



ANÁLISIS DE INDICADORES DE LA AGENDA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES ANID 2017 – 2021

Eje: Trabajo y Empleo

UNIDAD DE OBSERVANCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Mayo, 2021



TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|--|----|
| ANÁLISIS DEL AVANCE EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS EJE: TRABAJO Y EMPLEO..... | 3 |
| RESUMEN DE EJECUCIÓN DE METAS DEL EJE | 15 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| GRÁFICO 1: NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INSERTADAS LABORALMENTE | 5 |
| GRÁFICO 2: SEGUIMIENTO A DESVINCULACIONES LABORALES | 6 |
| GRÁFICO 3: NÚMERO DE SUSTITUTOS LABORALES INSERTADOS LABORALMENTE | 8 |
| GRÁFICO 4: % DE EMPRESAS E INSTITUCIONES QUE CUMPLEN LA CUOTA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD | 10 |
| GRÁFICO 5: NÚMERO DE CRÉDITOS DE EMPRENDIMIENTO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SUSTITUTOS, POR AÑO | 12 |
| GRÁFICO 6: % DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD CON ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERIODO 2017 – 2021. | 14 |

ANÁLISIS DEL AVANCE EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS EJE: TRABAJO Y EMPLEO

Las personas con discapacidad tienen derecho a llevar una vida en goce pleno de sus capacidades en igualdad de condiciones. El trabajo es uno de los aspectos que contribuye a su autonomía e independencia y, para ello, el Estado debe garantizar la accesibilidad necesaria tanto al medio físico, como a una comunicación e información incluyente, en un entorno laboral adecuado.

La Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 33 establece que el trabajo es: “(...) es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía (...)”. En el ámbito de la discapacidad, el Art. 47, numeral 5 establece el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, tanto a nivel público como privado, fomentando las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad.

Por su parte, la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad aborda el asunto laboral en el artículo 27, en el que conmina a los Estados Partes a garantizar trabajos libremente elegidos o aceptados, en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles. Dentro de este mismo articulado, se señala la importancia de generar una legislación acorde a estos parámetros garantistas de derechos y enfatiza la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad.

En concordancia, con la emisión de la Ley Orgánica de Discapacidades en el año 2012, se estableció la Sección Quinta específica sobre el tema de trabajo y empleo. Así, además de garantizar el derecho al trabajo, la LOD estipula parámetros de inclusión laboral, citando en su artículo 47: “(...) La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades (...)”

De igual forma, lo estipulado entre los artículos 48 al 54 abordan las temáticas de: *Sustitutos laborales, Dedución impositiva por inclusión laboral, Mecanismos de selección de empleo, Estabilidad laboral, Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación, Seguimiento y Control de la inclusión laboral y Capacitación.*

Así, la ANID 2017 – 2021 realizó una planificación en el Eje de Trabajo y Empleo direccionada a:

1. Fomentar la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad
2. Impulsar el emprendimiento en las Personas con Discapacidad

Para ello, en este periodo se ha realizado una constante articulación con el Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección de Grupos de Atención Prioritaria y con el Instituto de Seguridad Social para el seguimiento en cuanto a estabilidad laboral.



Adicionalmente, en el año 2017 se suscribió un Convenio tripartito entre el Ministerio de Trabajo, la Federación de Ecuatorianos con Discapacidad Física – FENEDIF y el CONADIS para llevar a cabo gestiones que viabilicen y fomenten la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Para alcanzar la consecución de los objetivos planteados se planteó 3 estrategias y 6 indicadores, con sus respectivas metas, que se plantean a continuación:

| Estrategia | Indicador | Línea Base | Meta |
|--|---|---|--------------------|
| Impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad y sustitutos en el sector público y privado | N° de Personas con Discapacidad insertadas laboralmente | 58.211 | 69.910 |
| | N° de sustitutos laborales de Personas con Discapacidad insertados laboralmente | 111 | 428 |
| | % de instituciones que cumplen la cuota de inclusión laboral de Personas con Discapacidad | Sin Línea Base | Generar Línea Base |
| Potenciar habilidades para la generación de emprendimientos e impulsar el acceso a líneas de crédito preferenciales para personas con discapacidad | % de productos específicos de financiamiento para Personas con Discapacidad implementados | Sin Línea Base | Generar Línea Base |
| | N° de proyectos de emprendimiento productivos asesorados de Personas con Discapacidad | 1.058 proyectos de emprendimiento productivo asesorados | Generar Línea Base |
| Fortalecer la eficiencia en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad | Índice de satisfacción de inclusión laboral de Personas con Discapacidad | Sin Línea Base | Generar Línea Base |

