



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUACION**

CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

TEMA:

**La Inclusión Laboral de personas con discapacidad bajo la
Metodología empleo con apoyo: el rol del Psicólogo
Organizacional**

AUTORA:

Celi Curipoma Lenore Madeline

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

TUTORA:

Psic. Galarza Colamarco Alexandra Patricia Mgs.

Guayaquil, Ecuador

13 de marzo del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Celi Curipoma Lenore Madeline**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**.

TUTORA

f. _____
Psic. Galarza Colamarco Alexandra Patricia Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Psic. Galarza Colamarco Alexandra Patricia Mgs.

Guayaquil, 13 de marzo del 2019



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Celi Curipoma Lenore Madeline**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **La Inclusión Laboral de personas con discapacidad bajo la Metodología empleo con apoyo: El rol del Psicólogo Organizacional**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, 13 de marzo del 2019

LA AUTORA

f. _____
Celi Curipoma Lenore Madeline



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Celi Curipoma Lenore Madeline**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La Inclusión Laboral de personas con discapacidad bajo la Metodología empleo con apoyo: El rol del Psicólogo Organizacional**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 13 de marzo del 2019

LA AUTORA:

f. _____
Celi Curipoma Lenore Madeline



CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

INFORME DE PLAGIO

URKUND

Documento: [LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD BAJO LA METODOLOGÍA EMPLEO CON APOYO EL ROL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL.doc \(D46229065\)](#)

Presentado: 2019-02-22 11:56 (-05:00)

Presentado por: lenori.celi@hotmail.es

Recibido: alexandra.galarza.ucs@analysis.orkund.com

Mensaje: CELI CURIPOMA LENORE MADELINE [Mostrar el mensaje completo](#)

2% de estas 44 páginas, se componen de texto presente en 5 fuentes.

TEMA: La Inclusión Laboral de personas con discapacidad bajo la Metodología Empleo con Apoyo: El Rol del Psicólogo Organizacional

ESTUDIANTE: Celi Curipoma Lenore Madeline

DOCENTE TUTOR: Psic. Alexandra Patricia Galarza Colamarco, Mgs.

Firma

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y la Virgen, por velar espiritualmente por mí, guiar cada uno de mis pasos, por darme la sabiduría, entendimiento y fortaleza para poder culminar mi carrera universitaria.

A mi padre Jorge Celi, quien ha sido mi referente sobretodo en valores y principios. A mi hermana Stephanie por siempre motivarme en cada tarea o trabajo que debía presentar con el fin de culminar mi carrera y obtener mi título profesional.

A todos los profesores que aportaron con su conocimiento a lo largo de mi carrera universitaria, en especial a mi tutora Alexandra Galarza, por el apoyo y la paciencia en cada reunión para poder alcanzar este proyecto.

Lenore Madeline Celi Curipoma

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a las personas con discapacidad, para que realmente se siga reduciendo la brecha de discriminación y no inclusión en las organizaciones, para que se cumplan sus derechos y como sociedad los tratemos como lo que realmente son, personas.

A mis padres y hermana por su apoyo constante durante este largo camino.

Y sobre todo me lo auto dedico, porque me demostré que puedo superar cualquier peldaño para continuar preparándome en mi carrera profesional.

Lenore Madeline Celi Curipoma



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

PSIC. ELBA BERMÚDEZ REYES, MGS.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

PSIC. EFRÉN CHIQUITO LAZO, MGS.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

PSIC. SOFÍA CARRILLO SALDARREAGA, MGS.
OPONENTE

ÍNDICE

RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	2
JUSTIFICACIÓN.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
ANTECEDENTES.....	7
CAPÍTULO I.....	11
MARCO TEÓRICO.....	11
1.1 El Trabajo en el Ecuador.....	11
1.2 Empleabilidad en el Ecuador: personas con discapacidad.....	18
1.2.1 Desempleo en personas con discapacidad.....	22
1.3 Discapacidad y características de la Discapacidad (tipos y calificación de discapacidad).....	24
1.3.1 Tipos de discapacidades.....	26
1.3.2 Calificación o recalificación de personas con discapacidad.....	28
1.3.3 Carné.....	30
1.3.4 Personas que acceden al servicio de calificación o recalificación	30
1.3.5 Pasos para acceder al trámite:.....	31

1.4	La Inserción Laboral vs. la Inclusión Laboral	32
1.5	Marco Legal del Ecuador	36
1.5.1	Ley Orgánica de Discapacidades (LOD)	36
1.5.2	La Discriminación	36
1.5.3	De la Educación	37
1.5.4	Del trabajo y capacitación	38
1.5.5	De la Accesibilidad	39
1.5.6	De la Accesibilidad a la Comunicación.....	42
1.6	Metodologías y procesos de inserción laboral de personas con discapacidad – Buenas prácticas Internacionales	44
1.7	Rol del Psicólogo Organizacional	49
CAPÍTULO II.....		52
MARCO METODOLÓGICO		52
1.8	Enfoque metodológico	52
1.9	Investigación Cualitativa	52
1.10	Alcance Descriptivo	53
1.11	Población.....	53
1.12	Métodos y Técnicas de Investigación	53
1.13	Muestra.....	55
1.14	Variables de la investigación	55
CAPÍTULO III.....		57
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....		57
1.15	Entrevista y Grupo Focal	57

1.15.1	Comparativo de Entrevistas de personas con discapacidad.	66
1.15.2	Comparativo de entrevistas de actores en pro de la Inclusión de personas con discapacidad	69
CAPITULO IV.....		85
PROPUESTA.....		85
	ACCION	90
	RESULTADO ESPERADO	90
	LA SOCIEDAD/TRABAJO	91
	ACCIÓN	91
	RESULTADO ESPERADO	91
	ACCION	92
	RESULTADO ESPERADO	92
CONCLUSIONES		93
RECOMENDACIONES.....		96
REFERENCIAS		98
ANEXOS.....		104

RESUMEN

El presente proyecto de investigación se realizó con el propósito de conocer el estado actual en el que se encuentran las personas con discapacidad, respecto a la inclusión en el mercado laboral, a través de una investigación, si bien es cierto, hoy en día existen normativas que impulsan y exigen la integración de las personas con discapacidad en las organizaciones, se conoció el contexto real en el que se vive. Se evidenció a través de diversos testimonios por medio de entrevistas a personas con diferentes tipos de discapacidad como auditiva e intelectual, como fue su proceso de inclusión laboral. Así como también, se realizó un grupo focal conformado por Psicólogos Organizacionales quienes actualmente se desempeñan como gerentes o jefes del área de talento humano en empresas de diferentes sectores de producción, para conocer su rol como profesionales respecto a la inclusión laboral, de igual manera se conoció los testimonios a través de entrevistas a personas que desde diferentes sectores luchan por los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo padres de familia, funcionarios de CONADIS, docentes etc. Dando como resultado, conocer el nivel de inclusión de las personas con discapacidad en las organizaciones, conocer la forma en que realizan la inclusión las empresas, y si efectúan una verdadera responsabilidad social o lo realizan netamente por cumplimiento de la ley y evitar multas. Además, se estudiaron temas como la normativa laboral, la empleabilidad, tipos de discapacidad, la educación, la discriminación, las nuevas metodologías de apoyo para la inclusión laboral, la importancia del vínculo familiar, la accesibilidad en el entorno, y el rol del Psicólogo organizacional.

Palabras Claves: inclusión laboral, inserción laboral, discapacidad, metodología empleo de apoyo, ley orgánica de discapacidad, accesibilidad.

ABSTRACT

This research project was carried out with the purpose of knowing the current state in which people with disabilities are, respect for inclusion in the labor market, a journey of an investigation, although it is true, today there are regulations that promote and demand the integration of people with disabilities in organizations, we know the real context in which we live. The evidence through various testimonies through interviews with people with different types of disabilities such as auditory and intellectual, as was their process of labor inclusion. As well as, a focus group was made up of Organizational Psychologists who currently work as managers or heads of the area of human talent in companies of different production sectors, to know their role as professionals in relation to labor inclusion, of equal We know the testimonies through interviews with people who differ from the sectors of people with disabilities, parents, CONADIS officials, teachers, etc. Giving as a result, know the level of inclusion of people with disabilities in organizations, know how to make the inclusion of companies, and perform a true social responsibility or comply with the law of fines. In addition, issues such as labor regulations, employment capacity, types of disability, education, discrimination, new support methodologies for labor inclusion, the importance of family ties, accessibility in the environment, and the role of the organizational psychologist.

INTRODUCCIÓN

La discapacidad, es un estado que aqueja la calidad de vida de una persona o de un colectivo. La población con discapacidad, es más propensa a tener estadísticas de escasez más altas, menos oportunidades financieras y menos oportunidades para la preparación académica. Además, se debe añadir también que están sujetos a menor inclusión laboral, debido a lo expuesto se realizará una investigación sobre la inclusión laboral en el país, es importante conocer el estatus real que se vive actualmente, ya que aún muchas personas con discapacidad no tienen trabajo, son discriminadas, son estigmatizadas por las empresas según el tipo y porcentaje de discapacidad, además no tienen las facilidades del entorno como la accesibilidad, comunicación etc.

A pesar de que en la Ley Orgánica de Discapacidades este estipulado como obligación para las empresas ecuatorianas contratar por cada veinticinco trabajadores, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, esto en la práctica tiene una realidad que se debe conocer. El poco conocimiento por parte de la sociedad en base a los diferentes tipos de discapacidades que existen y que características posee cada uno, es en gran parte responsable de la encasillamiento, rechazo y discriminación que padecen las personas con discapacidad. Así como también se conocerá a través de la investigación como se manejan ciertas empresas ecuatorianas, a través de una muestra, y se evidenciará como llevan el proceso de inclusión laboral para estas personas.

El objetivo de la investigación es conocer las diferentes perspectivas de los responsables de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es decir, el gobierno, las empresas con el rol del psicólogo organizacional, las leyes, las propias personas con discapacidad que están empleadas y las que no. Además de proponer mejoras en cuanto a metodologías para el proceso de inclusión de estas personas en el ámbito laboral. Mientras los responsables de la inclusión realicen un verdadero cambio, habrá una inclusión realmente efectiva. La metodología que se utiliza en esta investigación es cualitativa debido a que son entrevistas y grupo focal para conocer los testimonios y perspectivas de diferentes actores que participan en la inclusión laboral que se maneja hoy en día.

JUSTIFICACIÓN

La globalización, los cambios culturales, sociales, económicos, demográficos, políticos están promoviendo a que las organizaciones también vayan al ritmo de estos cambios, y se adapten sobre la marcha, algunas empresas lo lideran, otras siguen tras de aquello, y otras se quedan estáticas tratando aun de entender el cambio porque y para qué.

Considerando lo antes mencionado, es neurálgico que las organizaciones sepan tratar a sus colaboradores como un talento realmente valioso para ellas, generando así una gran ventaja competitiva sobre aquellas empresas que no lo hacen. Dentro del personal que conforman las organizaciones se encuentran las personas con discapacidad, a quienes aún no les brindan una verdadera inclusión laboral, aún existe discriminación o rechazo por su tipo de discapacidad y falta de compromiso por parte de quienes manejan o lideran las empresas, con respecto a brindarles un desarrollo de carrera dentro de las organizaciones ya que por lo general a las personas con discapacidad, los ubican en cargos netamente operativos y con un mínimo de porcentaje de discapacidad según su carnet.

Estas personas se encuentran luchando por sus derechos, los cuales los respalda la ley sin embargo actualmente no son cumplidos ni efectivos, es decir la mayoría de las empresas aún no tienen esa conciencia social de establecer programas de inclusión laboral para las personas con discapacidad. Por parte de la sociedad se da de la misma manera ya que la actitud que aplican ante ellos es muchas veces de insensibilización, es decir, los miran con discriminación, o como un problema, pensando que jamás les pasaría algo así, no obstante, el adquirir cualquier tipo de discapacidad está a la orden del día, puede pasar en cualquier momento y entonces ahí se reflexionaría sobre el trato que damos a estas personas en todos los ámbitos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el presente trabajo se investiga la situación actual de la inclusión de las personas con discapacidad en el medio laboral, como manejan el proceso las empresas y qué estrategias disponen, debido a esto, resulta importante conocer las cifras de personas con discapacidad que existen actualmente en el país. Hasta el 2 de enero del 2019 las estadísticas del Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS, refleja 455.829 personas con discapacidad registradas, de las cuales solo 65.804 se encuentran laboralmente activas.

El Ecuador es un país con diecisiete millones de habitantes, la población económicamente activa, es decir disponible al trabajo, se cuenta en edades entre los 15 y 65 años, en el contexto ecuatoriano representa 9 millones de personas, no obstante, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social solo posee 3,6 millones de afiliados, el 32% de la población en edades laborales. La desempleabilidad de las personas con discapacidad, es solo la punta del iceberg, debajo de esto se encuentran otros factores como: la importancia de la educación, los factores de accesibilidad, metodologías para realizar seguimiento en el trabajo, la discriminación que sufren estas personas, el trato que se les da desde el hogar o la familia, garantizar la correcta evaluación para la obtención del carnet del CONADIS, donde se puede observar el porcentaje de discapacidad que posee la persona.

La calificación llevada a cabo por el CONADIS tuvo muchas falencias, puesto que, al momento de calificar se regían por: la clase social, el nivel de educación y el sector del domicilio de la persona. Es decir, con este enfoque otorgan un mayor porcentaje de discapacidad a las personas si el estrato social, nivel de estudio y sector del domicilio es bajo y otorgan un menor porcentaje de discapacidad a lo contrario, lo cual es un error, ya que no existe una calificación objetiva al momento de entregar el carnet y sin duda alguna influye en la inserción de estas personas con discapacidad en el entorno laboral.

Otro factor es el hecho de que la mayor entidad en el Ecuador que representa a las personas con discapacidad, tenga entre sus políticas: contratar justamente personas con discapacidad, sin embargo, estas personas o equipo multidisciplinario no siempre son los ideales o los

indicados, por ejemplo: una psicóloga no vidente cómo puede emitir un informe de un tipo de discapacidad si no la puede observar.

Si bien es cierto, existe La Ley Orgánica de Discapacidades, que en su artículo 47 estipula la obligación de que las empresas públicas o privadas que tengan un número mínimo de 25 empleados, están obligadas a contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad, en labores que sean permanentes y que se consideren apropiadas tomando en cuenta sus conocimientos y condiciones físicas. Se cuestiona qué gestión están realizando las empresas ecuatorianas para impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad, no tan solo por responder a la normativa impuesta sino más bien, realizarlo como parte de la responsabilidad social empresarial.

Además, es importante conocer cómo las asociaciones, federaciones y las fundaciones hacen para impulsar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad. Por otra parte, las leyes en cuanto a discapacidad que existen en el Ecuador, son un referente a nivel de Latinoamérica, sin embargo, se necesita conocer, en qué medida se está cumpliendo esta ley y qué factores aún faltan para promover y cumplir con la accesibilidad. Frente a esta situación, es necesario conocer las nuevas metodologías para la inclusión laboral que se aplican en el país.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Preguntas de investigación

Formulación:

¿Cómo es el proceso de inserción laboral y empleabilidad de personas con discapacidad?

Sistematización:

- ¿Qué metodología utilizan las organizaciones para incluir a personas con discapacidad al medio laboral?
- ¿Qué tipo de discapacidad es la que prefieren contratar las organizaciones?
- ¿Cómo se evidencia la discriminación a personas con discapacidad en las organizaciones y en el entorno?

Objetivos

Objetivo General:

Determinar el proceso de inserción laboral y empleabilidad de personas con discapacidad

Específicos:

- Conocer la metodología que utilizan las organizaciones para la inclusión de personas con discapacidad
- Identificar el tipo de discapacidad que prefieren contratar las organizaciones
- Analizar la discriminación que existen en las organizaciones y en el entorno hacia personas con discapacidad

ANTECEDENTES

En el Ecuador se han realizado varias investigaciones respecto a las personas con discapacidad en el entorno laboral, social, y respecto a la accesibilidad en las principales ciudades del país como Quito, Guayaquil, Manabí etc. El estudio de Salinas (2017) de la Universidad San Francisco de Quito (USFQ) titulada: “Inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador” revela las dificultades que estas personas atraviesan dentro de un proceso de inclusión laboral en Ecuador, como primer punto establece la dificultad de acceso a ascensos laborales, continuando con problemas de baja autoestima por el tipo de discapacidad, y, por último, la falta de acompañamiento en el proceso de inserción laboral.

En algunas empresas en la ciudad de Quito el acompañamiento que se da a las personas con discapacidad con el fin de que ejerzan, su trabajo es empírico y se manifiesta de manera espontánea, limitando al personal con discapacidad para contar con una persona o grupo de personas que le brinde asesoría durante la ejecución de su labor. Detalla además que, en el Ecuador existe una Ley Orgánica de Discapacidades que se encuentra vigente y que incluye un Manual de Buenas Prácticas respecto a la Inclusión Laboral de personas con discapacidad que menciona la inclusión laboral y el acompañamiento dentro del proceso de integración, el cual, según la investigación realizada, no se aplica con detalle dentro de las empresas y mucho menos se ha establecido como normativa de aplicación obligatoria.

En la provincia de Manabí, García Salazar, Cedeño Barreto y Cobacango Villavicencio (2018) realizaron una investigación con el tema: “La accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la parroquia Calceta cantón Bolívar”, cuyos autores pertenecen de la Universidad Técnica de Manabí, donde se concluye que estas empresas se rigen estrictamente a las normativas y reglamentos establecidos por organismos a nivel nacional. Sin embargo, la mayoría de las personas con discapacidad que laboran en las empresas públicas de Manabí no tienen una profesión, lo que dificulta obtener un puesto de trabajo con mayor rango de empleabilidad. Los trabajos asignados a las personas

se ajustan de acuerdo a su condición de discapacidad, perfil y nivel de estudio, a fin de crear entornos socio-laborales inclusivos y accesibles, aunque en algunos casos el espacio físico no se adapta a su discapacidad y crean un limitante para desarrollarse de forma completa.

