR.AGENCIA DE VIAJES CIA. LTDA.	DISOLUC. Y LIQUIDAC. OFICIO INSC. EN RM	16/01/1996	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
49	32907	1191710815001	IBEROCCOURIER CIA. LTDA.	DISOLUC. Y LIQUIDAC. OFICIO INSC. EN RM	07/05/2003	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
50	176991	1191752070001	JIMENEZ & GAONA CIA. LTDA.	DISOLUC. Y LIQUIDAC. OFICIO INSC. EN RM	19/03/2014	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
51	178936	1191752941001	CONSTRUCTORA CUEVA TORRES DANKAI CIA. LTDA.	DISOLUC. Y LIQUIDAC. OFICIO INSC. EN RM	09/07/2014	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
52	201035	1191712303001	CARIAMANGA MULTISERVISS CIA. LTDA.	DISOLUC. Y LIQUIDAC. OFICIO INSC. EN RM	10/02/2004	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
53	201265	1191719855001	IMPORTACION Y EXPORTACION TURISTICA HIDALCAS CIA. LTDA.	DISOLUC. Y LIQUIDAC. OFICIO INSC. EN RM	14/09/2006	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
54	201314	1191721132001	CALVAS URBANEGOCIOS CIA. LTDA.	DISOLUC. Y LIQUIDAC. OFICIO INSC. EN RM	11/04/2007	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
55	201396	1191723666001	COMPAÑIA DE TURISMO BINACIONAL DECALVAS S.A.	DISOLUC. Y LIQUIDAC. OFICIO INSC. EN RM	22/11/2007	ANÓNIMA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
56	702989	1191756882001	TRANS VENCEDORES CALVENCES TRANSPORTE DE CARGA TRANSVENCECALVAS CIA.LTDA.	DISOLUC. Y LIQUIDAC. OFICIO INSC. EN RM	25/05/2015	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA
57	178291		ARCOGESA CONSTRUCTORA CIA. LTDA.	DISOLUC. Y LIQUIDAC. OFICIO NO INSC. EN RM	16/06/2014	RESPONSABILIDAD LIMITADA	ECUADOR	SIERRA	LOJA	CALVAS	CARIAMANGA

Anexo 4: Verificado de Plagio

Figura 16

Captura resultado del análisis de plagio

Resultado del análisis

Archivo: Borrador Tesis Ballesteros y Jaramillo - revisada -Ing. Yessenia Caramianga v1.0.0.docx

Estadísticas

Sospechosas en Internet: 7,55%

Porcentaje del texto con expresiones en internet ▲.

Sospechas confirmadas: 0%

Confirmada existencia de los tramos en las direcciones encontradas ▲.

Texto analizado: 79,97%

Porcentaje del texto analizado efectivamente (no se analizan las frases cortas, caracteres especiales, texto roto).

Éxito del análisis: 100%

Porcentaje de éxito de la investigación, indica la calidad del análisis, cuanto más alto mejor.

Direcciones más relevantes encontrados:

Dirección (URL)	Ocurrencias	Semejanza
https://www.asambleanacional.gob.ec/es/contenido/si-tengo-discapacidad-que-beneficios-y-derechos-tributarios	10	-
https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13105/AMBROGGIO%20SARA.pdf?sequence=1	10	-
http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf	8	-
https://asesoriacoronetyas.wixsite.com/coronel-gonzalez/single-post/2017/03/01/beneficios-tributarios-para-personas-con-discapacidad	7	-
https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/06/Ley-Organica-de-Discapacidades.pdf	6	-
http://www.bposervices.ec/beneficio-tributario-discapacidad	5	-

Fuente. Elaboración propia