Fuente: ANID 2017 – 2021 Eje de Trabajo y Empleo



ESTRATEGIA 1. Indicador 1:

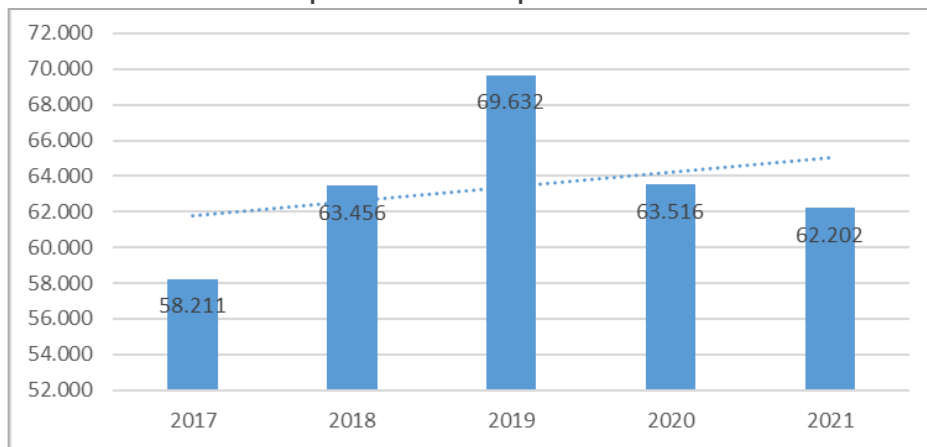
| Estrategia | Indicador | Línea Base | Meta |
|--|---|------------|--------|
| Impulsar la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado | N° de Personas con Discapacidad insertadas laboralmente | 58.211 | 69.910 |

Fuente: Eje de Trabajo y Empleo

Para el seguimiento de este indicador se realiza la coordinación con el Ministerio de Trabajo, Institución que administra la base de personas afiliadas en relación de dependencia del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se realiza el cruce de información con la base del Registro Nacional de Discapacidades del Ministerio de Salud Pública, obteniendo la información sobre las personas con discapacidad activas laboralmente.

- a) **Línea Base:** En el año 2017 se partió con una Línea Base de 58.211 personas con discapacidad insertadas laboralmente.
- b) **Meta:** La meta del indicador para el año 2021 es de 69.910 personas con discapacidad insertadas laboralmente.
- c) **Evolución histórica del indicador:**

Gráfico 1: Número de personas con discapacidad insertadas laboralmente



Fuente: Base de datos MDT 2020

Elaboración: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades – CONADIS

d) Análisis de la evolución del indicador.

El número de personas con discapacidad activas laboralmente tuvo una evolución favorable durante el periodo 2017-2019, esto se encuentra directamente relacionado con la firma del Convenio Interinstitucional entre CONADIS-FENEDIF-MDT mismo que permitió acciones conjuntas para la verificación del cumplimiento del 4% de inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas, mediante inspecciones laborales.