En otro estudio realizado en la Universidad Central del Ecuador por Venegas y Espinoza (2018) cuyo título es “La Inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas públicas del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito”, indica que al realizarse la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas se ha visualizado que la mayor parte de personas con discapacidad no mantienen ningún tipo de instrucción educativa, aspecto que dificulta la inclusión de las mismas; pues las exigencias del mercado laboral son cada vez más amplias y las personas con discapacidad no cumplen con dichas exigencias.

Además, define que en estas empresas el principal obstáculo al que enfrentan las personas con discapacidad al momento de ejercer su derecho a la inclusión laboral son las barreras arquitectónicas, que responden a la falta del derecho a la accesibilidad la cual debería ejecutarse siguiendo un principio universal que permita ejercer una movilidad adecuada. Al surgir la inserción laboral sin medir las incidencias jurídicas y sociales se evidencia que las personas con discapacidad no pueden ascender laboralmente en sus puestos de trabajo, porque aún se les sigue observando socialmente como una parte segregada de la sociedad.

Los mecanismos de selección de empleo conforme lo determinan la Ley Orgánica de Discapacidades no se visualizan, puesto que, al momento de requerir a una persona con discapacidad para una plaza de trabajo lo primero que se observa el grado de discapacidad, la instrucción educativa y la experiencia, no siendo estos mecanismos a favor de las personas con discapacidad. Las actividades laborales que desempeñan las personas con discapacidad actualmente no satisfacen sus necesidades; las mismas que pueden ser de orden económico y profesional, con lo cual no se daría cumplimiento al derecho del desarrollo integral de las personas con discapacidad.

En la investigación realizada por Márquez (2018) de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil sobre la “Incidencia socioeconómica de

la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público de la ciudad de Guayaquil”, determinó que las personas con discapacidad en las entidades públicas de Guayaquil, tienen una instrucción de tercer y cuarto nivel, logrando una formación académica profesional adecuada. Estos funcionarios oscilan entre 48 y 63 años de edad y llegan hasta la jubilación porque tienen nombramiento permanente. El rango de discapacidad que se considera con mayor preeminencia es de 31% al 60% ya que es un porcentaje promedio para la inserción y el puesto que le designen dentro de la entidad.

Por otro lado, el estudio realizado por Ulloa y Tapia (2018) de la Universidad de Santiago de Chile Facultad Tecnológica, titulada “Las Concepciones sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil”, escogidas por ser el sector productivo que brinda empleo a la mayor cantidad de personas en situación de discapacidad física, establece que las percepciones de las personas en situación de discapacidad difieren entre sí en cuanto a la imagen de sí mismos; la mayoría, sin embargo, acepta que la discapacidad es un aspecto que limita su acceso a la educación, al empleo y a la vida social en igualdad de oportunidades que el resto de la población.

Este colectivo percibe vulnerabilidad en la formación ocupacional, pues se sienten relegados a tareas rutinarias u operativas que por lo general reciben baja remuneración, en este tema es evidente la descoordinación entre el sector educativo y el sector laboral. En cuanto a la percepción de los demás, los informantes consideran que en muchos casos sus compañeros de trabajo los juzgan por su condición de personas con limitaciones, subvalorándolos al compararlos con aquellos a los que se considera normales. De acuerdo a lo investigado, persiste un bajo involucramiento de las empresas en la promoción de temas de sensibilización y difusión de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Finalmente, se indica que por parte de las autoridades existe escaso seguimiento y control sobre el desarrollo de acciones en pro de los derechos de este colectivo, así como deficiencias en los mecanismos de control en la implementación de las políticas públicas. Por esa razón, es prioritario trabajar en el aspecto formativo, especialmente en lo que tiene que ver con

la articulación entre la educación y el trabajo, en la formación ocupacional y en la inserción laboral y en los programas de seguimiento y mantenimiento del trabajo.

Se requiere de renovadas prácticas que favorezcan la participación de los diversos actores sociales, tales como los estudiantes, los empresarios, las familias y las personas en situación de discapacidad y la ciudadanía en general, a fin de que todos proporcionen los apoyos necesarios y colaboren en la construcción de los espacios para que este grupo de personas sea aceptado como seres que poseen derechos y obligaciones parejas a los demás, y también se les proporcione igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 El Trabajo en el Ecuador

El trabajo implica todo esfuerzo humano o actividad económica que realice el hombre, comprende todas las horas que las personas tributan a realizar determinadas funciones. Como las horas que dedica un profesor a enseñar o las que dedica un albañil en la construcción de una obra. Todo el esfuerzo humano detrás de las actividades económicas y su organización es parte del factor trabajo. El trabajo se divide en dos tipos, trabajo físico y trabajo intelectual, el primero se refiere a toda actividad manual que realice el trabajador y el segundo a toda actividad mental, como la que desempeña un diseñador gráfico al contribuir con ideas para determinado proyecto.

El trabajo dignifica a las personas, es el medio por el cual el hombre subsiste dentro del entorno, realizando actividades físicas o intelectuales, y en compensación por ese esfuerzo se retribuye siendo pagado con una cantidad monetaria. Antiguamente, el trabajo se inició como esclavitud ya que los hombres eran forzados de forma coercitiva a realizar cualquier tipo de actividad especialmente trabajos que requieren fuerza física, sin embargo, se declaró ilegal, aunque actualmente aún existen trabajos ilícitos, no remunerados acorde a las actividades, no asegurados, y sin contrato, donde se benefician netamente los empleadores a costa del esfuerzo de los trabajadores.

Según la Organización Internacional del Trabajo, en el informe de *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias (2018)*, indica que:

Aun cuando el desempleo mundial se ha estabilizado, los déficits de trabajo decente siguen estando muy extendidos: la economía mundial todavía no crea empleos suficientes. Es necesario desplegar esfuerzos adicionales a fin de mejorar la calidad del empleo para las

personas que trabajan y garantizar que las ganancias del crecimiento sean distribuidas equitativamente.

Desde esta perspectiva es importante conocer lo que dictan las normativas legales ecuatorianas en el marco laboral, con el fin de analizar si en realidad garantizan trabajo digno a los trabajadores.

En *El Código del Trabajo (2005)*, señala en su artículo 2, la obligatoriedad del trabajo "Es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes". Se exime en este caso a los jubilados, mujeres madres de familia, menores y mujeres en periodo de parto.

Con respecto al trabajo para las personas con discapacidad *El Código del Trabajo (2005)*, en el artículo 1 del mismo título expresa:

El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

Esta información se respalda en *La Constitución de la República del Ecuador, (2008)* en su artículo 325 al exponer que:

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

El Ecuador es uno de los pocos países de Latinoamérica que cuenta con una Constitución en la que se menciona que, el estado garantiza la atención de las personas con discapacidad en todos los campos. Respecto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en el artículo 47, numeral 5 de la *Constitución de la República del Ecuador (2008)* refiere:

“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”.

Estas leyes que protegen a las personas en situación de vulnerabilidad, tuvieron su antecedente en diferentes movimientos en pro de los derechos de este colectivo que, hasta hace unas pocas décadas, permanecían invisibilidades para el Estado, para los empresarios, la ciudadanía y hasta las mismas personas con discapacidad.

El tema de la discapacidad surge con renovado interés en el Ecuador como movimiento social, a partir de la llegada al poder del ex mandatario Rafael Correa, quien invita a formar parte de su gobierno a una persona con discapacidad física, quien actualmente es el presidente del Ecuador Lcdo. Lenin Moreno Garcés. En gobiernos anteriores, no se consideró a las personas con discapacidad, creyendo que son personas incapaces de ser independientes, valerse por sí mismas y con riesgos por su vulnerabilidad. A partir de cambios en la ley, las personas en condición de discapacidad, con deficiencia o condición incapacitante tienen derecho a incursionar en el medio laboral, es decir tienen derecho a un trabajo asalariado en condiciones de equidad y a no ser discriminadas en las acciones relaciones al empleo, debido a esto desde se creó la *Ley Orgánica de Discapacidades*, (2012) cuyo artículo 47 obliga:

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

El *Código del Trabajo*, (2005) en su art. 42 el numeral 3.3 indica que “El empleador que incumpla con esta obligación puede ser sujeto de una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general”. Esta situación logra marcar un precedente en la historia de las personas con discapacidad del Ecuador, debido a que era muy difícil o imposible que estas personas tengan la oportunidad de acceder a un empleo, con los mismos derechos y obligaciones como cualquier otro trabajador a pesar del apoyo de los movimientos, o grupos en defensa a estas personas. La aparición de esta Ley de discapacidades cambió no solo en la posibilidad de obtener un empleo, sino también en sentirse valorados por parte de la sociedad y el mercado laboral, preocupándose por sus necesidades, ubicándolos en un trabajo de acuerdo a sus competencias y habilidades.

Esta situación, es más que una oportunidad para las personas con discapacidad, la sociedad en general inició un camino para aprender de ellos y ser facilitadores en cuanto al medio o al entorno donde tienen que desenvolverse juntos. Cambió la perspectiva, al pasar de ser personas diferentes desde una concepción peyorativa, a visualizarlos como personas con capacidades diferentes, que, si bien es cierto, carecen de una habilidad, sin embargo, desarrollan otra haciéndolos parte del mundo lleno de diversidades en que vivimos.

La ley en general debe brindar a los trabajadores adecuado amparo para la garantía y validez de sus derechos, ya que estos son irrenunciables. El cumplimiento de estas normas contribuye a que nadie estará obligado a laborar sino a través de un contrato y el salario correspondiente, en base a este último factor, es importante recalcar que actualmente el *Ministerio del Trabajo* aumentó el salario básico unificado para el año 2019. Ledesma (2018) ex Ministro del Trabajo, indicó en su cuenta twitter que:

“Después de un análisis técnico consensuado como Gobierno Nacional se da a conocer que el aumento del #SalarioBásico2019

será de USD 8, esto considerando los índices económicos y precautelando los intereses de trabajadores y empleadores”.

Y por parte del *Ministerio de Trabajo del Ecuador* (2018) se anunció que:

El nuevo Salario Básico Unificado (SBU) regirá desde el 01 de enero del próximo año, este aumento equivale al 2,073%, considerando variables de inflación proyectada y productividad laboral. Los USD \$394.00 se fijaron para todo el sector trabajador, incluidos los de la pequeña industria, agrícolas y de maquila. Así como las trabajadoras remuneradas del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa y las variables utilizadas para calcular el SBU, también lo serán para fijar los salarios mínimos sectoriales de las 21 Comisiones Sectoriales.

Antes de que el gobierno envíe este comunicado sobre el incremento del salario básico unificado, empleadores solicitaban o exponían que se debía mantener el salario del año 2018, mientras que los trabajadores pedían un alza de 22 dólares, sin embargo no se llegó a ningún consenso. Como es costumbre en América Latina, cada año se debe dar un alza en los salarios, dependiendo de su contexto, economía, políticas etc. El país con el salario mínimo más bajo en América Latina es Venezuela el más alto es Panamá. *El Diario La hora* (2018) sobre el Ranking de Salarios Básicos Unificados en América Latina indica que:

El primer lugar lo ocupa Panamá con 744 dólares, seguido por Argentina con 544, Costa Rica con 512, Chile con 456, Uruguay con 431, y Ecuador con 394. El salario básico panameño cubre en 231% los gastos mensuales, que ascienden a 322 dólares.

Informes del Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, revelan que el salario mínimo ecuatoriano solo engloba el 60% de los consumos prioritarios mensuales, teniendo en cuenta que la canasta básica familiar es de USD 715,16 con lo cual se puede observar una gran brecha salarial que no logra cubrir todas las necesidades de los trabajadores.

El SBU de muchos de nuestros países vecinos tiene un poder adquisitivo más alto, lo que significa más posibilidades de ahorro. Esto tiene que ver con que en la última década el país se volvió excesivamente caro, y los precios subieron incluso por encima de la inflación de EE.UU. Esto provocó, a su vez, las inflaciones negativas de los últimos meses, aunque la realidad económica del país sigue distorsionada por el modelo de alto gasto público y endeudamiento (Morrillo, citado por El Diario la Hora 2018).

De acuerdo a esta información, el Ecuador no se encontraría en un lugar competitivo en referencia al salario mínimo vital, con respecto a los demás países de la región, lo que incita el análisis de otros factores de trabajo en el país, para tener resultados más alentadores y conocer las condiciones reales de trabajo en el Ecuador. Sin embargo, se podría trabajar en la producción de nuestros propios recursos para cubrir la canasta básica familiar o en la creación de nuestra propia materia prima, además de incentivar la inversión extranjera, y no limitarse en el ámbito económico que vive actualmente el país.

Por otro lado, en el objetivo número uno del *Plan Nacional de Desarrollo* (2017-2021) desarrollado en el actual gobierno, indica: “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas”, cuenta entre sus metas para el 2021, reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres del 21,9% al 18,4%. En este sentido, hay mucho que trabajar, debido a que aún se vive en un país de cultura machista, donde prevalece el paradigma de que el hombre debe ganar una mayor remuneración que la mujer, por el simple hecho del género, impidiendo el desarrollo de la igualdad profesional y salarial que se merece la mujer.

Entre las Políticas del *Plan Nacional de Desarrollo* (2018), se encuentra la 1.7, la cual indica: “Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas”, esto es respaldado por *el Código del Trabajo* (2005) en su artículo 42, numeral 3.1 al considerar como obligación del empleador “Inscribir a los trabajadores en el Instituto

Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días”.

En el Ecuador, los empleadores deben pagar el 17.8% del salario de un trabajador de acuerdo al plan de seguridad social ecuatoriano. Este pago ofrece al trabajador cobertura de seguro de salud total, acceso a préstamos con intereses bajos y también se paga un fondo de jubilación para el trabajador, que son los conocidos fondos de reserva.

Es así como, ningún trabajador puede laborar sin estar asegurado y poder gozar de la respectiva atención médica, préstamos quirografarios, hipotecarios y demás beneficios que ofrece el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), aunque en estos últimos años la imagen de la institución se ha visto empañada, por los diferentes casos de corrupción que lo mantienen con dificultades financieras, trayendo como consecuencias la deficiente atención médica, la poca eficacia para la obtención de citas médicas inmediatas, fondos insuficientes para pagos, medicinas, etc.

En cuanto a los contratos, según el *Código del Trabajo* (2005) en el art. 11 existen:

Contrato expreso o tácito, a sueldo, a jornal, en participación y mixto; por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; a prueba; por obra cierta, por tarea y a destajo; por enganche; individual, de grupo o por equipo.

En el literal h) del mismo artículo, en el cual fue derogado el tipo de contrato por horas por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 el 6 de mayo del 2008. En el Ecuador por lo general los contratos se firman por un período de prueba de tres meses e indefinidos, dependiendo del acuerdo al que llegue el empleador y el trabajador en el proceso de contratación.

Las leyes gubernamentales recientes, protegen al trabajador y requieren que el empleador contrate legalmente al empleado, aporte el IESS

y no despida al trabajador sin pagar la correspondiente indemnización. El monto de la separación depende de cuánto tiempo el colaborador ha estado trabajando para el empleador, y si el empleado fue despedido o realmente dejó de trabajar.

En cuanto a las horas de trabajo en el Ecuador, la norma es de 40 horas a la semana con 8 horas diarias, dependiendo del tipo de trabajo, tal como lo indica el *Código del Trabajo* (2005) en su artículo 47:

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

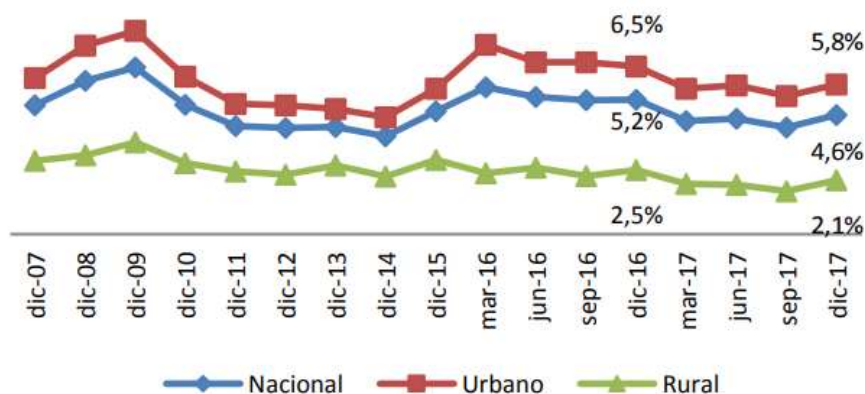
1.2 Empleabilidad en el Ecuador: personas con discapacidad

La empleabilidad va más allá del índice de trabajo que maneje una organización o un estado. La empleabilidad va a depender de factores extrínsecos e intrínsecos. Entre los factores extrínsecos: nivel de educación, conocimientos, técnicas, competencias, habilidades para relacionarse, ubicación geográfica, etc. y entre los factores intrínsecos está etnia, raza, cultura, costumbres, tradiciones etc. Estos factores se deben alinear a las necesidades de cada organización en cualquier parte del mundo, y a su vez las organizaciones deben alinearse a los cambios demográficos, sociales, financieros, de globalización etc.

Se puede decir entonces que, la empleabilidad es la capacidad que tienen las personas para acceder y permanecer en un determinado puesto de trabajo, desarrollarse en el mismo, o tener la capacidad de mejorar profesionalmente en otra plaza de trabajo.

El *Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)* (2017) dio a conocer, los resultados de la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU) de diciembre de 2017.

Figura 3. Tasa de desempleo a nivel nacional, urbano y rural, 2007-2017.



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

De manera general, los resultados de la encuesta de diciembre 2017 muestran una reducción anual estadísticamente significativa de la tasa desempleo a nivel nacional. Así, en diciembre del 2016 el desempleo fue del 5,2% de la PEA y en el mismo mes de 2017 la tasa se ubicó en 4,6%, 0,6 p.p. menos que el año anterior. Desagregado por área urbana y rural, el desempleo se mantuvo en los niveles de diciembre 2016, es decir, no se registraron variaciones estadísticamente significativas.

Este indicador está relacionado, principalmente, a las actividades laborales donde el trabajador cumple las 40 horas semanales y gana el salario básico unificado o más. Compañías de contratación y Recursos Humanos como Human Plus confirman esta situación al indicar que:

Las contrataciones en el primer trimestre aumentaron un 25% con relación al mismo período del año anterior, sin embargo, la mitad de estos trabajos no se consideran empleo pleno, se tratan de actividades de trabajo autónomo, innovación, emprendimiento, etc.

Principalmente se encuentran en las áreas de tecnología, manejo de cuentas de redes sociales y web, vendedores comisionistas, creativos y más (Troya, citado por el Diario el Comercio, 2017)

Entre los trabajos no adecuados se encuentran las personas que están en el subempleo, el cual es considerado un empleo de menor calidad. La característica principal del subempleo es que se gana menos del salario básico o se trabaja por menos de las 40 horas, razón por la cual las personas que se encuentran en esta situación desean encontrar un nuevo trabajo. Dentro de este tipo de empleo hay muchos ejemplos, trabajadores que han tenido que dejar sus trabajos por diferentes razones e inician un emprendimiento y personas que se dedican al comercio de forma autónoma. En relación a este tema, el exministro de Trabajo señaló que:

El Gobierno registró un alza del empleo en construcción, comercio y agricultura. Mientras que se registró una caída de los puestos de trabajo en administración pública y defensa, turismo y servicios financieros. Muchas de las personas que consiguieron un empleo no están precisamente afiliadas a la seguridad social. El empleo crece, pero no necesariamente es empleo adecuado. Puede ser que vayan a la informalidad, el emprendimiento e incluso empleo no adecuado (Berrezueta, citado por Diario el Comercio, 2017).

En este sentido es importante analizar las estadísticas, no solo gráficamente sino también a profundidad, sus consecuencias y antecedentes para tener un mejor panorama y realidad de lo que sucede en el país, como es el caso del desempleo. En primera instancia se podría pensar que el desempleo efectivamente bajo, sin embargo, detrás de esto surgen otros factores a analizar.

Una encuesta privada confirmó las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) con relación a la compleja situación laboral de los jóvenes. La consultora de recursos humanos Grupo Adecco realizó un sondeo en 400 jóvenes de entre 18 y 27 años y determinó que el 70% no encuentra empleo. En la última encuesta del INEC, con cifras del primer

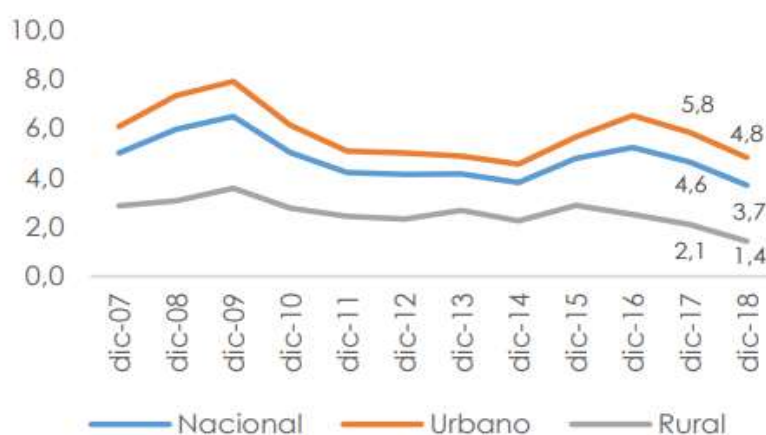
trimestre del 2018, se revela que el 38,9% de los ciudadanos, entre 15 y 24 años, se encontraban desempleados.

Según Adecco, la mayoría de desempleados son personas que tienen estudios, pero que han tenido que dedicarse a otras actividades, fuera de su formación académica. En este segmento se halla el 57%, mientras que el 35% tienen su propio emprendimiento y el 4% colabora para alguna plataforma digital. La mayoría de gente joven trabajando está en empresas privadas y los sectores que más demanda de puestos tienen son: administrativo, de atención al cliente, call center, comercial, ventas, marketing, construcción, medicina y farmacia. (Grupo Adecco, citado por Revista Líderes, 2018).

El *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos* (2018) en su función de proporcionar las estadísticas oficiales del mercado laboral de Ecuador, expone datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de diciembre de 2018 en torno al mercado de trabajo, en donde indica que:

En diciembre de 2018, la tasa de desempleo a nivel nacional fue de 3,7%; a nivel urbano esta tasa fue 4,8%, y a nivel rural en 1,4%. Las variaciones tanto a nivel nacional, urbano y rural respecto a diciembre de 2017 fueron estadísticamente significativas.

Figura 3. Tasa de desempleo a nivel nacional, urbano y rural, 2007-2018. (En porcentaje respecto a la PEA)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

Se concluye que entre el año 2017 y el año 2018 el desempleo se redujo en un 0,9 % en los meses de diciembre, lo cual es significativo para el INEC, sin embargo, aún existen personas tratando de conseguir una plaza laboral. Cabe destacar que según el informe las ciudades de Ambato y Guayaquil son las que se registra una mayor rebaja del desempleo. En Guayaquil, la cifra pasó de 4,4% a 3,1%; mientras que, en Ambato, de 6,1% a 3,4%. En Quito, la tasa de desempleo sigue siendo la más alta, es de 8,2% hasta diciembre.

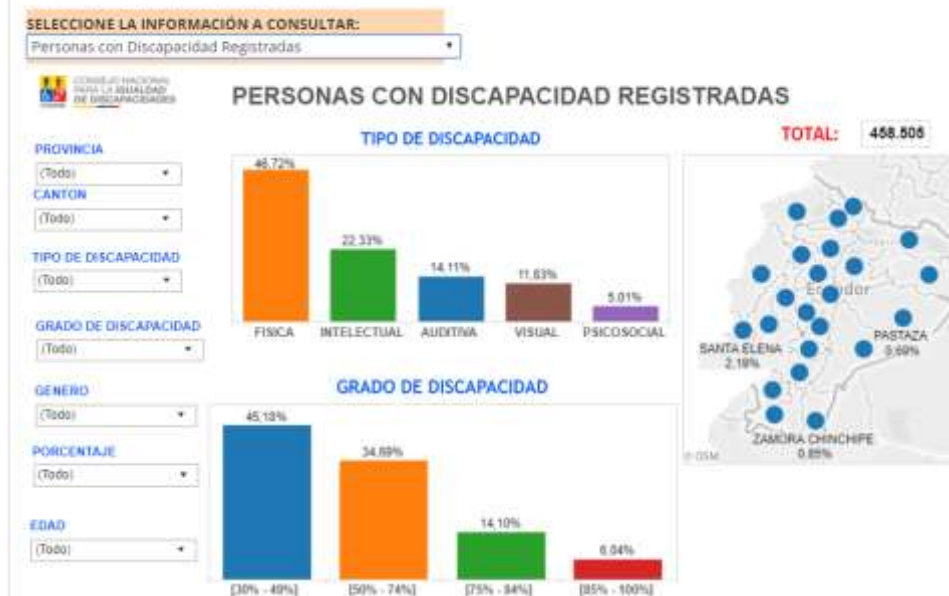
Como dato adicional para el 2019, según el portal de la *BBC News Mundo* (2019) las profesiones y campos laborales e incluso la forma de vivir están despuntando conjuntamente con las nuevas tecnologías. Es por ello que, varias compañías especializadas en talentos digitales han hecho sus apuestas sobre los perfiles que deben tener los profesionales del futuro, entre los cuales destacan: “especialista en ciberseguridad, desarrollador de blockchain, ingeniero de aprendizaje automático, arquitecto de la nube, analista de inteligencia de negocios”.

Las tendencias de nuevos puestos de trabajo se inclinan al área tecnológica, lo que nos lleva a todos los profesionales a capacitarme integralmente para poder comprender, aplicar y seguir la marcha de las nuevas tecnologías que se van presentando y evolucionando.

1.2.1 Desempleo en personas con discapacidad

Las políticas públicas implementadas para el garantizar los derechos de las personas con discapacidad se reflejan en temas como el trabajo y el conocimiento. Sin embargo, se requiere mayor sensibilización social para una inclusión integral. Según el *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades* (2019), existen registrados 458.505 personas con diferentes tipos de discapacidades en el Ecuador.

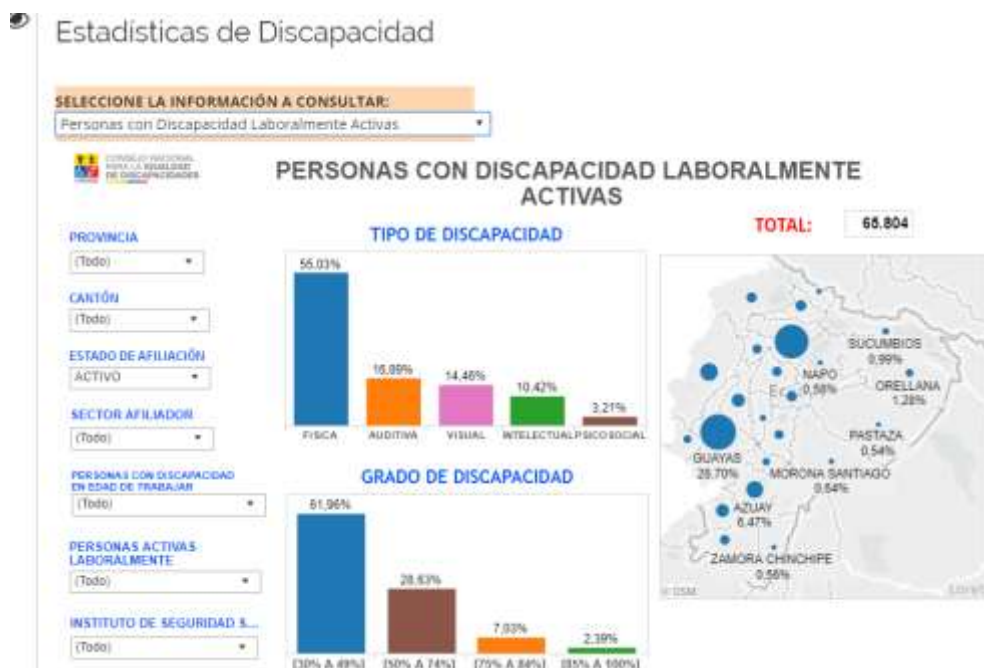
Estadísticas de Discapacidad



Fuente: Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS

Fecha: 2 de febrero de 2019

En comparación de las cifras del mismo *Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades* (2018) las cuales indican que las personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas son 65.804



Fuente: Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades CONADIS

Fecha: febrero de 2018

Evidenciando una brecha por cubrir en cuanto a las 392.701 personas con discapacidad que no se encuentran laborando y que aun luchan por ocupar un puesto de trabajo dentro del mercado laboral ecuatoriano. Así como también se evidencia que, el 66,65% de las personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas pertenecen al género masculino, mientras que el 33,35% son mujeres. Asimismo, la discapacidad física es la que más cubre el mercado laboral con el 54,20%, seguida de la discapacidad auditiva con el 16,77%, visual 14,96%, intelectual 11,04%, y psicosocial 3,03%.

El Ministerio de Trabajo a través de los inspectores debe vigilar el cumplimiento del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, la cual obliga a la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo no maneja cifras de las empresas que cumplen con esta normativa.

1.3 Discapacidad y características de la Discapacidad (tipos y calificación de discapacidad)

Según la *Organización Mundial de la Salud* (OMS 2019), la discapacidad es un término general que abarca:

Las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad se considera un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

La discapacidad comprende una limitación física, social, o mental; la cual impide que se realice una actividad efectiva al ciento por ciento. Se la

ha denominado por error, capacidad especial, pero no se encuentra nada de especial cuando se tiene algún tipo de discapacidad. Realmente se les debe nombrar o catalogar como personas con discapacidad, anteponiendo la palabra persona, debido a que tienen derechos y obligaciones como cualquier ciudadano, sin olvidar que poseen una limitación.

La *Ley Orgánica de Discapacidades* (2012) en su artículo 6, considera a las personas con discapacidad como:

Toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

Podemos decir entonces que, la discapacidad es una condición en la cual las personas no pueden desarrollar de manera integral una actividad en específico, debido a que poseen limitaciones en sus facultades físicas, mentales, auditivas, psicosociales y visuales dificultando el desarrollo normal de una persona.

Según cifras del *Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades* (2019) hasta el 2 de enero del 2019 existen registradas 455.829 personas con discapacidad en el Ecuador, de las cuales hasta febrero 2018 solo 65.804 personas se encuentran activas laboralmente, e indica entre sus estadísticas que la discapacidad preponderante en el Ecuador es la discapacidad física. El 46,68% tienen discapacidad física, intelectual con 22,37%, discapacidad auditiva con 14,12%, seguida de la visual con 11,84% y psicosocial con 5,00%. Entre las personas que se encuentran laboralmente activas, la discapacidad que se encuentra más alta corresponde a la discapacidad física con un 55,03%, con discapacidad auditiva 16,89 con 14,46% visual, con 10,42% intelectual, y con 3,21% a la psicosocial. Se puede evidenciar que existen más personas con discapacidad física trabajando en el Ecuador, entre 18 a 65 años de edad.

1.3.1 Tipos de discapacidades

Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. En los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando. Ello se debe a que la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, y también al aumento mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental.

Es por esto que es importante como sociedad civil conocer cuáles son los tipos de discapacidad que existen, y estar a la par de países de primer mundo donde no solo esta sociabilizado es de decir se conocen los tipos de discapacidad sino también garantizan accesibilidad integral a estas personas. Cada persona con alguna discapacidad es diferente a la otra según el grado de gravedad de su caso, ya sea que tengan el mismo tipo de discapacidad o que tengan una discapacidad distinta son diferentes las necesidades que puedan tener y diferente el nivel de cuidado y atención que se le brinde.

Los tipos de discapacidad y sus grados son variados y complejos, son como la personalidad de un individuo, con rasgos conocidos y otros ocultos o por descubrir, algunos de estos requieren una atención personalizada.

La *Ley Orgánica de Discapacidades* publicada en Registro Oficial el 25 de septiembre de (2012), en el artículo 6 reconoce cuatro tipos de discapacidades, estas son:

Discapacidad Física

Discapacidad Mental

Discapacidad Intelectual

Discapacidad Sensorial

El Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), maneja cinco tipos de discapacidades en sus estadísticas, las cuales son: física, intelectual, auditiva, visual y psicosocial.

El *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidades*, creado por el Ministerio de Trabajo en el (2013) describe siete tipos de discapacidades. A continuación, se procederá a profundizar en la definición de cada una de las discapacidades, según el manual.

Los tipos de discapacidades son los siguientes:

Discapacidad Física. - Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras. Estas deficiencias pueden ser evidentes (amputaciones, paraplejía, hemiparesia, etc.), pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles (fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc.).

Discapacidad Psicológica. - Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc.

Discapacidad Intelectual. - Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana.

Discapacidad Sensorial. - Dentro de esta discapacidad se encuentran las siguientes:

Discapacidad Visual. - Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación.

Discapacidad Auditiva. - Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas.

Discapacidad del Lenguaje. - Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones.

1.3.2 Calificación o recalificación de personas con discapacidad

Según el *Ministerio de Salud Pública* (2018) la Calificación o recalificación de personas con discapacidad es:

Un servicio orientado a la calificación o recalificación de personas con discapacidad a través de una valoración bio-psicosocial, la cual se realiza en establecimientos de Salud de primer nivel autorizados, o de ser necesario, se coordina una atención médica domiciliaria. (Ver anexo Establecimientos de Salud de Primer Nivel autorizados Calificadores)

La calificación de discapacidades es realizada por un equipo de profesionales en medicina, psicología y trabajo social, del CONADIS de

manera que mediante la aplicación de tablas en estas áreas determinan el porcentaje de discapacidad.

Dentro de este contexto, la calificación dependerá de la dimensión de las secuelas para desempeñarse en las actividades de la vida diaria y el autocuidado. Sin embargo, el carné emitido por CONADIS tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 2019, debido a que ahora realizará la calificación y recalificación el Ministerio de Salud Pública, mediante el nuevo Manual de Calificación de la Discapacidad.

La *Organización de Naciones Unidas* (1192) declaró, “el 3 de diciembre como el Día Internacional de las Personas con Discapacidad con el objetivo de promover los derechos y el bienestar de este grupo de atención prioritaria en todos los ámbitos de la sociedad”

El presidente de la República, Lenin Moreno a través del Ministerio de Salud Pública, presentó el 3 de diciembre del 2018, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el nuevo Manual de Calificación de la Discapacidad 2018. El Manual se elaboró desde noviembre del 2017, a través de mesas de trabajo, con la participación de Ministerio de Salud Pública (MSP), Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), Ministerio de Inclusión Social (MIES), Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y la Universidad Central del Ecuador. Para su elaboración se tomó en cuenta a especialistas en endocrinología, hematología, neurología, y se valoraron los criterios de la academia en talleres.