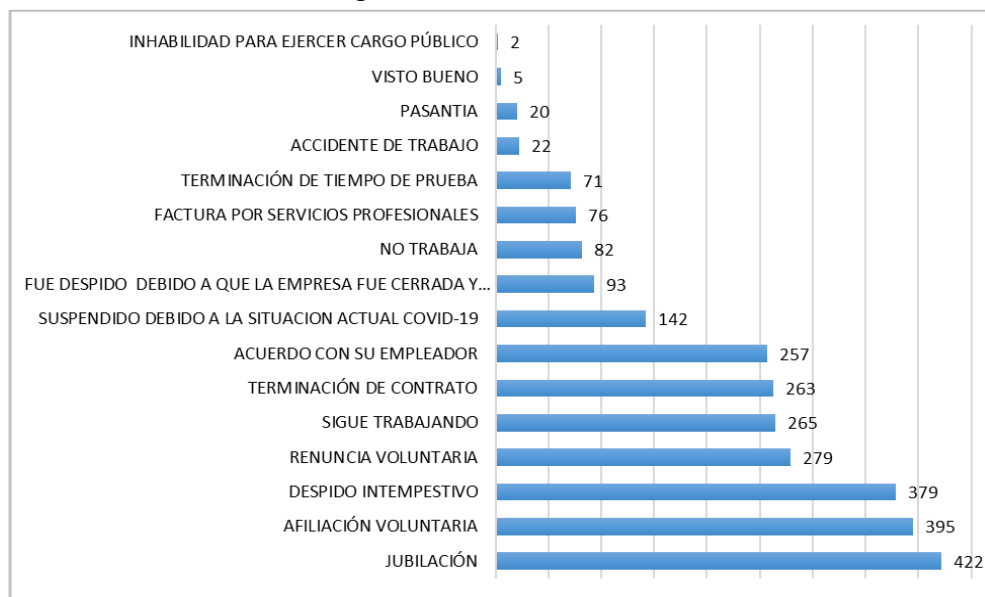


En este proceso se intervinieron 23 provincias del país excepto Galápagos, visitando a 2.155 empresas privadas a nivel nacional e insertando laboralmente a 694 personas con discapacidad mediante esta gestión. Sin duda, este trabajo interinstitucional generó una gran alerta al Sector Privado obteniendo un alto cumplimiento de la Normativa ya que para finales del 2019 la meta se cumplió en un 99.6%.

Para el año 2020, se tenía planificado 3 jornadas de inspecciones laborales por lo cual el CONADIS con el Servicio de Integración Laboral capacitaron a 86 inspectores laborales con respecto al ámbito de las discapacidades y los criterios técnicos para un adecuado proceso de inspecciones laborales. Sin embargo, la pandemia derivada por el COVID-19 afectó el desarrollo de inspecciones presenciales y evidenció la grave situación económica que ha provocado la emergencia sanitaria y las medidas de aislamiento y distanciamiento social para prevenir el contagio de COVID-19, un significativo número de empresas y algunas instituciones del sector público se vieron obligadas a cerrar y/o a desvincular gran parte de su personal.

En este sentido, el CONADIS durante el año 2020 realizó el seguimiento a posibles desvinculaciones de las personas con discapacidad debido al COVID-19; se identificó que durante la emergencia sanitaria se desvincularon laboralmente a 5.772 personas con discapacidad. Desde CONADIS en coordinación con la Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física, tomó contacto telefónico con 2.773 personas identificadas, obteniendo la siguiente información:

Gráfico 2: Seguimiento a desvinculaciones laborales



Fuente y Elaboración: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades – CONADIS

Adicional, se identificaron 368 fallecidos mediante el cruce de información con el Registro Civil, y 438 jubilados con el cruce con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, durante este periodo, obteniendo información fiable de 3.579 personas con discapacidad. Este proceso, permitió identificar 393 casos con posible vulneración de derechos laborales, mismos que fueron remitidos de manera oficial al Ministerio de Trabajo, para la respectiva intervención en garantía de los derechos laborales de las personas con discapacidad.



En el año 2021 con corte a marzo, se identifica una reducción de 1.314 afiliados con discapacidad en relación de dependencia. Esta información se encuentra directamente relacionada con la situación económica que continúa atravesando nuestro país debido al efecto de la Pandemia por el COVID-19, en la cual empresas del sector privado y público han tenido que cerrar debido a las altas pérdidas ocasionadas por los meses de confinamiento total, en los cuales no pudieron recuperar sus ingresos.

Con respecto al sector público, mediante 8 decretos Ejecutivos se determinó la extensión de 8 Empresas Públicas (Centros de Entretenimiento para el alto Rendimiento, Correos del Ecuador, Ferrocarriles del Ecuador, Ecuador Estratégico, Medios Públicos EP, Siembra EP, TAME, Unidad de Almacenamiento) en dichas Instituciones se encontraban activamente laborando personas con discapacidad, mismas que han sido liquidadas con todos beneficios de Ley.

Finalmente, la meta culminó con un cumplimiento de un 89% al identificar a 62.202 personas con discapacidad activas laboralmente con corte a diciembre 2020.

ESTRATEGIA 1. Indicador 2:

| Estrategia | Indicador | Línea Base | Meta |
|--|---|------------|------|
| Impulsar la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado | N° de sustitutos laborales de Personas con Discapacidad insertados laboralmente | 111 | 428 |

Fuente: ANID 2017 – 2021 Eje de Trabajo y Empleo

Análisis del Indicador 2.

| Indicador | Línea Base | Meta | Observación |
|---|------------|-------|--|
| N° de sustitutos laborales de Personas con Discapacidad insertados laboralmente | 2.438 | 7.000 | En 2017, los sustitutos eran certificados por el Ministerio de Inclusión económica y social, y tenían como categorías: Sustitutos con inclusión Laboral /Sustitutos sin inclusión Laboral La Línea Base tan solo se consideró a los 111 sustitutos que tenían la certificación para inclusión laboral. Sin embargo, al haberse unificado en una sola categoría se evidenció que en el 2017 existían 2.438 sustitutos incluidos laboralmente y por ende la meta fue recalculada. |