El documento será empleado para facilitar la calificación de personas con alguna discapacidad permanente que limite sus actividades en la vida diaria y restrinja su participación, con relación a su entorno social. Además, con esta guía se podrá calificar el tipo de discapacidad a través de una evaluación médica, psicológica, social, la recopilación, análisis de certificados de especialidad, entre otras.

1.3.3 Carné

Las personas con discapacidad portadoras del carné emitido por el *Ministerio de Salud Pública* (2018) independientemente del año de emisión deberán, “acercarse a los establecimientos de Salud de primer nivel autorizados y canjearlo por un nuevo carné; en el cual constará la nueva fecha de emisión y no tendrá fecha de caducidad”

En el artículo 9 de la *Ley Orgánica de Discapacidades* (2012) indica que:

La autoridad sanitaria nacional a través del Sistema Nacional de Salud realizará la calificación de discapacidades y la capacitación continua de los equipos calificadores especializados en los diversos tipos de discapacidades que ejercerán sus funciones en el área de su especialidad. La calificación de la discapacidad para determinar su tipo, nivel o porcentaje se efectuará a petición de la o el interesado, de la persona que la represente o de las personas o entidades que estén a su cargo; la que será voluntaria, personalizada y gratuita.

El carné emitido por CONADIS tendrá validez hasta el 31 de diciembre de 2019, en el caso de que la persona con discapacidad portadora del mismo requiera una certificación adicional, deberá solicitar el certificado de discapacidad en los establecimientos de Salud de primer nivel autorizados, el mismo que será el documento habilitante suficiente para acceder a los beneficios de Ley hasta que se recalifique con el nuevo instrumento de valoración ecuatoriano de discapacidad. Las personas con discapacidad portadoras del carné emitido por el CONADIS; deberán acceder al proceso de recalificación, sin costo.

1.3.4 Personas que acceden al servicio de calificación o recalificación

Las personas con discapacidad deben realizar el trámite de calificación, a fin de obtener el carné que evalúa la discapacidad que tienen, para que puedan acceder a los beneficios que les otorga la ley y para poder

ser monitoreados por las autoridades con el fin de hacer el seguimiento respectivo.

La recalificación se puede realizar máximo dos veces al año, luego de la calificación inicial. La Calificación de personas con discapacidad puede realizarse en el domicilio, siempre que notifique su imposibilidad de movilización.

Es muy importante que los familiares o las mismas personas que se encuentran con alguna discapacidad visible o no, se realicen la evaluación respectiva. Entre las personas que deben acceder a este trámite se encuentran:

Personas con discapacidad visible o evidente.

Personas con discapacidad no visible o no evidente.

Personas con discapacidad que se han evaluado en alguna ocasión anterior para una recalificación

Personas con discapacidad ecuatorianos(as) residentes en el exterior (certificado provisional)

Personas que han perdido o han sufrido robo del documento.

1.3.5 Pasos para acceder al trámite:

*Calificación de personas con discapacidades visibles o evidentes” y
Calificación de personas con discapacidades no visibles o no evidentes*

Llamar al número telefónico 171 para solicitar una cita médica de evaluación bio-psicosocial a persona con discapacidad, asistir al Establecimiento de Salud de primer nivel autorizado con los requisitos correspondientes y obtener el carné de persona con discapacidad en el establecimiento de Salud donde lo evaluaron.

Recalificación de personas con discapacidad

Llamar al número telefónico 171 para solicitar una cita médica de evaluación bio-psicosocial a persona con discapacidad, asistir al establecimiento de Salud de primer nivel autorizado con los requisitos correspondientes para la recalificación y obtener el carné de discapacidad en el Establecimiento de Salud de Primer Nivel donde lo evaluaron.

Calificación de personas con discapacidad en su domicilio

Llamar al número telefónico 171 o acudir al establecimiento de Salud de primer nivel autorizado más cercano (puede hacerlo un familiar) e indicar la necesidad de calificación de persona con discapacidad a domicilio, recibir cita domiciliaria para la evaluación bio-psicosocial y obtener el carné de persona con discapacidad en el establecimiento de Salud de primer nivel autorizado.

Emisión del certificado provisional de personas con discapacidad a ecuatorianos(as) residentes en el exterior

Presentar los requisitos en las representaciones diplomáticas ecuatorianas del país donde resida la persona con discapacidad, recibir vía electrónica el *certificado provisional*. Una vez que retorne al Ecuador, en el plazo de noventa (90) días deberá someterse a la verificación física (Calificación o recalificación de personas con discapacidad en los establecimientos de Salud de primer nivel autorizados).

Emisión del carné de discapacidad por pérdida, sustracción o robo

Acercarse al establecimiento de Salud de primer nivel autorizado con los requisitos correspondientes.

1.4 La Inserción Laboral vs. la Inclusión Laboral

La inserción laboral es el proceso por el cual las empresas requieren contratar personal para ocupar determinado cargo dentro de la organización,

comprende la convocatoria de la empresa, desde una publicación (prensa escrita, radio o medios digitales) para dar a conocer la vacante; hasta conocer, evaluar y contratar al candidato más oprimado para desempeñar las funciones del puesto. En este engranaje participan para su ejecución, diferentes componentes, desde las competencias, habilidades, conocimientos y experiencias que presentan los candidatos, como las oportunidades que brinda el mercado laboral, logrando el encuentro entre la necesidad de lograr un trabajo o empleabilidad y la posibilidad de ocupar un puesto en una organización.

“La inserción laboral representa aquel proceso sistemático para la incorporación de una persona dentro de una actividad empresarial o productiva, siempre que cumpla con las condiciones interpersonales y sistémicas que busca la empresa”. (González y Pérez, citado por Espinoza y Gallegos, 2017)

Para llevar a cabo un proceso de inserción laboral objetivo, se debe tener primero el perfil del puesto, donde se encuentren detallados los requisitos que debe tener, las habilidades, competencias y destrezas propias del cargo. Esto permite que la búsqueda se alinee lo más posible a los requerimientos establecidos, eliminando cualquier tipo de sesgo en el proceso.

El siguiente paso, es realizar las entrevistas para conocer más a profundidad al candidato en relación con sus actitudes, lenguaje corporal y formas de expresión. Luego de esto es importante realizar o aplicar evaluaciones tanto psicológicas como técnicas, para corroborar los conocimientos que están en su perfil, y de esta manera obtener un puntaje para el informe final.

El candidato escogido, no solo va a desempeñar un trabajo, sino que se convierte automáticamente en un talento productivo dentro de la sociedad y su familia, además empieza a formar parte del grupo económicamente activo del país. Es vital entonces, diferenciar la inserción laboral de la

inclusión laboral, conceptos que apuntan totalmente a descripciones y fines diferentes. Varios autores indican que:

Dentro de la sociedad la inserción laboral es un elemento de vital importancia para reducir las brechas de desigualdades ante las oportunidades, para que personas según su condición física, económica y social puedan realizar actividades laborales como medio para obtener ingresos que les permitan vivir mejor (Monereo, Fernández y López, citado por Espinoza y Gallegos, 2017)

El nivel de educación académica, la preparación, capacitación; las destrezas, la edad y hasta el género pueden significar un elemento diferenciador al momento de lograr entrar o no en una organización. Las personas encargadas de los procesos de selección y contratación de talento humano deben tener claro que existen personas que tienen los conocimientos, habilidades y características que requiere un cargo, aunque no cumplan con otros requerimientos estipulados por la organización como: la condición económica, la imagen o el nivel cultural. Este paradigma no debe estar presente en las personas que dirigen los departamentos de talento humano, tampoco en la alta gerencia y menos aún en los mismos trabajadores, con esto se lograría que se considere el ingreso de muchas más personas en condiciones de trabajar a diferentes organizaciones.

Por otro lado, al referirse a la inclusión laboral es inevitable dejar de pensar en la siguiente frase: “Alguien hizo un círculo para dejarme fuera, yo hice uno más grande para incluirnos a todos”. La inserción es el acto de integrar, es un proceso dinámico, que posibilita a las personas introducidas en un régimen de marginación, participar completamente del bienestar social alcanzado en un entorno específico. Con este concepto y conociendo la sociedad donde vivimos, estos grupos pueden ser las personas con discapacidad, los ancianos, las personas con algunas enfermedades contagiosas, y hasta los propios jubilados.

La inclusión laboral de personas con discapacidad es una verdadera oportunidad de crecimiento para todos, con beneficios para la empresa, la comunidad y obviamente las personas con alguna discapacidad, ya

que, sin barreras, esta condición no es limitante para su desarrollo personal. (Jenaro, 2018)

La inclusión laboral también se refiere a darle a la persona todo el apoyo que requiera, a través de estrategias, programas, eventos que permita un mejor ingreso al nuevo colaborador de la empresa. Es muy importante tener preparado un plan y el seguimiento respectivo, para garantizar el acoplamiento y estabilidad del nuevo trabajador, no solo en su puesto de trabajo sino también en relación con sus compañeros, que se familiarice con la cultura, el clima, la comunicación, las políticas, valores, misión, visión de la empresa, en cual se va a pasar de ahora en adelante la mayor parte de su tiempo.

Garantizar un desarrollo al colaborador, no solo es responsabilidad del Director general (CEO) de la empresa, sino también de los trabajadores de este siglo, debido a que ahora hay mayor interés por conocer a profundidad la empresa donde están aspirando laborar, les interesa conocer el crecimiento laboral que ofertan, la imagen corporativa y la marca empleadora de la organización. Si se requiere una persona para determinado cargo, ya no solo se vende la idea de un salario competitivo, de un buen clima organizacional, seguro de vida, seguro de salud, plan de celular y auto, sino también ahora los trabajadores piensan primero en su desarrollo profesional y en lo que les pueda brindar la empresa, lo cual significa que, entre más se pueda crecer en una organización es más atractiva para el colaborador.

Según datos de la Organización *Mundial de la Salud* (2017) señala que, “incluso en países de ingresos altos, entre el 20% y 40% de las personas con discapacidad no suelen ver satisfechas sus necesidades de asistencia con relación a las actividades que realizan”. Las empresas deben garantizar el acoplamiento y desarrollo de las personas con cualquier tipo de discapacidad, deben dar seguimiento al colaborador, e incluso designar un acompañante el tiempo que sea necesario para que este se adapte completamente a las funciones que desempeñará diariamente. Las

empresas no deben verlo como un gasto, e inversión de tiempo en vano, sino más bien como una inversión, fortalece su marca empleadora, y trabaja con responsabilidad social.

1.5 Marco Legal del Ecuador

En el Ecuador se han dado pasos agigantados en el reconocimientos de los derechos de las personas con necesidades de atención prioritaria en el campo de la salud, la educación, los derechos a la alimentación, al trabajo digno y a un entorno saludable, por esa razón, se han incorporado varias leyes , reglamentos y normativas al respecto que garantizan esos derechos y estipulan los procedimientos para ejecutarlos, por esa razón es necesario conocer el marco legal que respalda a las personas con discapacidades.

1.5.1 Ley Orgánica de Discapacidades (LOD)

Fue creada el 25 de septiembre del 2012 en el Registro oficial número 796, la cual se encarga de garantizar los derechos de las personas con discapacidad en los ámbitos de salud, educación, trabajo, accesibilidad y comunicación

1.5.2 La Discriminación

La *Ley Orgánica de Discapacidades* (2012) en su artículo 4, sobre principios fundamentales de la Ley, en su numeral 1, estipula que:

“Ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad”.

Esta ley fomenta el debate en el ámbito laboral, puesto que, hoy en día aún se sigue viendo discriminación en este colectivo, en especial con las personas con discapacidad mental e intelectual, al ser rechazadas o desplazadas por las empresas que tienen vacantes, por el desconocimiento

de cómo tratarlas y acondicionar sus puestos de trabajo, prefiriendo contratar personas con alguna discapacidad física.

1.5.3 De la Educación

La Educación es un proceso a lo largo de la vida donde se adquiere conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos de un grupo o comunidad. Es un derecho que tienen todas las personas sin importar condición social, edad, etnia y raza. Se brinda como servicio público en los diferentes niveles. En la Ley *Orgánica de Discapacidades* (2012) en su artículo 27 de expresa que:

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

Y en su artículo 28 sobre la educación inclusiva, la (LOD) Ley Orgánica de Discapacidades, indica que:

La autoridad educativa nacional implementará las medidas pertinentes, para promover la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales que requieran apoyos técnico tecnológicos y humanos, tales como personal especializado, temporales o permanentes y/o adaptaciones curriculares y de accesibilidad física, comunicacional y espacios de aprendizaje, en un establecimiento de educación escolarizada. Para el efecto, la autoridad educativa nacional formulará, emitirá y supervisará el cumplimiento de la normativa nacional que se actualizará todos los años e incluirá lineamientos para la atención de personas con necesidades educativas especiales, con énfasis en sugerencias pedagógicas para la atención educativa a cada tipo de discapacidad. Esta normativa será de cumplimiento obligatorio para todas las instituciones educativas en el Sistema Educativo Nacional. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Estas normas son para brindar una mejor calidad de vida, interviniendo desde varios factores de manera integral. Sin duda, la educación para las personas con discapacidad es uno de estos factores de vital importancia, por esa razón se debe trabajar en supervisar el cumplimiento de la norma, y si algunas organizaciones educativas aun presentan resistencia deben ser intervenidas por el estado, para que brinden un real servicio de inclusión. Así también es importante que se brinde capacitación al grupo multidisciplinario que atiende a los estudiantes con cualquier tipo de discapacidad, estos profesionales deben estar preparados para enfrentar la discapacidad existente.

El Diario El Telégrafo (2018) publicó una noticia sobre la Inclusión Laboral de personas con discapacidad, resaltando el factor de la educación, al indicar que:

Durante el primer semestre del año 2018 en el sistema de educación superior, 1.171 personas con discapacidad cursan carreras de tercer y cuarto nivel. Desde el Gobierno se trabaja en la revisión de las pruebas Ser Bachiller para lograr mayor inclusión. En lo que respecta a carreras de pregrado, 819 personas con discapacidad están en las entidades de educación superior. El 83% se encuentra en universidades y el 14% en institutos técnicos y tecnológicos. Los centros que acogen un mayor número son la Universidad de Guayaquil, Universidad Central, Técnica de Manabí y de Cuenca. El grupo de personas con discapacidad física es el que más accede a la educación superior (519), le sigue la visual (229) y la auditiva (204). La Secretaría de Educación Superior, Senescyt, indicó que este grupo accede mayoritariamente a maestrías (39%) y doctorados (25%), sobre todo en carreras de ingeniería, salud y comercio.

1.5.4 Del trabajo y capacitación

Acceder a un trabajo formal requiere de conocimientos, competencias y actitudes que pueda distinguir el empleador. Para las personas con discapacidad requiere aspectos adicionales como el tipo de discapacidad y el porcentaje que tenga establecido. Todo esto debido a que los empleadores deben procurar que los trabajadores a su cargo se encuentren

en un cargo ajustado a las necesidades de la organización. En el artículo 47 de la LOD, respecto a la inclusión laboral, se indica que:

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. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

De igual forma está definido en la Reforma del Código *del Trabajo* (2005) en donde se establece que es obligación de los empleadores tanto público como privado que cuente con un mínimo de 25 trabajadores, y que deberá contar al menos con una persona con discapacidad para el año 2006 y 2007, y para los años posteriores este porcentaje deberá incrementarse un 1% anualmente hasta llegar al 4% de colaboradores con discapacidad del total de la nómina.

Es por esta reforma a la ley que, las empresas se tuvieron que hacer cambios que vayan acordes a esta normativa obligatoria. Por su parte, el estado comprendió que iba a ser un cambio lento pero significativo y que las empresas necesitaban tiempo para poder capacitarse, preparar planes, áreas, puestos de trabajo que tengan las condiciones para recibir a aquellas personas que, quizás estaban siendo rezagadas durante mucho tiempo, en espera de una oportunidad.

1.5.5 De la Accesibilidad

Cuando pensamos en accesibilidad, estamos claros que se trata de espacios o áreas que permitan el libre acceso a personas con alguna discapacidad física. El artículo 58 de la LOD, hace énfasis en la accesibilidad al expresar:

Se garantizará a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, eliminando barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública y privada de acceso público, urbana o rural, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

Los gobiernos autónomos descentralizados son los encargados de dictar las ordenanzas respectivas para el cumplimiento de este derecho, de conformidad a las normas de accesibilidad para personas con discapacidad dictadas por el Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN) y al diseño universal.

De acuerdo a la *Ley Orgánica de Discapacidades (2012)* en lo que respecta a los estacionamientos de uso público y privado, estos deberán tener espacios exclusivos para vehículos que transporten o sean conducidos por personas con discapacidad físico-motora, ubicados inmediatamente a las entradas de las edificaciones o ascensores, en los porcentajes que establezcan las ordenanzas y el reglamento. En caso de ser ocupado por otro vehículo, tendrán que pagar una multa establecida en la normativa vigente. Así también, en el caso de los sistemas de estacionamiento tarifados se destinará un porcentaje de parqueaderos claramente identificados mediante señalización y color, de conformidad con el reglamento de la presente Ley.

En los artículos 60, 61 y 62 de la *Ley Orgánica de Discapacidades (2012)* se abordan otros temas sobre la accesibilidad en el transporte:

Artículo 60.- Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder y utilizar el transporte público. Los organismos competentes en tránsito, transporte terrestre y seguridad vial en las diferentes circunscripciones territoriales, previo el otorgamiento de los respectivos permisos de operación y circulación, vigilarán, fiscalizarán y controlarán el cumplimiento obligatorio de las normas de transporte para personas con discapacidad dictadas por el Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN) y establecerán medidas que garanticen el acceso de las personas con discapacidad a las unidades de

transporte y aseguren su integridad en la utilización de las mismas, sancionando su inobservancia. Se adoptarán las medidas técnicas necesarias que aseguren la adaptación de todas las unidades de los medios de transporte público y comercial que sean libres de barreras y obstáculos y medidas. (Ley Orgánica de Discapacidades , 2012).

Artículo 61.- Los organismos competentes para conceder permisos de operación a organizaciones de taxis, exigirán que al menos un porcentaje de sus unidades cuenten con las adecuaciones técnicas necesarias para transportar a personas con discapacidad con movilidad reducida, en función de las necesidades de la respectiva circunscripción territorial, de conformidad con el reglamento de esta Ley”. (Ley Orgánica de Discapacidades , 2012).

Es necesario que a medida que se sigan creando nuevos medios de transportes, se incluya la accesibilidad de las personas con discapacidad, para garantizar la accesibilidad. Recordemos que es el medio el que tiene que adaptarse a estas personas y no las personas al medio.

Artículo 62.- La autoridad competente en transporte terrestre, tránsito y seguridad vial emitirá gratuitamente la identificación a los vehículos que se utilicen para la transportación de las personas con discapacidad y llevará un registro numerado de las mismas. “La identificación contendrá de manera visible el símbolo internacional de accesibilidad, la respectiva numeración de registro, el número de cédula o el registro único de contribuyentes de la persona acreditada y el período de validez” (Ley Orgánica de Discapacidades , 2012).

Efectivamente se han evidenciado cambios sobre este factor, porque existen ya sistemas que permiten el fácil acceso de las personas con discapacidad básicamente física a estas unidades de transporte, sin embargo, hace falta que la ciudadanía esté consciente de la necesidad de respetar estos espacios.

Si bien en cierto podemos tener cambios a nivel arquitectónico en general, se debe trabajar también con la cultura de la sociedad, de la gente que va en esos transportes para que exista un trato adecuado hacia las personas que tienen algún tipo de discapacidad. Hay que evitar realizar

acciones que vayan a incomodar o crear una situación contraria a la que deseamos, como, por ejemplo: una persona en silla de ruedas, que no esté necesitando nuestra ayuda, por esa razón se debe saber cuándo, cómo y porqué ayudarlos, puesto que la persona con discapacidad puede tomarlo como que él es inútil, y no puede realizar esa función. Hay que procurar incluirlos y no limitarlos en sus acciones.

1.5.6 De la Accesibilidad a la Comunicación

La comunicación es un proceso que permite que se realice un intercambio de información en diferentes niveles de comprensión. Por esa razón contar con medios adecuados para comunicarnos es un elemento muy importante para todos, y en especial para las personas con discapacidad.

En la *Ley Orgánica de Discapacidades* (2012) en su artículo 63 se establece la Accesibilidad de la Comunicación, razón por la cual hace énfasis en: “El Estado promocionará el uso de la lengua de señas ecuatoriana, el sistema Braille, las ayudas técnicas y tecnológicas, así como los mecanismos, medios y formatos aumentativos y alternativos de comunicación”

Por otro lado, el artículo 64 de la misma, hace referencia a la Comunicación audiovisual, indicando que:

La autoridad nacional encargada de las telecomunicaciones dictará las normas y regulará la implementación de herramientas humanas, técnicas y tecnológicas necesarias en los medios de comunicación audiovisual para que las personas con discapacidad auditiva ejerzan su derecho de acceso a la información. (*Ley Orgánica de Discapacidades*, 2012).

Dentro de las normas vigentes en la ley, se establece la obligación de “incorporar a un intérprete de lenguaje de señas y/o subtítulo en los contenidos de los programas educativos, noticias, campañas electorales y

cultura general que el medio trasmita” (Ley Orgánica de Discapacidades , 2012). Así como también, es obligación considerar a personas con discapacidad para interactuar en los medios de comunicación audiovisual y de radio en la emisión de un programa semanal.

En el artículo 65 de la misma ley se considera la Atención prioritaria en portales web, indicando que:

Las instituciones públicas y privadas que prestan servicios públicos, incluirán en sus portales web, un enlace de acceso para las personas con discapacidad, de manera que accedan a información y atención especializada y prioritaria, en los términos que establezca el reglamento. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

En el artículo 66 de la misma normativa, se establece la accesibilidad en bibliotecas públicas y privadas, con la cual se busca “la incorporación de recursos humanos y materiales, infraestructura, apoyos técnicos y tecnologías adecuadas que permitan el acceso de las personas con discapacidad” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

En este sentido, se evidencia la importancia de la accesibilidad evidencia en la comunicación. Se requiere contar con los recursos necesarios para lograr que las personas con alguna discapacidad puedan contar con la información necesaria y suficiente. Sin embargo, a pesar de la importancia que tiene la comunicación se puede considerar que hay otros sectores en los que se debe trabajar fuertemente. Esta situación ocurre principalmente en especial en las empresas, debido a que carecen de espacios con acceso para personas que tienen alguna limitación física temporal o permanente, y en la mayoría de casos, no cuentan con una persona especializada en lenguaje de señas para el personal con discapacidad auditiva que labora en la organización, incluso los compañeros de trabajo prefieren mantenerse alejados de las personas con discapacidad, evitando el contacto o relacionarse con ellos.

1.6 Metodologías y procesos de inserción laboral de personas con discapacidad – Buenas prácticas Internacionales

Como ya definimos anteriormente la inclusión de las personas con discapacidad conlleva entender la relación entre la manera en que las personas con diferentes tipos de discapacidad se desempeñan y cómo participan en la sociedad, la inclusión también comprende garantizar que todas las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de participar en todos los ámbitos de la vida al nivel superior de sus capacidades y deseos. La inclusión es el primer paso para alcanzar cambios en la sociedad: tolerar, aceptar, entender y respetar la pluralidad de las personas en condición de discapacidad

Hay profesionales que tiene una amplia trayectoria en la vida profesional, y tienen discapacidad física, que tienen una percepción sobre la inclusión:

Lo que hay que lograr es que los ambientes, empresas y la sociedad entiendan que la inclusión no solamente tiene que ver con personas en condición de discapacidad ni con población de especial protección constitucional sino tiene que ver con toda la sociedad en su conjunto, porque todos hemos sido excluidos (Andrade, citado por El Comercio 2018)

En este sentido, es importante revisar las metodologías que se aplican a nivel mundial para acompañar a las personas con discapacidad dentro de las organizaciones, con el fin de garantizar un correcto acoplamiento no tan solo a su puesto de trabajo, sino también al ambiente, al medio y a las relaciones interpersonales con sus compañeros. En este sentido, se ha podido considerar la Metodología empleo con apoyo, que consiste en acompañar a las personas con discapacidad durante sus funciones dentro del lugar de trabajo.

Esta persona que lo acompaña tiene el papel de guía o de tutor, realiza junto a la persona con discapacidad todas las tareas hasta que esta

última, se encuentre óptimamente preparado y adaptado para desempeñar las funciones o tareas a su cargo de manera independiente. La idea es que, esta persona ya se vaya capacitando y familiarizando con el ritmo de trabajo y las funciones propias del cargo.

En el Ecuador existe una fundación llamada El Triángulo ubicada en la ciudad de Quito, la cual ofrece esta metodología. Esta fundación capacita a jóvenes y a chicos que son parte del colectivo en labores como mensajería y archivo de documentos. Al momento, 50 jóvenes de la institución trabajan medio tiempo con el acompañamiento de una tutora. Los colores, la lectoescritura y los oficios son parte del aprendizaje que a diario se imparte a 160 niños y adolescentes con discapacidad intelectual que forman parte de la Fundación. Actualmente cuentan con 50 chicos que tienen vinculación laboral, pero sin dejar la institución formadora.

Este es el caso de Andrés Maldonado, un joven con Síndrome de Down que nació con un cromosoma más y tiene un grado de discapacidad intelectual que según el CONADIS es del 35%. Este joven comenta que no fue tan fácil su proceso de inserción laboral, el reto más grande fue conseguir su primer trabajo, que lo consiguió gracias a la oportunidad que le dio el presidente de una empresa, allí ejerció la función de mensajero interno. Fue una buena experiencia porque la gente supo entender su discapacidad y apoyarlo. Luego entró a otras empresas por medio de la Fundación el Triángulo.

En distintas empresas en las que ha laborado ha tenido experiencias positivas, así como negativas. A partir de esas experiencias, pudo constatar que en la sociedad falta que se valore a las personas con alguna discapacidad. Andrés fue testigo de cómo colaboradores de empresas les hacen Bull ying a otras personas con discapacidad, faltándoles incluso hasta el respeto. De manera particular, aprendió a defenderse para defender sus derechos., pero ha visto como muchos jóvenes en situación similar, no logran defenderse.

Desde hace algunos años trabaja en Schlumberger como Asistente Interno, esta compañía es multinacional dedicada a la explotación petrolera y desde el inicio su experiencia fue excelente, la gente que trabaja con él lo apoya, valora, respeta y ayuda a desarrollarse profesionalmente. Él es un caso exitoso de la fundación El Triángulo, trata en lo posible ser una persona autónoma o independiente, por lo que desea pulir su perfil como motivador, capacitador y defensor de derechos de la discapacidad. Actualmente recibe coaching de comunicación, por medio de la ayuda de su coach Carla Vivero.

La Fundación el Triángulo, ofrece tutoría laboral para que las personas con discapacidad se acoplen sin mayores inconvenientes a las empresas. Cada aula tiene un máximo de 12 alumnos y siempre dos maestras para atender todas las necesidades de los pequeños y mantenerse atentos. Cuentan con psicólogas, terapistas de lenguaje y físicos. El programa de “Empleo con Apoyo” representa para la organización la oportunidad de generar cambios positivos en los jóvenes partiendo de un elevado espíritu de compromiso con la sociedad y respeto a la diversidad. Ellos designan una persona para que se mantenga pendiente de posibles inconvenientes que puedan presentarse en la empresa, junto con la organización, crear el ambiente idóneo para un desempeño exitoso.

El Empleo con Apoyo (ECA) es:

“Un modelo de integración laboral basado en el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas para personas con discapacidad mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo” (Verdugo y Jordán de Urríes, citado por Esteban, B. y Jordán de Urríes F (2006).

Esta metodología inicialmente era aplicable solo a personas con discapacidad intelectual o mental, actualmente ya se la aplica a todos los tipos de discapacidad.

Según *La Asociación Española de Empleo con Apoyo* (2008), este sistema de apoyo estructurado nace, a finales de los 70 en Estados Unidos con autores como Paul Wehman, Frank Rusch, David Mank que demostraron que muchas de las personas rechazadas por los centros especiales de trabajo, consideradas no aptas para una ocupación competitiva- podían hacer trabajo si se les daba el apoyo que cada uno de ellos necesitaba.

Poco a poco, combinando la teoría y la práctica, se fue configurando el Empleo con Apoyo como un sistema eficaz de acompañamiento en la inserción laboral, que hacía posible la participación en la sociedad de los ciudadanos con discapacidades significativas, sin que su nivel requerido de apoyo fuera causa de exclusión para nadie.

Al principio esta metodología se empezó a experimentar en algunas universidades estadounidenses y supuso un cambio substancial en la concepción de los servicios de atención y/o rehabilitación de las personas con discapacidades severas, extendiéndose posteriormente a otros países y a otros tipos de discapacidad.

La Asociación Española que trabaja en favor de las personas con discapacidad intelectual y sus familias. *APROSUB* (2017) ofrece el servicio empleo con apoyo, que consta de varias fases:

1.- Estudio de las capacidades del usuario.

En la primera fase, se realiza una valoración de las capacidades, motivaciones, intereses, así como de las necesidades de apoyo de la persona. Como resultado se obtiene su perfil profesional, lo cual dará información muy importante para una posterior inserción laboral.

Además, se informa tanto a la familia como a la persona, de las características y la forma de trabajar del servicio y resolver aquellas dudas que puedan tener en relación a la compensación que perciba con el trabajo.

2.- Búsqueda de oportunidades laborales.

En esta etapa, se realiza una prospección del mercado laboral donde se vaya a desempeñar la persona con discapacidad, con el objetivo de detectar puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por los usuarios. En este sentido, es muy importante que el empresario/a quede suficientemente informado sobre las características del servicio, y que sea consciente de que tanto la empresa como la persona en cuestión, van a estar apoyados durante todo el proceso, siempre y cuando exista una vinculación laboral entre ellos.

Para la gran mayoría de las empresas, por desgracia, el hecho de incorporar a trabajadores con discapacidad a sus plantillas, genera muchas incertidumbres y miedos. En la mayoría de las ocasiones la empresa pedirá cubrir un determinado puesto de trabajo, para lo cual se debe realizar un buen análisis de todas aquellas funciones que lo conforman. A veces puede ser necesaria una negociación con la empresa, para que se adapte lo mejor posible a las características de la persona para el puesto. En otras ocasiones, es posible que la empresa contemple la creación de un puesto determinado, y haya optado porque sea ocupado por una persona con discapacidad, para lo cual será necesario que se haga un diseño del mismo, atendiendo a las capacidades y necesidades tanto de la persona como de la empresa.

3.- Ubicación del candidato:

Es de gran relevancia esta fase, debido a que supone la elección de aquel candidato que mejor va a desempeñar el puesto de trabajo en cuestión, para ello es muy importante analizar toda la información recogida en la fase 1 y 2 del servicio. En muchas ocasiones, se decide acordar un periodo de prácticas previo a la contratación para que el candidato vaya adquiriendo la independencia o autonomía necesaria.

4.- Apoyo en el puesto de trabajo.

En esta etapa, se deben ofrecer los apoyos necesarios tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, tanto a la persona como a la empresa y al resto de compañeros de trabajo. El objetivo de esta fase es que la persona aprenda a

desempeñar de una manera adecuada las tareas propias del puesto, a la vez que se fomenta una buena relación con los compañeros de trabajo, teniendo en cuenta además las peculiaridades de la empresa. Por lo general, este apoyo irá disminuyendo progresivamente conforme la persona vaya adquiriendo autonomía en el puesto. Estos apoyos varían en cada caso y dependerán de las capacidades de la persona, de la cultura propia de la empresa y de las funciones concretas del puesto.

5.- Seguimiento periódico.

Esta fase implica que la persona pueda ser autónomo en su lugar de trabajo y lleve a cabo todas las tareas de una forma adecuada y acorde con lo estipulado con la empresa. Éste seguimiento se lleva a cabo con el objetivo de detectar y anticipar lo antes posible desajustes que puedan repercutir en su rendimiento laboral, siempre coordinado con los propios compañeros de trabajo, así como con la familia. En paralelo se lleva a cabo un programa de formación en habilidades socio-laborales con los usuarios, con el objetivo de dotarles de la autonomía suficiente para acceder y mantenerse en un puesto de trabajo.

1.7 Rol del Psicólogo Organizacional

El rol de este profesional es aplicable al área de Talento Humano de cualquier organización, el objetivo del Psicólogo Organizacional es velar por el bienestar y la calidad de vida dentro de la empresa donde el colaborador forme parte. Su perfil profesional puede ser aplicable a los diferentes subsistemas de talento humano como los son: reclutamiento y selección, desarrollo, nómina, y capacitación.

Puede desarrollarse también en el área de coaching corporativo, puesto que el área de Talento Humano hoy en día forma parte de una de las áreas estrategias para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Estará involucrada en las reuniones, en las juntas, donde se encuentren los directivos, es parte del área neurálgica de la organización al conocer y tener

mapeado a cada uno de los colaboradores de la empresa. Si bien es cierto antes no se le daba la respectiva importancia al área, son los profesionales quienes tienen que vender esta idea al CEO de la organización quien debe estar al tanto de todo lo que sucede en la misma.

En el área de selección, se encarga de la convocatoria, evaluación, contratación y seguimiento del personal, el cual debe estar lo más alineado posible al perfil de cargo levantado y a las funciones que va a desempeñar de acuerdo a los manuales de funciones. Así mismo se debe garantizar el seguimiento de los nuevos colaboradores a través de evaluaciones, o entrevistas para conocer que tanto se han adaptado al puesto y a la compañía en sí, es decir tanto a la cultura, al clima, la comunicación, las políticas, reglamentos, modo de trabajo, jefe inmediato etc.

En cuanto al proceso de capacitación, el personal del área levanta por lo general un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), para conocer las oportunidades de mejora en cuanto a capacitación se refiere. Con este proceso es posible lograr que el trabajador adquiera los conocimientos, las habilidades o destrezas necesarias para que se desarrolle en su puesto de trabajo o en otros puestos dentro de la organización.

En cuanto al proceso de desarrollo, se refiere a brindar a todos los colaboradores un crecimiento profesional, a través de un plan de carrera, aunque en muchas organizaciones se tenga la filosofía de que solo los cargos ejecutivos y gerenciales merecen tener un crecimiento, esto puede cambiar y se le puede brindar la oportunidad desde el mensajero hasta los más altos directivos.

En el subsistema de nómina se maneja toda la plantilla, entre las más importantes están las compensaciones, el sueldo, las vacaciones, las horas extras, los décimos etc., sin embargo, muchos psicólogos opinan que esta no debe ser una competencia de la profesión ya que es un trabajo más

operativo y de números y el psicólogo organizacional esta para tomar decisiones estratégicas dentro la compañía.