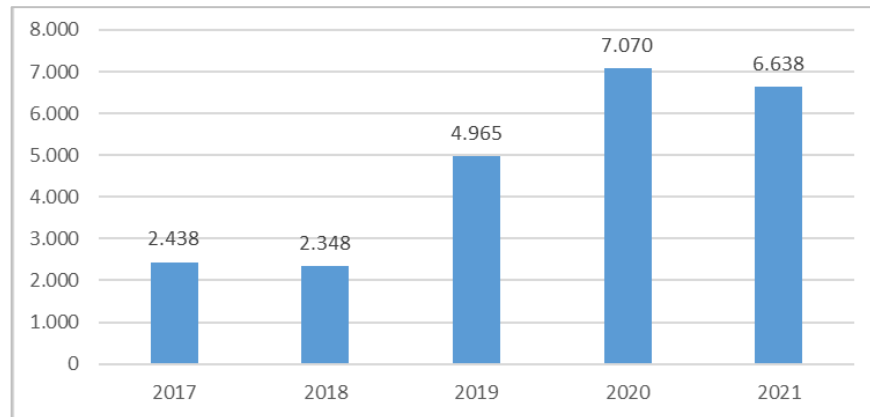
Fuente: Eje de Trabajo y Empleo

- a) **Línea Base:** En el año 2017 se partió con una Línea Base de 2.438 sustitutos insertados laboralmente.
- b) **Meta:** La meta del indicador para el año 2021 es de 7.000 sustitutos insertados laboralmente.



c) Evolución histórica del indicador:

Gráfico 3: Número de sustitutos laborales insertados laboralmente



Fuente: Base de datos MDT 2020

Elaboración: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades – CONADIS

d) Análisis de la evolución del indicador.

En el año 2017, el Ministerio de Inclusión Económica y Social era la Entidad encargada de certificar a los sustitutos; mismos que se dividían en sustitutos con inclusión laboral, sustitutos sin inclusión laboral y por solidaridad humana. Aquellos que obtenían la certificación para inclusión laboral eran familiares que tenía a su cargo una persona con discapacidad mayor de edad y con el grado de discapacidad severa a partir del 75% en los tipos intelectual, psicosocial y física, este grupo tan solo representaba a 111 personas. Mientras que, aquellos que se encontraban en el grupo de sustitutos sin inclusión laboral representaban a familiares directos de niños y adolescentes con discapacidad con un porcentaje menor al 75%, este grupo era más amplio con 2.327 personas, puesto que se señala que esta certificación tan solo era para uso de acciones afirmativas y no para formar parte de la cuota del 4% de inclusión laboral. Sin embargo, en el año 2018 mediante Acuerdo Ministerial MDT-2018-0180 se unificó en una sola categoría a los sustitutos obteniendo como resultado para el año 2019 a 4.965 personas sustitutos activas laboralmente.

Sin duda, los sustitutos de personas con discapacidad se han incrementado de manera exponencial desde el año 2017, debido a las siguientes situaciones:

- En el 2018 debido al Acuerdo Ministerial MDT-2018-0180 se permitió que aquellas personas que estaban consideradas como sustitutos sin inclusión laboral puedan formar parte de la cuota del 4% de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Las inspecciones laborales y la socialización del Acuerdo Ministerial, evidenció que dentro de las Empresas e Instituciones se contaba con empleados que tenían a su cargo personas con discapacidad que no se había certificado, por lo cual las Unidades de Talento Humano apoyaron en este proceso a sus empleados, obteniendo el cumplimiento de la cuota del 4% de inclusión laboral.



- Asimismo, la certificación de sustituto garantizará el derecho a la estabilidad laboral lo que significa la permanencia indefinida en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, se evidencia que en el año 2020 la tendencia de sustitutos aumenta debido a la incertidumbre laboral ocasiona por el COVID-19, lo cual conlleva a que personas que no se encontraban certificadas como sustitutos, se certifiquen ante la Autoridad laboral con el objetivo de obtener la estabilidad laboral correspondiente.

Con corte a marzo de 2021, existe una ligera disminución de 432 sustitutos con respecto al año anterior, esto sin duda refiere al cierre de empresas en el sector privado y a la liquidación de empresas públicas.

Por lo tanto, la meta de 7.000 personas sustitutas activas laboralmente tiene un cumplimiento del 95%, con corte a marzo 2021.