Aterrizando el perfil o el rol de psicólogo organizacional con la inclusión de las personas con discapacidad sin duda es un tema que se debe mejorar, en el sentido de que los profesionales muchas veces actúan sobre la marcha de la experiencia en diferentes empresas, y no se recibe una capacitación formal para conocer realmente como se debe abordar cada tipo de discapacidad de un trabajador dentro del ámbito laboral.

Se conocen las leyes y lo que debemos impulsar en las empresas. Sin embargo, no hay dentro del pensum de la carrera de Psicología organizacional una asignatura que aborde de una forma sistemática las discapacidades. Entre los contenidos que se deben considerar tenemos por ejemplo el entorno donde se desarrolla la discapacidad, la forma en que se debe tratar a la discapacidad en las organizaciones, información para realizar una entrevista con una persona con discapacidad mental, o con una persona con asperger, lo cual es una situación compleja a la hora de realizar una selección.

Los Psicólogos Organizacionales deben manejar criterios que le permitan realizar una correcta planificación sobre las actividades necesarias para ayudar a que las personas con discapacidad puedan realizar sus funciones de manera adecuada y logren el desarrollo de carrera que aspira cualquier trabajador.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

1.8 Enfoque metodológico

El presente proyecto de investigación se enfoca en establecer las características de la situación laboral de las personas con alguna discapacidad y en particular, conocer la metodología empleada por las organizaciones para lograr la inclusión. Así también, tiene como propósito conocer la Metodología con apoyo para que pueda ser considerada por las organizaciones del país, como método de inclusión de personas con discapacidad. La investigación desarrollada es cualitativa y de alcance descriptivo.

1.9 Investigación Cualitativa

El tipo de investigación es cualitativa, puesto que utiliza la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos como en la mayoría de los estudios cuantitativos, los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos.

Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. “La acción indagatoria se mueve de manera

dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación y resulta un proceso más bien circular en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

1.10 Alcance Descriptivo

El tipo de investigación de este proyecto es descriptivo. El propósito de este tipo de investigación es el de investigar y recolectar información sobre la situación, eventos, personas, grupos que se pretenden analizar. Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice, describiendo tendencias de un grupo o población. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. En este caso al ser un estudio de carácter cualitativo, “únicamente pretenden recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan éstas”. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014)

1.11 Población

Para realizar este proyecto de investigación, se contó con una población de 17 personas, entre profesionales del Área de Recursos humanos, especialistas en el tema de la Discapacidad, personas con discapacidad, y padres de familia, que afrontan día a día la discapacidad de sus hijos jóvenes, en edad para realizar actividad laboral, quienes nos han demostrado un interés genuino y activo en el tema de la inclusión laboral.

1.12 Métodos y Técnicas de Investigación

Para el proyecto de investigación se utilizó el método cualitativo de recolección de datos, a partir de las experiencias vivenciales de personas

con discapacidad y personas que tienen la experiencia de tratar con esta problemática. Las técnicas que se utilizaron fueron dos: entrevista y grupo focal.

Se utilizó la entrevista a 6 personas, puesto que, se deseaba conocer la experiencia de las personas con diferentes tipos de discapacidad en su relación con el medio laboral, por otro lado, se realizó una entrevista a personas vinculadas con la discapacidad a través de estudios o a través del trabajo que realizan.

Las entrevistas se focalizaron en dos grupos; la primera entrevista dirigida a personas con discapacidad auditiva e intelectual y la segunda entrevista está dirigida a diferentes actores dentro de la inclusión laboral como padres con hijos en condición de discapacidad, asesora técnica del CONADIS, y un docente. La primera entrevista está compuesta por 9 preguntas con respecto a cómo ha sido la forma que han vivido la inclusión laboral, y la segunda entrevista está compuesta por 6 preguntas que se plantean de acuerdo a la experiencia que han tenido en diferentes áreas como la educación, el gobierno y la parte investigativa.

El grupo focal se lo escogió con el fin de conocer las perspectivas de los Psicólogos Organizacionales que lideran el Área de recursos humanos en las empresas donde laboran actualmente en la relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Con respecto al grupo focal se escogieron 11 Psicólogos Organizacionales y Licenciados en Psicología Organizacional. Se plantearon 8 preguntas relacionadas con su experiencia laboral en las organizaciones donde trabajan actualmente, se analizó el rol que manejan como profesionales frente a la inclusión. Dentro de los asistentes asistieron representantes de diferentes empresas como: Almacenes De Prati, Pycca, Grupo Soyoda, Ecuador Overseas, Unilever Andina, Universidad Católica de Guayaquil (UCSG), Gloria Saltos etc. El encuentro se efectuó en el Auditorio de las Facultad de Filosofía de la UCSG, donde los moderadores fueron la Psic. Alexandra Galarza y la autora del trabajo Lenore Celi.

Para el grupo focal se presentó un video de introducción en el que se plantearon aspectos para sensibilizar a la audiencia y luego se desarrollaron las preguntas del grupo focal. Esta actividad fue grabada y los asistentes firmaron una carta de autorización para utilizar el material con fines académicos.

1.13 Muestra

Al ser una investigación de tipo cualitativa la muestra que se eligió es, No probabilística por conveniencia, puesto que se consideró a los participantes de acuerdo a disponibilidad que tenían para el proyecto planteado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Las personas contactadas fueron seleccionadas por la disposición a participar en el proyecto de investigación y dar información sobre su experiencia y sus conocimientos en la temática estudiada.

1.14 Variables de la investigación

- **Inclusión laboral**

La inclusión laboral consiste en brindar trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que estas personas mejoren su calidad de vida, es decir que las vidas de los colaboradores se normalicen en todos los espacios y mejoraren su autodeterminación, independencia, autoestima e inclusión social. El proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, forma un compromiso de responsabilidad social que promoció y da cumplimiento efectivo a los derechos de este grupo humano de atención prioritaria.

- **Discriminación**

La discriminación es una práctica habitual que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a ciertas personas o grupos, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos ocasionado o recibido.

- Discapacidad

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

- Educación

La Educación puede ser ofrecida a través de instituciones públicas, fisco misionales y particulares, con lo cual se garantiza la libertad de enseñanza, es un proceso de socialización y aculturación de los individuos a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social (valores, moderación del diálogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, regulación fisiológica, cuidado de la imagen, etc.).

- Accesibilidad

Se refiere a la calidad de fácil acceso, para que cualquier persona, incluso aquellas que posean algún tipo de limitación, pueda llegar a un lugar, servicio u objeto. La deben cumplir los entornos, procesos, productos, dispositivos, bienes para ser utilizables para toda la población, en condiciones de comodidad, seguridad y de la forma más natural e independiente ´ posible.

- Metodologías para inclusión laboral

Cuando se trata de lograr la integración o reintegración laboral de una determinada persona, es necesario conocer y aplicar metodologías acordes a los objetivos. Se han desarrollado métodos suelen denominarse métodos de adaptación de puestos de trabajo, los cuales son herramientas que permiten una mejor adaptación a través de un acompañamiento con la figura de un tutor o guía quien permanecerá con él ejecutando todas las funciones de acuerdo a su puesto y cargo dentro del entorno laboral.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS

1.15 Entrevista y Grupo Focal

Se evidenció que inicialmente cuando realizaban las calificaciones de acuerdo al tipo de discapacidad para otorgar el carnet del CONADIS, existieron muchas falencias al momento de evaluar y asignar determinado porcentaje a la persona que se acercaban para utilizar este servicio. Esto lo corrobora la Asesora Técnica de Discapacidades del CONADIS, Raquel Mármol (2018) expresando lo siguiente:

Los baremos utilizados para la calificación de discapacidades eran baremos españoles es decir se calificaba de acuerdo a la cultura, la región etc., que varía un poco con la nuestra. Entonces el MSP (Ministerio de Salud) está por terminar este manual, y se extendió el plazo para la validez del carnet del CONADIS, se extendió el plazo para validez para un año más, el carnet tiene vigencia hasta diciembre 2019. Va a ver una recalificación masiva en el 2019, aun no se conoce como va a ser la convocatoria de todas las personas si por número de cedula, por apellido, por discapacidad o por % etc. Los parámetros de calificación se manejan por tres medidas, el medico el psicológico y el entorno social pero lamentablemente cuando se habla de temas políticos, aun como no existía un manual o los profesionales no se regían al mismo, venia una persona de clase social alta a calificarse y le daban un % muy bajo, por entorno social, lamentablemente se sigue manejando de la misma manera. Con este enfoque te dan un mayor % si tu estrato social es bajo y un menor % si tu estrato social es alto. Es una medición errónea, porque se está siendo peyorativo, sin embargo, Los procesos de calificación no son tan objetivos como deberían ser. Lo miden desde e tema social y hasta médico. Otro error que realizaban, es que talvez las personas que estaban calificando ciertas áreas no tenían la condición adecuada para hacerlo, ejemplo el psicólogo que estaba dentro del proceso de calificación del CONADIS es ciega, y en psicología no se puede emitir un criterio por una vez que te veo o no te veo, y solamente existe la

referencia del familiar o lo que escucha lo que la persona le dice, porque el psicólogo o el psiquiatra debe observar todo para obtener un crítico, entonces a veces se otorgaba el carnet de discapacidad a personas que en realidad no tenían una discapacidad tan marcada.

El nuevo Manual para Calificación y Recalificación de discapacidades fue socializado el 3 de diciembre del 2018, por el gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo, este nuevo manual está alineado a todos los factores de evaluación de nuestro contexto ecuatoriano, sin embargo, es repudiable que aun exista la corrupción dentro de este proceso. Aunque exista un Manual nuevo, siempre van a existir personas que no cumplan con lo debido otorgando por ejemplo un porcentaje alto o bajo de acuerdo a características que no aplican para la evaluación. Esto es perjudicial puesto que se complica más el panorama a la persona con discapacidad que trata de conseguir empleo y una inclusión efectiva.

Se debe trabajar aun en la inclusión a la educación de las personas con discapacidad, todas las personas deben tener los mismos derechos a educarse, y por optar por mejores oportunidades. Actualmente en el país una persona con discapacidad con un estrato social alto puede recibir buena educación no solo académica sino complementaria, a diferencia de las personas con discapacidad que vienen de estratos sociales y económicos bajo. Es así como, se evidencia en el caso de Andrés Maldonado, Sebastián Rodríguez y Darío Reyna, tres casos completamente distintos sin embargo en el entorno donde crecieron si influenció en quienes son hoy en día. En cuanto a la pregunta de cómo se encuentra la educación o preparación académica para las personas con discapacidad actualmente, Jorge Rodríguez (2019) Vocero de la Alcaldía de Guayaquil y padre de un adolescente con Síndrome de Down, respondió lo siguiente:

El tema de la inclusión en el ámbito privado es una ficción te lo digo con mucha pena, te lo digo como padre hasta hace poco cuando mi hijo no había encontrado una escuela era todos los años la misma historia tenemos que padecer en esta época viendo qué colegio lo recibía colegios privados tienes que pagar doble y triple pensión para poder incluir a tu hijo con discapacidad, pagas una pensión del colegio

pagas una tutora pagas un recurso que era el aula de apoyo donde ellos reciben las terapias complementarias, no siempre hay para pagar 3 pensiones porque tienes otros hijos entonces eso se vuelve prohibitivo para las personas, entonces lo que nosotros creemos es que la inclusión educativa es una gran ficción porque en el ámbito público te dicen “si aquí nosotros incluimos pero solo este tipo de discapacidades, esta de acá no” entonces todavía nos falta terreno para trabajar, nos falta capacitar a los profesores nos falta adaptar la maya curricular nos falta entender cosas tan elementales como que incluso los exámenes para para ser bachiller tienen que ser exámenes objetivos exámenes adaptados para personas con discapacidad intelectual que tienen otra curva de crecimiento otra curva de dar examen yo creo que en ese sentido hay mucho trabajo.

Sin embargo, la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 27, expresa que: El Estado procurará que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y culminar, dentro del Sistema Nacional de Educación y del Sistema de Educación Superior, sus estudios, para obtener educación, formación y/o capacitación, asistiendo a clases en un establecimiento educativo especializado o en un establecimiento de educación escolarizada, según el caso.

Y en su artículo 28 sobre la educación inclusiva indica que. - La autoridad educativa nacional implementará las medidas pertinentes, para promover la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales que requieran apoyos técnico tecnológicos y humanos, tales como personal especializado, temporales o permanentes y/o adaptaciones curriculares y de accesibilidad física, comunicacional y espacios de aprendizaje, en un establecimiento de educación escolarizada. Para el efecto, la autoridad educativa nacional formulará, emitirá y supervisará el cumplimiento de la normativa nacional que se actualizará todos los años e incluirá lineamientos para la atención de personas con necesidades educativas especiales, con énfasis en sugerencias pedagógicas para la atención educativa a cada tipo de discapacidad. Esta normativa será de cumplimiento obligatorio para todas las instituciones educativas en el Sistema Educativo Nacional.

Ecuador es un país pionero en inclusión en América Latina, o al menos así nos miran otros países, sin embargo, es lamentable que tengamos una constitución, códigos y leyes específicas para este grupo vulnerable, pero son letra muerta. Además, incide en la calidad de vida de personas con discapacidad si no se tiene los recursos para solventar el desarrollo de estas personas, desde la perspectiva de padres. Jorge Rodríguez y Ximena Gilbert (2019) nos comentan su experiencia.

Sin duda alguien me decía en el colegio que iba a ir donde mis hijos estudiaron en alguna parte hay un correcto plan de inclusión y la realidad es esta, si tú tienes posibilidades y recursos en hora buena bendecidos los que puedas tener la posibilidad de pagar las terapias complementarias, en la tarde la terapia psicopedagógica, la terapia de lenguaje te pregunto y si no hay, muchos padres que todos los días van a golpear la puerta de mi oficina o la puerta de la oficina de mi esposa a decir no tenemos un centro de terapias publico terapias gratis cada terapia cuesta \$350 y \$200 y tienes que hacerle 3 terapias a tu hijo resulta que tienes que trabajar solo para eso y hay gente que vive solo con el salario básico entonces también es una realidad si tienes las posibilidades lo vas hacer y le vas a cortar la brecha a darle un poquito más de oportunidades para inclusión educativa y moral pero si no las tienes?, el sistema económico por supuesto que influye hoy es una realidad , si yo no tuviera las posibilidades que tengo para trabajar y esforzarme mucho y me cuesta, no pudiera incluir como puedo hacerlo con mi hijo Jorge Andrés sin duda que influye esto es una realidad, sería bueno que construyan un centro de terapias público gratuito para personas con discapacidad intelectual para empezar a atender esta necesidad.

No es una casualidad, que el tipo de discapacidad que más rechazan las organizaciones, es mental, debido a que tienen dificultad para ubicar un espacio laboral y además no están capacitados para abordarla efectivamente. A las empresas prácticamente les resulta más viable o mejor contratar personas con el mínimo porcentaje que pueda existir de discapacidad. Lo cual lo afirma Raquel Mármol, Asesora Técnica del CONADIS (2018), al indicar que tipo de discapacidad en la actualidad aun es estigmatizada.

Cuando hablamos de alguien con discapacidad mental, en psiquiatría hay un término que es psicosocial y significa que mentalmente no me puedo relacionar, no me puedo manejar, involucrar, si esto lo ponen en un carnet no soy una persona relacionable, entonces como consigo trabajo, me pongo de parte de la empresa, me daría temor miedo contratar a alguien que tiene trastorno psicosocial o un trastorno mental, automáticamente como gobierno estoy poniendo un traba invisible, con una palabra que lo está estigmatizando: no es relacionable, es como ponerle un cartel de cuidado, y nadie quiere trabajar con algo de peligro. El tipo de discapacidad que más estigmatizan las empresas ecuatorianas es la psicológica o la mental, y la más acogida es la física, aunque aún son renuentes con temas de columna al menos que sea un proceso administrativo.

Así como también, las empresas aceptan que no quieren trabajar con personas con discapacidad intelectual o mental, y prefieren las discapacidades físicas, pero con bajo nivel de porcentaje. Así lo manifestó la Psi. Michelle Psi. Michelle Rivadeneira, Jefa de RRHH en nueva línea de servicios al personal en UNILEVER ANDINA (2018), en el grupo focal que se realizó sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Otro punto que estaba recordando, es que a veces nos limitamos a querer contratar gente operadora o gente clase obrera porque si contrato un gerente discapacitado me cuesta más si lo tengo que sacar, si ya no me funciona en un año en dos años yo voy a sacarlo y me cuesta el rubro de discapacidad más alto, porque no solo es el rubro de indemnización si no también lo que exige la ley para discapacitados. Actualmente en UNILEVER tenemos un gerente de producción con discapacidad, pero se analiza mucho contratar mando más alto, por eso se basan las mayorías de las empresas y Unilever en más clase obrera para contratar con discapacidad que gerencias, lo que es punto de análisis.

Según el grupo focal que se realizó con once Psicólogos Organizacionales, Gerentes del Área de RRHH, se concluyó que pocos conocen o aplican la metodología empleo apoyo en sus lugares de trabajo o empresas. Según el Dr. Alex Tapia (2018) “Ecuador aún no está preparado para insertar esta metodología dentro de las empresas, por nuestro marco legal”. Sin embargo, podemos contar con las organizaciones, fundaciones o

asociaciones que realizan esta metodología, tal es el caso de la Fundación el Triángulo.

Hay empresas internacionalmente, aquí en Ecuador no, donde hay la posibilidad de acompañamiento es decir le dan trabajo a la persona con discapacidad y a su vez incluye a alguien que lo ayuda a desarrollar su tarea, es como su tutor o acompañante, esta metodología se llama empleo apoyo. El problema para aplicarlo en Ecuador, es la parte contractual porque si usted tiene dos personas, tiene dos sueldos, en la legislación ecuatoriana no está la figura del apoyo adicional, está la figura del contrato, entonces si yo tengo al hermano que va a venir con la persona con discapacidad, tengo que pagar dos sueldos, y no le puedo decir al estado es que él lo acompañaba, eso no ocurre. Gran parte de los problemas, es nuestro código laboral es paternalista, proteccionista, y porque eso traba muchas iniciativas el empleador se cuida, despedir a una persona con discapacidad es un problema legal, problema económico, afecta también la imagen del negocio, entonces hay mucho que trabajar todavía. Las leyes son altamente proteccionista en beneficio del empleado en detrimento del empleador, si, usted tiene la razón pero igual pagas, en cambio en otros lugares las leyes tienen mayor flexibilidad, entonces si queremos un empleado que asuma su responsabilidad démosle también armas, aparte de la educación, aparte de la capacitación, creemos leyes que sean más apropiadas para que estas personas puedan entrar a las organizaciones, claro tenemos que cuidar que no haya abuso, porque puede darse abuso, horarios extendidos por ejemplo, carga de trabajo inadecuada, pero yo creo que es necesario revisar el marco legal que está detrás de la inclusión de las personas con discapacidad.

En el grupo focal, varios Psicólogos compartieron sus experiencias de esta metodología aplicada desde otras empresas, por ejemplo, Fundación Fasinarm, el Servicio de Inclusión Laboral (SIL), o fundaciones, sin embargo, ninguno lo aplicaban dentro de la organización donde están laborando actualmente. Así lo indica la Psi. Darla Rodríguez, Coordinadora de Desarrollo Humano en Almacenes De Prati (2018).

Respecto a la pregunta, sé de empresas o ciertas asociaciones que hacen el seguimiento de cómo le va a la persona, entonces hacen el análisis de que si la persona se va ajustar o no a equis cargos, cada mes hacen seguimiento de cómo le va, que dificultades a tenido y lo

ayudan de alguna manera y ayudan a la organización a que estas personas tengan una buena inclusión, una buena adaptación, recuerdo Fasinarm, CONADIS que tiene esta especie de seguimiento de cómo le está yendo a la persona y a los compañeros, que si le hace falta algo, que si tiene que comprender algo y le dicen a la empresa mira puedes manejarlo de la mejor manera, que ayude a que estas personas se sientan cómodas de trabajando allí y que realmente genere y sean rentables, porque lamentablemente he conocido de empresas que buscan personas pero no necesariamente la están ajustando a un puesto, pero están ahí para cumplir un número, no tienen una función, eso te trae otras dificultades porque sus compañeros dicen a esta persona le pagan lo mismo pero yo estoy haciendo funciones que él no las hace.

Por lo último se evidencio que aún falta trabajar en las empresas por una inclusión laboral realmente efectiva y por responsabilidad social mas no por obligatoriedad al cumplimiento de la norma, como actualmente lo hacen las organizaciones, ya que aún existe descremación y desempleo de las personas con discapacidades. Así lo indica el Dr. Alex Tapia (2018) quien tuvo la oportunidad de conocer la situación de cerca en varias empresas del sector de alimentos.

No hay una tarea de inclusión en el sentido de que se acercan a la persona a brindarle un soporte o hacerle seguimiento, tu eres una persona con discapacidad te voy a asignar una tarea, tú vas a hacer la que todos los días recoges el tacho de basura, y botas la basura, de acuerdo. Entonces yo te voy a enseñar como recoger la basura, hacerle nudo a la funda y botarla en tal lugar y todo el tiempo debe tener limpio el tacho. Entonces no hay una tarea donde se guie al empleado o donde haya un conocimiento del empleado de la organización, es decir la empresa es solamente el lugar donde trabaja, porque si le preguntas a las personas con discapacidad que productos ofrécete tu empresa, a veces no saben, o cuales son las áreas que conforman el negocio no lo conocen, es decir no conoce el negocio, porque él está allí para cumplir un trabajo puntual y para el asunto. Por ejemplo: Si usted tiene un empleado no vidente, como ese empleado puede saber que hay un disco pare, una flecha, donde quedan los baños, y cuál es el baño de hombres y es el baño de mujeres no lo saben, cosas como esas suelen existir. Muchas veces por ejemplo al sordo le ponen una señalética, o una lámpara de un color como especie de faro que implica peligro o la presencia de

gradas pero no existe dentro de la organización una actividad concreta, no hay ese afán de que el empleado sea un individuo con proyecciones dentro de la empresa, y a veces ocurren situaciones con la persona con discapacidad, por ejemplo necesita permisos para rehabilitación, en algunas organizaciones el hecho de dar permiso es un asunto bastante complicado, me pides mucho permiso, no me están resultando. El empleado que en cambio es el que va todos los días, se queda toda la jornada, o después de la jornada, cuando la ley establece que inclusive las personas con discapacidad tienen una jornada más reducida que la del empleado que no la tiene.

Otro asunto que se puede observar es la actitud de otros empleados, por ejemplo ahí viene el patojo, esa actitud que no es de todos pero sí de ciertos, también afecta la inclusión porque hace sentir a las personas con discapacidad que no es igual al resto, que es diferente, sobrenombres, apelativos que le ponen o aquello de que bueno yo te acepto pero a la hora de comer anda por tu lado, acá nosotros tenemos nuestro grupo, es decir el que no es igual al resto es visto como distinto a los demás por lo tanto no forma parte del grupo, entonces es notorio a veces en algunas empresas el aislamiento.

Muchas veces la discriminación es sentido por ellos, primero se manifiesta en las pocas oportunidades, todavía a hay mucha gente que espera con ansias un trabajo, segundo, el campo laboral está saturado ya no hay cabida en las empresas, ya las empresas han captado personal, pero sigue habiendo personas con discapacidad entonces lo que yo observo ahora es que el estado quiere invertir en el desarrollo de emprendimientos que la gente emprenda. Y quiere dar dinero para facilitar ese emprendimiento, pero eso choca con ciertas limitaciones por ejemplo son gente muy pobre, imagine que una persona que una persona reciba dos mil dólares, mil novecientos los utiliza para pagar las deudas o cubrir gastos, y lo cien quedan para ver qué es lo que se puede hacer. Entonces esta es una cuestión grave porque se requiere que den la plata y que haya un proceso de acompañamiento que no lo hay, entonces los emprendimientos no prosperan.

1.15.1 Comparativo de Entrevistas de personas con discapacidad

	PREGUNTA	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
1	¿Cuál es su tipo de discapacidad?	Tengo Síndrome de Down, tengo un grado de discapacidad intelectual	Intelectual	Auditiva
2	¿Cuál es su porcentaje de discapacidad según la evaluación del CONADIS?	35%	30%	68%
3	¿Cuál es su opinión del tipo de discapacidad que tiene, que limitación cree que posee o que ventajas y desventajas tiene referente al entorno, sociedad o medio en el que se desenvuelve?	<p>Ventajas: Podemos demostrarnos a nosotros mismos que somos capaces y salir adelante. Trabajar solo, ser auténtico, valiente. Somos personas que amamos y queremos de verdad.</p> <p>Desventajas: Aprendo lento, tengo dificultad de cruzar la calle, nos irrespetan, nos ven como incapacitados, no nos valoran, piensan que no podemos hacer nada, en pocas palabras nos discriminan.</p>	<p>Ventajas: Más activo energéticamente. Mejor observación a pequeños detalles.</p> <p>Desventajas: limitación al recibir un ascenso o mejores remuneraciones a pesar de los conocimientos. pequeños espasmos musculares de energía en sistema nervioso al tomar cafeína</p>	<p>Desventajas: el no poder escuchar me pone en muchas desventajas para poder trabajar, por ejemplo, con el uso de diademas multimedia, nota de voz.</p>
4	Nárrenos por favor como fue su proceso de inserción laboral en Ecuador, desde su primer empleo hasta el actual.	He trabajado en varias empresas, mi primer empleo fue todo un reto como mensajero interno. fue una buena experiencia porque la gente supo entender mi discapacidad y apoyarme, Desde hace algunos años trabajo en Schlumberger y mi experiencia en esta empresa desde el inicio ha sido excelente. La gente nos apoya, nos valora, nos respeta y nos ayudan a crecer.	Cinco empleos en relación de dependencia. El proceso de búsqueda de empleo fue un poco incómodo cuando no poseía el carnet cuando me realizaban una entrevista, se daban pequeños espasmos musculares conocido como tic nervioso en cabeza y ojos. Cuando comencé a laborar en Compustudent mi cargo laboral era de brindar un buen servicio a los clientes y en	Solamente conociendo compañeros, el personal de Recursos Humanos les comunica a nuevos compañeros antes del primer día laboral. Realmente era por referencias personales, pero el primer trabajo era época que no existía la ley de discapacidad (beneficios), la verdad que no fue nada fácil buscar otro empleo a partir desde el primer trabajo debido que buscaba otras oportunidades para mejorar ingresos

			<p>ensamblaje y reparación de computadores mi labor me permitió viajar, conocer mejor mi ciudad y regiones de Ecuador tales como Santa Lucía, Playas, Daule, etc.</p> <p>El motivo de mi retiro de la empresa fue por cierre al no haber quien la administre.</p> <p>Al haber falta de empleos y mucha competencia en el ámbito laboral me he dedicado a laborar por mi cuenta en brindar servicios de soporte técnico a la empresa construcciones Dacepaur s. a y Aless Fashion.</p>	<p>ya que el 1 de enero del 2016 me quede desempleado durante 6 meses y 13 días. He tenido buena experiencia en todas las empresas con buena camaradería y siempre ha sido trabajos en equipo; me cambié de último trabajo porque me ofreció otro empleo mejor.</p>
5	¿Usted ha vivido algún tipo de discriminación por su discapacidad?	No he sentido ningún tipo de discriminación, pero sí que las personas nos tratan con lástima, eso es algo que debemos eliminar, somos igual de capaces.	En la actualidad no, pero en la época de mi niñez sí por el un tic que se da al ponerme nervioso se da un espasmo de movimiento de cabeza	En el entorno laboral no, solamente en la primaria. Lo que yo sé, es que en ninguna empresa cumplen la ley no querían que me vaya, pero nunca me ofreció ofertas para evitar mi renuncia debido por mi carisma y cariños con todos los compañeros de todas las áreas. Lo de charlas sí hubo pero solo en la primera empresa que se trataba de motivación y superar obstáculos.
6	Indíquenos ¿Qué realiza la empresa donde labora actualmente para promover la inclusión laboral?	En la empresa siempre recibimos el apoyo para poder realizar nuestras funciones de la mejor manera. Los chicos con discapacidad tienen una tutora quien se encarga de distribuir los cargos y carga de trabajo. Nos tratan con cariño y respeto, igual que al resto del personal.	No aplica.	Ha tenido capacitación técnica normal, es decir ninguna capacitación referente a inclusión laboral aunque el trato recibido ha sido muy cordial.

7	¿La empresa dónde labora cómo maneja la inclusión laboral, tiene alguna metodología o práctica internacional?	Cuenta con una tutora de la Fundación El Triángulo dentro de la empresa para distribuir el trabajo.	No aplica. Actualmente no trabaja en función de dependencia.	Ninguna, cuando hay temas que no tengo conocimiento soy capacitado por nuevos compañeros como en todas las empresas.
8	¿Usted pertenece a algún organismo, asociación o federación nacional o internacional de personas con discapacidad?	No pertenezco a ningún organismo, lo que sí hago es estar involucrado siempre en iniciativas donde podamos defender nuestros derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad como el proyecto que comenté anteriormente de A Caballo Vamos.	Si, CONADIS	Solamente IESS y CONADIS.
9	¿Qué factores de cambio en el entorno podrían ayudarlo a que usted se adapte mejor al mismo?	Un coach para el desarrollo de la comunicación sobre todo para personas con discapacidad intelectual.	Sería estupendo que se fomenten más charlas para ayudar a entender que las personas que poseemos algún tipo de discapacidad somos actos a realizar cualquier trabajo sin discriminación al no poder recibir un ascenso y también que una aplicación digital el cual ayude como diccionario universal de todas las clases de señas de sordos mudos para una mejor comunicación, también que las personas con discapacidad física las que se trasladan en sillas de ruedas puedan tener un servicio de expreso por los motivos de votaciones y exámenes al ingreso de universidad	Ninguna, tuve capacitación de comunicación (No lenguaje de señas), debido que no nací discapacitado y cuando tenía 3 años y medio de edad perdí el audio por fiebre reumática.

1.15.2 Comparativo de entrevistas de actores en pro de la Inclusión de personas con discapacidad

	ENTREVISTADOS	CARGO
1	Dr. Alex Tapia Ubillús	Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
2	Jorge Rodriguez Cuesta	Vocero Alcaldía de Guayaquil
3	Raquel Marmol	Asesor Técnico de Discapacidades - FENEDIF (Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física)

	PREGUNTA	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
1	¿Qué limitaciones o desventajas tienen las personas con discapacidad en el medio laboral?	<p>Unos de los colectivos menos atendidos son aquellos que tienen discapacidades psicológicas por ejemplo gente que tiene estados de depresión continua, o que tienen trastornos esquizofrénicos no suelen ser recibidos en las empresas, porque las enfermedades mentales son áreas que asustan a las personas, les da miedo contratar a alguien porque piensan que es un peligro potencial para los otros empleados.</p> <p>Del conjunto de discapacidades aquellos que tienen mayor posibilidad de empleo en las</p>	<p>Tenemos una ley orgánica de discapacidades desde septiembre del 2012 que de alguna manera le impone a las empresas públicas y privadas la necesidad de tener hasta un 5% de su nómina de empleados de personas con discapacidad, ¿qué limitaciones? Que sigue siendo poco frente a una población que podría ser el 13% de los habitantes del Ecuador entonces no hay suficientes plazas para poderles dar espacio a las personas con discapacidad o discapacidades para ser</p>	<p>Las limitaciones comienzan desde que el hijo nace, se da por un instinto de conservación y protector de los padres, que en este caso se convierte en un instinto sobre protector y eso a la larga lo va dejando muy limitado al chico o chica con algún tipo de discapacidad a la hora de buscar un empleo.</p> <p>Desde la misma persona con algún tipo de limitación funcional o sensorial, hay que decirles que ellos son personas con discapacidad, a las madres de los niños con discapacidad intelectual que</p>

		<p>empresas son las personas con discapacidad física. Mientras mayor es el grado de discapacidad las posibilidades de empleo se reducen, esto va de la mano con la educación, la mayoría de personas con discapacidad no tienen educación o preparación terminada, peor aún una formación universitaria.</p> <p>Las personas con discapacidad en el medio laboral tienen muchas limitaciones o desventajas porque las empresas lamentablemente no han desarrollado la conciencia de la situación del discapacitado, se contrata todavía al discapacitado porque hay que cumplir con la ley, mas no porque exista dentro de la sociedad una mayor conciencia de la inclusión.</p> <p>Las empresas tratan de conseguir gente que tengan la menor discapacidad tal es así que les dicen a los de talento humano consígame una persona que le falte un dedo, una oreja, que sea medio patojo pero que pueda caminar, es decir quieren contratar a personas para cumplir con un numero o porcentaje establecido por el Ministerio de Trabajo.</p>	<p>precisos en el país, todavía hay que trabajar en una legislación que se quedó en el 4 o 5% para seguir creciendo porque lo que se tiene que lograr son espacios, financiar emprendimientos de manera preferencial para que las personas con discapacidad se vuelvan entes productivos que no sean solo vistos como como en algún sentido una carga para el estado sino que tengan la oportunidad de generar algún tipo de emprendimiento o actividad económica.</p>	<p>dicen de pronto “mi niño es especial”, sin embargo, no es así, la discapacidad no tiene nada de especial es una limitación, nos guste o no, suene duro, es una limitación porque nos limita a nuestro entorno inmediato y muchas veces esta limitación a veces no se da por la propia discapacidad si no porque desde la familia se la va alimentando y luego la sociedad te impone las limitaciones por ejemplo cuando hablamos de limitaciones físicas, tecnológicas, de limitaciones cuando una persona es ciega no puede acceder a una computadora porque no tiene braille, no es culpa de la persona, el entorno no le está dando la facilidad, yo quiero, pero no puedo porque no tengo la facilidad por parte la sociedad o del gobierno quien es el responsable de precautelar y mantener que las personas puedan realmente como dice la ley incluirse.</p> <p>Se está trabajando también en el tema del cumplimiento de la ley, lo dice la ley debe existir</p>
--	--	--	--	---