ESTRATEGIA 1. Indicador 3:

| Estrategia | Indicador original | Línea de base | Meta |
|--|---|----------------|--------------------|
| Impulsar la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado | % de instituciones que cumplen la cuota de inclusión laboral de Personas con Discapacidad | Sin Línea Base | Generar Línea Base |

Fuente: ANID 2017 – 2021 Eje de Trabajo y Empleo

Análisis del Indicador 3:

| Indicador original | Indicador modificado | Línea de base | Meta | Observaciones |
|---|--|----------------|--------------------|---|
| % de instituciones que cumplen la cuota de inclusión laboral de Personas con Discapacidad | % de empresas e instituciones que cumplen la cuota de inclusión laboral de Personas con Discapacidad | Sin Línea Base | Generar Línea Base | Se modifica el indicador debido a la disposición de información actual. |

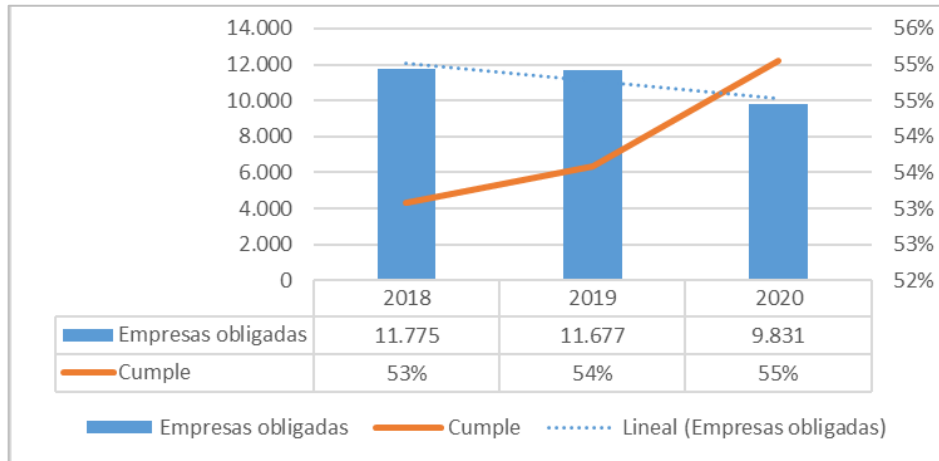
Fuente: Eje de Trabajo y Empleo

- Línea Base:** En el año 2018 se identificó que existían 11.775 empresas con más de 25 empleados y de este grupo el 53% cumplían con la cuota de inclusión laboral.
- Meta:** La meta del indicador para el año 2020 es obtener el 55% de cumplimiento de inclusión laboral.



c) Evolución histórica del indicador:

Gráfico 4: % de empresas e instituciones que cumplen la cuota de inclusión laboral de Personas con Discapacidad



Fuente: Base de datos MDT 2020

Elaboración: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades – CONADIS

d) Análisis de la evolución del indicador:

Para determinar el % de instituciones que cumplen la cuota de inclusión laboral se identifica a todas aquellas Empresas e Instituciones públicas que tienen más de 25 empleados en nómina, en base a la nómina total se verifica el 4% de personas con discapacidad y sustitutos y se determina si existen vacantes por llenar o si están cumpliendo, este cruce de información permite generar un cronograma para realizar inspecciones laborales a aquellas Empresas que se encuentran incumpliendo sus obligaciones.

En este sentido, en el periodo 2018-2019 se evidenció una reducción mínima de empresas e instituciones, esto debido a que el país mantenía una estabilidad económica reflejando un cumplimiento de 54% con relación a la cuota de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Con respecto al año 2020, se determina que la pandemia por el COVID-19 afectó en gran medida al sector empleador. En el sector público un gran número de Instituciones se fusionaron y en el sector privado cerraron o redujeron su personal en varias empresas, esto se demuestra mediante la reducción de 1.846 empresas e instituciones, con respecto al año 2019. Cabe mencionar que, si las empresas reducen su personal en menos de 25 empleados se encuentran exceptas en el cumplimiento de la cuota del 4% de personas con discapacidad y por lo cual ya no forman parte de esta base. Pese, al grave impacto generado por la pandemia del COVID se evidencia que las empresas mantienen su compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad reflejando un cumplimiento del 55% un punto porcentual mayor que el año anterior.

Esta información aún no ha sido actualizada con corte a marzo 2021 debido a que la Autoridad laboral aún no dispone de la Base actualizada de este año.



ESTRATEGIA 2

Ambos indicadores se desarrollarán en conjunto debido a que se refieren a emprendimientos productivos y a la línea de crédito preferente que se generó con BANECUADOR.

ESTRATEGIA 2. Indicador 1

| Estrategia | Indicador | Línea Base | Meta |
|--|---|-------------------|--------------------|
| Potenciar habilidades para la generación de emprendimientos e impulsar el acceso a líneas de crédito preferenciales para Personas con Discapacidad | % de productos específicos de financiamiento para Personas con Discapacidad implementados | Sin Línea Base | Generar Línea Base |

Fuente: ANID 2017 – 2021 Eje de Trabajo y Empleo

Análisis del Indicador 1

| Indicador original | Indicador Propuesto | Línea Base | Meta |
|---|--|-------------------|-------------|
| % de productos específicos de financiamiento para Personas con Discapacidad implementados | Número de productos específicos de financiamiento para Personas con Discapacidad implementados | Sin Línea Base | 1 |

Fuente: Eje de Trabajo y Empleo

ESTRATEGIA 2. Indicador 2

| Estrategia | Indicador | Línea Base | Meta |
|--|--|---|--------------------|
| Potenciar habilidades para la generación de emprendimientos e impulsar el acceso a líneas de crédito preferenciales para Personas con Discapacidad | N° de proyectos de emprendimiento productivos de Personas con Discapacidad apoyados y asesorados | 1.058 proyectos de emprendimiento productivo asesorados | Generar Línea Base |

Fuente: ANID 2017 – 2021 Eje de Trabajo y Empleo



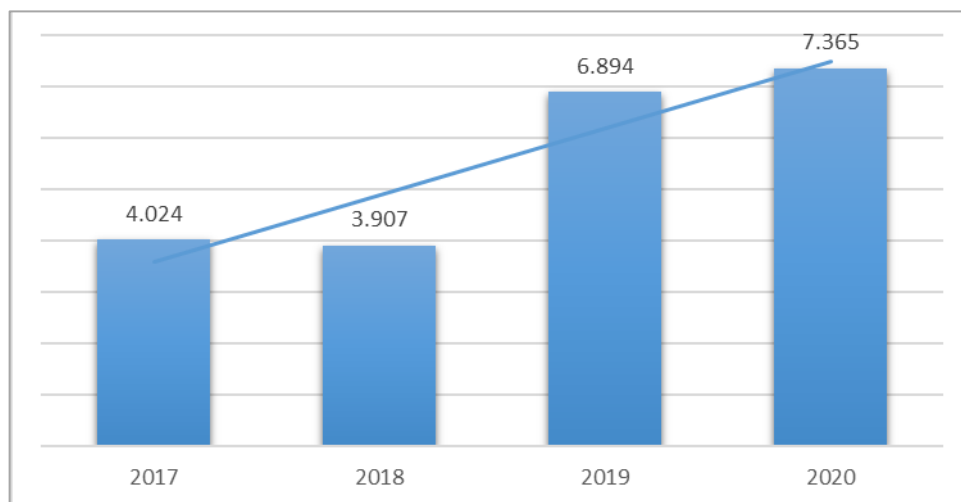
Análisis del Indicador 2

| Indicador original | Indicador propuesto | Línea Base | Meta | Observación |
|--|--|------------|-------|--|
| N° de proyectos de emprendimiento productivos de Personas con Discapacidad apoyados y asesorados | N° créditos preferentes para emprendimientos productivos otorgados por año a personas con discapacidad y sustitutos. | 4.024 | 7.000 | De manera mensual BANECUADOR nos remite la base de créditos colocados para emprendimiento de personas con discapacidad, mientras que MIPRO no lleva el registro de asesorías en planes de negocio para este grupo de atención prioritaria. |

Fuente: Eje de Trabajo y Empleo

- a) **Línea Base:** En el año 2017 se partió con una Línea Base de 4.024 créditos otorgados para emprendimiento para personas con discapacidad y sustitutos.
- b) **Meta:** La meta del indicador para el año 2020 es de 7.000 créditos para emprendimiento para personas con discapacidad y sustitutos.
- c) **Evolución histórica del indicador:**

Gráfico 5: Número de créditos de emprendimiento para personas con discapacidad y sustitutos, por año



Fuente: Base de datos BANECUADOR 2020

Elaboración: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades – CONADIS



d) Análisis de la evolución del indicador

Para obtener la información sobre créditos otorgados a personas con discapacidad y sustitutos, BANEQUADOR realiza el cruce con el Registro Nacional de discapacidad y determina las colocaciones de créditos y la cartera vencida. Esta Entidad ofrece varios productos financieros a la ciudadanía por lo cual para el cálculo se considera el total de créditos otorgados sin contar a la línea que han accedido.

Por lo tanto, en el periodo 2017 y 2018 al no existir una línea de crédito específico o preferente para este grupo de atención prioritaria, el acumulado de créditos otorgados para este periodo es de 7.931.

Sin embargo, en función de la Normativa sobre crédito preferente enmarcada en la Ley Orgánica de Discapacidades en el año 2019 con la finalidad de ofrecer opciones a la ciudadanía para acceder a un crédito para emprender o mejorar su negocio en marcha el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades en coordinación con BANEQUADOR generó la línea de crédito preferente “Somos Productivos” misma que permite obtener créditos productivos desde \$50 dólares hasta \$59.100, con la aplicación del Fondo Nacional de Garantías a personas con discapacidad y sustitutos. Por tal razón, a partir del año 2019 el otorgamiento de créditos productivos aumento en 59% con respecto a los periodos anteriores, evidenciando que los usuarios cada vez más están aportando en un emprendimiento como una forma de autoempleo y generar ganancias. Durante el periodo 2019-2020 se otorgaron 14.259 créditos para este grupo de atención prioritaria.

Con respecto a la información del año 2021, se está coordinando la firma de un Acuerdo de Confidencialidad mediante DINARDAP con el objetivo de que se remita la información con campos y variables más detalladas sobre las personas con discapacidad y sustitutos solicitantes de créditos para emprendimiento.

ESTRATEGIA 3. Indicador 1

| Estrategia | Indicador | Línea Base | Meta |
|--|--|----------------|---------------------|
| Fortalecer la eficiencia de los procesos de inclusión laboral de Personas con Discapacidad | Índice de satisfacción de inclusión laboral de Personas con Discapacidad | Sin Línea Base | Levantar Línea Base |

Fuente: ANID 2017 – 2021 Eje de Trabajo y Empleo



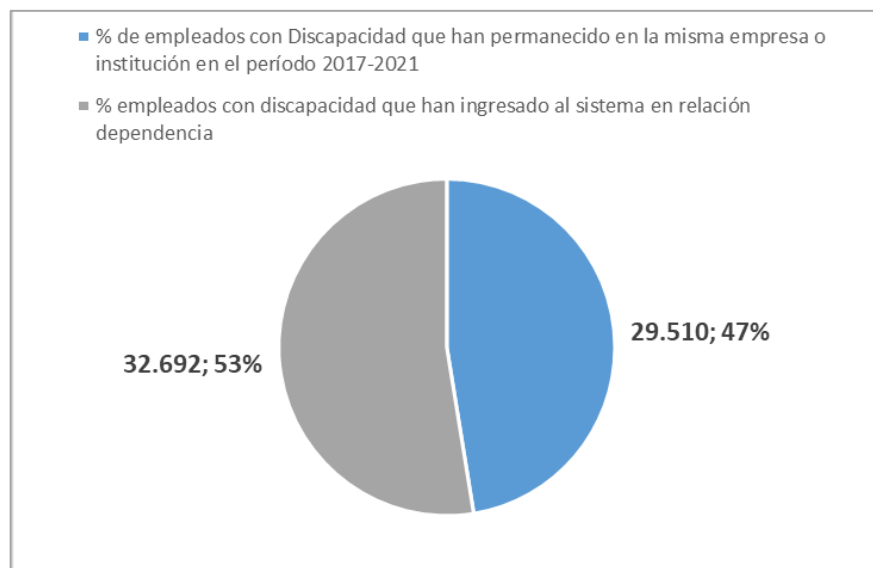
Análisis del Indicador 1.

| Indicador original | Indicador propuesto | Línea Base | Meta | Observación |
|--|---|----------------|------|---|
| Índice de satisfacción de inclusión laboral de Personas con Discapacidad | % de empleados con Discapacidad que han permanecido en la misma empresa o institución en el período 2017-2021 | Sin Línea Base | 47% | Se realiza el cambio de indicador debido a que el índice de satisfacción representa un parámetro cualitativo de medición, mismo que no se puede generar. Mientras que, la estabilidad laboral se identifica mediante el cruce de la base de activos laboralmente del año 2017 con la base del año 2021. |

Fuente: Eje de Trabajo y Empleo

- a) **Línea Base:** Generar Línea Base
- b) **Meta:** La meta del indicador para el año 2021 es de 47%.
- c) **Evolución histórica del indicador:**

Gráfico 6: % de empleados con discapacidad con estabilidad laboral en el periodo 2017 – 2021.



Fuente: Base de datos BANEQUADOR 2020

Elaboración: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades – CONADIS

d) Análisis de la evolución del indicador

Para obtener este indicador se cruza la base de datos histórica del año 2017 de personas con discapacidad activas laboralmente, con la base de personas con discapacidad activas laboralmente del año 2021, mediante este proceso se identifican:



1. Personas con discapacidad que han salido del sistema y por ende se encuentran Cesantes.
2. Personas con discapacidad que han fallecido.
3. Personas con discapacidad que se han jubilado.
4. Personas que han ingresado al mundo laboral y son afiliados con relación de dependencia.
5. Personas que han permanecido en la misma empresa o institución ya que se encuentran afiliados al mismo RUC del año 2017.

Por lo tanto, para este cálculo se utilizan los puntos 4 y 5 del resultado del cruce de la base de datos del año 2017 con la del 2021. Esta información determina un alto porcentaje de estabilidad 47% mismo que se encuentra relacionado con lo que determina la Ley Orgánica de discapacidades en su Art. 51, en el cual se señala que; *“Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.”*

En este sentido, se determina que se están cumpliendo los derechos laborales de las personas con discapacidad y de sus familias.

RESUMEN DE EJECUCIÓN DE METAS DEL EJE

| Estrategia | Indicadores | Meta planificada | Meta cumplida | Observaciones |
|--|--|------------------|---------------|--|
| <p>Impulsar la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado</p> | <p>N° de Personas con Discapacidad insertadas laboralmente</p> | <p>63.516</p> | <p>69.910</p> | <p>Para finales del año 2019 la meta se encontraba cumplida en un 99.6% con 69.632 personas con discapacidad incluidas laboralmente. Sin embargo, debido a la situación económica generada por el COVID-19 a finales del 2020 existen 63.516 personas con discapacidad activas laboralmente representando el 91% de la meta, se espera para el 2021 generar acciones que permitan una mayor inclusión laboral y alcanzar el 9% restante.</p> |



| Estrategia | Indicadores | Meta planificada | Meta cumplida | Observaciones |
|---|--|--------------------|---------------|---|
| | N° de sustitutos laborales de Personas con Discapacidad insertados laboralmente | 7.000 | Cumplido | La certificación de sustitutos es un proceso que permite garantizar una estabilidad económica para las personas con discapacidad y su familia, por lo cual en el futuro este proceso seguirá incrementando. |
| | % de instituciones que cumplen la cuota de inclusión laboral de Personas con Discapacidad | 55% | Cumplido | El incremento del % de cumplimiento de inclusión laboral es un porcentaje progresivo que va de la mano de procesos de inspecciones laborales y la situación económica del país. Al momento se ha logrado una estabilidad en este indicador. |
| Potenciar habilidades para la generación de emprendimientos e impulsar el acceso a líneas de crédito preferenciales para Personas con Discapacidad | N° de productos específicos de financiamiento para Personas con Discapacidad implementados | 1 | Cumplido | Se creo la línea de crédito preferente “somos productivos” dirigida a personas con discapacidad y sustitutos |
| | N° créditos preferentes para emprendimientos productivos otorgados por año a personas con discapacidad y sustitutos. | 7.000 | Cumplido | Desde el año 2017 el promedio de créditos otorgados por año es de alrededor de 5.547. Sin embargo, en el año 2020 se alcanzó 7.365 créditos otorgados a personas con discapacidad |
| Fortalecer la eficiencia de los procesos de inclusión | % de empleados con Discapacidad que han permanecido | Generar Línea Base | Cumplido | Identificar un índice de percepción personal entorno a la inclusión |



| Estrategia | Indicadores | Meta planificada | Meta cumplida | Observaciones |
|---|---|------------------|---------------|--|
| laboral de Personas con Discapacidad | en la misma empresa o institución en el período 2017-2021 | | | laboral de las personas con discapacidad representa un parámetro cualitativo de medición, mismo que no se puede generar. |

En la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidad 2017-2020, en el eje de Trabajo y Empleo existen 3 estrategias y 6 indicadores dirigidas a fomentar la inclusión laboral y promover el empleo de las personas con discapacidad.

De los 6 indicadores, 4 de ellos se encuentran en un cumplimiento del 100% mientras que el relacionado con la inclusión laboral de personas con discapacidad mantiene un 91% mismo que se espera cumplir en su totalidad en el 2021. Asimismo, el índice relacionado con la percepción personal entorno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. fue eliminado al representar un parámetro cualitativo de medición

Por lo tanto, el proceso de seguimiento a los indicadores de la ANID evidenció que lo cinco indicadores han sido desarrollados con líneas base obteniendo metas con resultados cuantificables. Finalmente, se evidencia que existe una sinergia entre las Entidades Rectoras de este eje como; Ministerio de Trabajo, BANEQUADOR y SIL permitiendo la coordinación y generación de resultados favorables para las personas con discapacidad y sus familias.