		<p>La gran mayoría de los puestos que desempeñan ellos son puestos operativos, hay un mínimo de personas que ocupan un puesto de dirección, la gran mayoría esta como empaquetador, conserje. Por dos razones, porque se considera que esa persona no tiene la facilidad, y porque no tiene la educación, y la poca educación que se le da a las personas que tienen discapacidad tienen que ver con motivación, normas de conducta en general, servicio al cliente, pero realmente no hay formación en aspectos técnicos.</p>		<p>la accesibilidad no solamente con rampas, puertas de acceso más amplias, con lavamanos adecuados, los hacen siempre estándar pensando en una sociedad que no tiene un tipo de limitación, y no solo te estoy hablando de una persona en silla de ruedas que quiere lavarse las manos, y de pronto el lavadero le queda en la barbilla, una persona de baja estatura por ejemplo un enano con acromegalia o enano hipofisario son de baja estatura como hacen para poder acceder a lavarse las manos, tenemos como sociedad y como gobiernos realizar ciertos ajustes que los denominados razonables porque no son onerosos en realidad, son para que la inclusión sea real y efectiva, que las personas que trabajen en Talento Humano o el área de Trabajo social aprendan lengua de señas, las mismas personas con discapacidad por ejemplo hay muchos sordos que manejan un lenguaje de señas doméstico, familiar que no es el universal, entonces que ellos también se</p>
--	--	--	--	---

				involucren , que las asociaciones que trabajan con personas con discapacidad realmente hagan su trabajo, que trabajen en pro mejora del grupo del colectivo no solamente en pro mejora de ellos porque están en la asociación.
2	¿Cómo es realmente el proceso de inclusión laboral en el mercado ecuatoriano, las empresas están preparadas?	El proceso de la gran mayoría de empresas sucede realizando un llamado para que las personas que quieren aplicar lo hagan, a veces también acuden al Ministerio de Salud, o el SIL Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad que quede en el edificio el SECAP en el centro de Guayaquil donde las personas con discapacidad se acercan y presentan sus hojas de vida, entonces muchas empresas se acercan a estos lugares para conseguir hojas de vida. También las empresas publican por medio de internet sus procesos para captar personas con discapacidad, muchas personas no van a las empresas porque de entrada piensan que no los van a acoger, y que es perder el tiempo, por ese motivo acuden más bien al Ministerio de Trabajo	Las empresas no están preparadas, lo que hacen es buscar una persona con la menor discapacidad posible para cargos de menor responsabilidad, las empresas tienen que tener el tiempo suficiente para poder reubicar las potencialidades y las destrezas de las personas con discapacidad para poderlos ubicar en el lugar exacto para que ellos puedan servir para que ellos puedan rendir y para que ellos puedan ser de lo mayor o lo más útil posible a las empresas las personas con discapacidad son mucho más responsables son mucho más comprometidas son mucho más las personas con discapacidad intelectual son mucho más metódicas en el cumplimiento de su día	Prestamos mucho apoyo a las empresas que requieren emplear a una persona con discapacidad, tanto en la selección brindando varios postulantes como en su inclusión en la empresa capacitando a los colaboradores de la empresa a que entiendan que van a tener un nuevo compañero de trabajo que es diferente a ellos y que puede llegar a tener reacciones distintas a lo que la gran mayoría de ellos tendrían en situaciones particulares, por ejemplo, una persona sorda muda no podrá responder un llamado telefónico o el timbre de la puerta porque no lo escucha o no podrá tomar acción a un requerimiento que le estén pidiendo sino lo miran y le hablan frente a frente, por

		<p>o alguna oficina con el ánimo de dejar su hoja de vida.</p> <p>No hay una tarea de inclusión en el sentido de que se acercan a la persona a brindarle un soporte o hacerle seguimiento, tú eres una persona con discapacidad te voy a asignar una tarea, tú vas a hacer la que todos los días recoges el tacho de basura, y botas la basura, de acuerdo. Entonces no hay una tarea donde se guie al empleado o donde haya un conocimiento del empleado de la organización, si le preguntas a las personas con discapacidad que productos ofrece tu empresa, a veces no saben, o cuales son las áreas que conforman el negocio no lo conocen, es decir no conoce el negocio, porque él está allí para cumplir un trabajo puntual y para el asunto, no hay ese afán de que el empleado sea un individuo con proyecciones dentro de la empresa.</p> <p>Otro asunto que se puede observar es la actitud de otros empleados, por ejemplo ahí viene el patojo, esa actitud que no es de todos pero si de ciertos, también afecta la inclusión porque hace sentir a las personas con discapacidad que</p>	<p>a día ellas tienen rutinas que seguir y su trabajo se vuelve una rutina no vas a tener un empleado con discapacidad que se me mete dos horas al Facebook al día y que sale a comer y se queda una hora también conversando con la abuelita con la mamá, las personas con discapacidad son mucho más responsables pero todavía las empresas no lo descubren qué futuro le espera a mi hijo el que yo espero laborar de la mano de mi esposa nosotros queremos generar un emprendimiento para que él sea lo suficiente capaz de ser independiente para que pueda generar ingresos para él y para su familia</p>	<p>poner un ejemplo, la capacitación del entorno al nuevo colaborador es básica para poder obtener resultados positivos en pro que el nuevo colaborador se sienta incluido y sobre todo productivo.</p> <p>Si las empresas están preparadas o no, mi respuesta es NO, sobre todo si nunca lo han tenido, es una nueva experiencia es un nuevo proceso que tienen que asimilar y tratamos en lo que más podemos de enseñarles a cómo deben actuar, muchas veces nos encontramos con personas discapacitadas que su conducta es propia de una persona con 5 a más años menor de madurez que su edad real y es aquí donde se pueden llegar a generar conflictos, nuestras charlas van encaminadas a anticipar circunstancias que podrían ser incómodas o distintas a lo que estamos acostumbrados a tener.</p> <p>También hacemos ferias laborales, donde recibimos a las empresas en búsqueda de personal con discapacidad, aquí los interesados asisten a entrevistar a los postulantes,</p>
--	--	---	--	---

		no es igual al resto, que es diferente, sobrenombres, apelativos que le ponen o aquello de que bueno yo te acepto pero a la hora de comer anda por tu lado, acá nosotros tenemos nuestro grupo, es decir el que no es igual al resto es visto como distinto a los demás por lo tanto no forma parte del grupo, entonces es notorio a veces en algunas empresas el aislamiento.		vinculamos a los chicos con la sociedad que potencialmente los podrían contratar.
3	Considera que estas personas actualmente sufren discriminación por su discapacidad?	Sí, hay discriminación. Muchas veces la discriminación es sentida por ellos, primero se manifiesta en las pocas oportunidades, todavía hay mucha gente que espera con ansias un trabajo, segundo, el campo laboral está saturado ya no hay cabida en las empresas, ya las empresas han captado personal, pero sigue habiendo personas con discapacidad entonces lo que yo observo ahora es que el estado quiere invertir en el desarrollo de emprendimientos que la gente emprenda. Y quiere dar dinero para facilitar ese emprendimiento, pero eso choca con ciertas limitaciones por ejemplo son gente muy pobre, imagine que una persona que	Si por supuesto que hay discriminación, nos hace falta sensibilizarnos, pero no teniendo lástima sino dándoles un espacio dando oportunidades para que puedan desarrollarse como seres humanos e individuos que pueden producir y aportar a la sociedad. Nosotros desde el municipio de Guayaquil del trabajo que tiene mi esposa que es la coordinación de inclusión social de estudio social y educación del municipio generamos campaña todo el año campañas he proyectos planes y programas permanentes para destacar el trabajo de las personas con discapacidad tenemos	Si, y se mantiene. Cuando hablamos de alguien con discapacidad mental, en psiquiatría hay un término que es psicosocial y significa que mentalmente no me puedo relacionar, no me puedo manejar, involucrar, si esto lo ponen en un carnet no soy una persona relacionable, entonces como consigo trabajo, me pongo de la empresa, me daría temor miedo contratar a alguien que tiene trastorno psicosocial o un trastorno mental, automáticamente como gobierno estoy poniendo una traba invisible, con una palabra que lo está estigmatizando: no es relacionable, es como ponerle

		<p>una persona reciba dos mil dólares, mil novecientos los utiliza para pagar las deudas o cubrir gastos, y lo cien quedan para ver qué es lo que se puede hacer. Entonces esta es una cuestión grave porque se requiere que den la plata y que haya un proceso de acompañamiento que no lo hay, entonces los emprendimientos no prosperan.</p>	<p>indor inclusivo golf inclusivo tenemos un concurso de teatro que se llama Luz y vida tenemos un festival internacional de artistas con discapacidad que se llama Grandes, todos los focos y todos los flashes se pongan delante de las personas con discapacidad para que poder ver todo el potencial que tienen ellos para poder cambiar eso qué nos hace falta me pregunto Lenore creo yo que nos falta sensibilizarnos un poco más como sociedad y eso hay que seguir trabajando hay que seguir haciendo cosas.</p>	<p>un cartel de cuidado, y nadie quiere trabajar con algo de peligro. El tipo de discapacidad que más estigmatizan las empresas ecuatorianas es la psicológica o la mental, y la más acogida es la física, aunque aún son renuentes con temas de columna al menos que sea un proceso administrativo.</p>
4	<p>¿Qué realizan las empresas para promover la inclusión laboral? Indíquenos alguna experiencia</p>	<p>Algunas de las empresas hacen contacto a través del Ministerio con personas con discapacidad, aquí tenemos dos situaciones la primera hay empresas cuyos dueños tienen el afán de ayudar hay otros que en cambio no lo tienen, también hay otra situación, hay empresas donde entran personas con discapacidad y tienen una actitud negativa, es decir quieren obtener más provecho por su situación de discapacidad entonces es que yo soy limitado,</p>	<p>El Municipio de Guayaquil tiene campañas permanentes de hecho en la siguiente administración se va a habilitar un área de atención al cliente probablemente de ventanillas universales en donde abran solo personas con discapacidades con síndrome de Down atendiendo a toda la gente eso es hacer inclusión hacer camino al andar ir generando un área en donde la gente</p>	<p>En ciertos casos las empresas son muy “cómodas” desean contratar a una persona con discapacidad pero quieren que se adapte a su situación, tengo el siguiente caso: Dicen por ejemplo “quiero un contador, pero no en silla de ruedas porque solo tengo escaleras”, entonces tengo un contador brillante y la empresa puede adecuar un espacio en la planta baja para que esta persona trabaje ahí, y son reacias a hacerlo, no mejor es</p>

		<p>cómo me puede obligar el dueño de la empresa a hacer tal trabajo, o yo falto y si usted quiere bóteme y si usted me bota tiene que pagarme las indemnizaciones que por ley me corresponden. Entonces tenemos esa situación, gente empelada, gente con discapacidad que entra a las empresas pero no tiene el afán de trabajo, quiere obtener una ventaja porque encierra un paradigma en su mente el empleador es un ladrón es un rico que hay que sacarle dinero y ellos tienen que ocuparse de mí y yo pobrecito soy discapacitado, entonces ahí hay un poco que trabajar en la parte de la cultura de la gente en la manera de pensar, porque el empresario que incluye a alguien está haciendo un esfuerzo, está mejorando la calidad de vida de esa persona, entonces tiene que ser un esfuerzo compartido el empleado y el empleador, y ese es el grave problema que tenemos, no hay esa reciprocidad.</p> <p>Es un problema cultural, inclusive cuando llaman a los procesos de selección, muchas veces las personas con discapacidad llegan acompañados de la</p>	<p>sepa que se va a encontrar con personas con discapacidad plenamente capacitados para atenderle para darte una respuesta a los requerimientos que tengan, las empresas no lo hacen, las empresa solo les interesa cumplir pero la idea es que una entidad pública como el municipio de Guayaquil que es un referente de atención y eficiencia pueda ser ese espejo en el que se quieran ver las empresas privadas y puedan generar condiciones similares.</p>	<p>que se sujete a lo que yo necesito, esta es mi necesidad, el ajuste académico esta excelente pero la discapacidad le impide, esto no es así, realmente lo que impide es el entorno, la empresa no tiene una voluntad real de colaborar y hacer un ajuste.</p> <p>Desafortunadamente así obran la gran mayoría de empresas privadas, en su gran mayoría son indiferentes con la situación de las personas con discapacidad.</p>
--	--	--	---	---

	<p>madre, padre, hermano mayor, de la mujer, el hijo, muchas empresas dicen bueno está bien la primera vez, pero tú no puedes llegar acompañado a la compañía todo el tiempo. Incluso se de algunas compañías que les dan transporte los recogen y los llevan a la empresa, pero el asunto es que la gente que está detrás la mamá, el papá, la esposa, mantienen esta situación, es decir el hijo llega a emplearse, le cuentan muchas veces una historia muy dramática al empleador, le dan trabajo y luego desaparecen, entonces tenemos un empleado que trabaja dos días a la semana y tres no está. Llega un punto que le dicen sabe que ya no podemos contar con usted, entonces págume es la respuesta de las personas con discapacidad, esta realidad hace que algunas instituciones como por ejemplo el FENEDIF Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física realice una labor cada mes, de concientización, reúne a todas las personas que asisten allá, y les da una charla, pero que sucede que la gente que va, porque yo he evaluado también</p>		
--	---	--	--

		<p>eso, muchos de ellos dicen, nos dicen que debemos de tener conciencia de ser más consecuentes, pero muchas veces venimos aquí a este lugar en búsqueda de empleo pero nadie nos atiende y hemos venido a varias entrevistas, ya vamos por la quinta la sexta y nadie nos llama, entonces para nosotros es a veces una burla, nos hacen ir, gastamos el poco recurso que tenemos y en la práctica no nos dan empleo.</p>		
5	<p>¿Qué prácticas o metodologías utilizan las empresas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, usted conoce la práctica internacional como el “Empleo Apoyo”?</p>	<p>Sí, hay empresas que internacionalmente la manejan, aquí en Ecuador no, donde hay la posibilidad de acompañamiento es decir le dan trabajo a la persona con discapacidad y a su vez incluye a alguien que lo ayuda a desarrollar su tarea, es como su tutor o acompañante, esta metodología se llama empleo apoyo.</p> <p>El problema para aplicarlo en Ecuador, es la parte contractual porque si usted tiene dos personas, tiene dos sueldos, en la legislación ecuatoriana no está la figura del apoyo adicional, está la figura del contrato, entonces si yo tengo al hermano que va a</p>	<p>Si por supuesto hay unas fundaciones españolas llamadas ADECCO que prepara a las empresas y capacitadores para generar una empresa a una correcta inclusión laboral de hecho uno de los primeros proyectos de mi esposa como coordinadora de inclusión social es traer a Pablo Pineda quien es Pablo Pineda? es un joven con 40 años con Síndrome de Down que es conferencista internacional que es actor fue premiado con el premio Goya en una español malagueño en una actuación y que hoy viaja por</p>	<p>Por lo general lo hacen empresas grandes, extranjeras, que tienen otro tipo de mentalidad y otra formación. Las empresas nacionales, muchas de ellas se formaron por grupos familiares, nuestro entorno inmediato empresarial es formado por familias que venían de una clase social alta. Debe existir actitud y voluntad de parte y parte, yo como empresa ver al ser humano que tengo que tiene potencial y puede crecer y yo como persona con discapacidad dar ese potencial y aunque tenga una limitación demostrar que no me echo</p>

		<p>venir con la persona con discapacidad, tengo que pagar dos sueldos, y no le puedo decir al estado es que él lo acompañaba, eso no ocurre. Gran parte de los problemas, es nuestro código laboral es paternalista, proteccionista, y porque eso traba muchas iniciativas el empleador se cuida, despedir a una persona con discapacidad es un problema legal, problema económico, afecta también la imagen del negocio, entonces hay mucho que trabajar todavía. Las leyes son altamente proteccionista en beneficio del empleado en detrimento del empleador, si, usted tiene la razón pero igual pagas, en cambio en otros lugares las leyes tienen mayor flexibilidad, entonces si queremos un empleado que asuma su responsabilidad démosle también armas, aparte de la educación, aparte de la capacitación, creemos leyes que sean más apropiadas para que estas personas puedan entrar a las organizaciones, claro tenemos que cuidar que no haya abuso, porque puede darse abuso, horarios extendidos por ejemplo, carga de trabajo</p>	<p>el mundo él tiene Síndrome de Down y da conferencias ante dos mil o tres mil personas entonces lo primero que hicimos fue traer a este referente a esta luz creemos nosotros que para poderles enseñar sobre nosotros por el tema de discapacidad e inclusión laboral lo que hace la fundación ADECCO así que para nosotros ese es un referente de lo que se puede hacer en Europa está muy avanzado en ese sentido y creemos que eh podemos aprender mucho de ellos.</p>	<p>para atrás.</p>
--	--	---	--	--------------------

		inadecuada, pero yo creo que es necesario revisar el marco legal que está detrás de la inclusión de las personas con discapacidad.		
6	¿Qué otros factores de cambio en el entorno propondría usted para ayudar a que las personas con algún tipo de discapacidad puedan adaptarse al medio y viceversa?	Desde mi punto de vista, yo creo que es necesario trabajar más con la población, trabajar más a nivel de las carreras por ejemplo nuestra carrera psicología organizacional, psicología clínica, pedagogía, ingeniería comercial debería haber un trabajo mayor, más profundo, a nivel de las materias donde se trabaje, se aborde el tema de la inclusión porque si usted le pregunta a una persona que estudia psicología organizacional que sabe de la inclusión, le va a responder nada, no lo saben, no lo comprenden, solo comprenden que hay una persona que anda en silla de ruedas y que le quieren dar empleo, pero no comprende la naturaleza de la discapacidad ni de lo que está ocurriendo en el mundo, no lo comprenden, mal pueden luego manejarlo, como puede una persona que se graduó de psicólogo organizacional tener un desconocimiento total del tema de la inclusión de personas con discapacidad, eso es inaceptable en este momento, en el mundo,	Varias cosas lo primero es seguir creciendo en accesibilidad que no solo sea la regeneración urbana la que tenga accesibilidad rampa espacios donde puedan cruzar puedan moverse con cierta libertad e independencia como cualquier ciudadano sino que cada cuadra de Guayaquil tenga accesibilidad, nos faltan parques, que en cada área, parques en general que tenga áreas donde chicos con sillas de ruedas puedan embarcarse en un columpio suelto suena así como muy lejano pero es posible en Chile se hace en Colombia se hace y nosotros estamos convencidos que aquí en Guayaquil puede funcionar también todo el tema de discapacidad de parques inclusivos y generar toda la apertura para poder darle un espacio público gratuito a las personas con discapacidad o movilidad reducida.	Se está trabajando también en el tema del cumplimiento de la ley, lo dice la ley debe existir la accesibilidad no solamente con rampas, puertas de acceso más amplias, con lavamanos adecuados, los hacen siempre estándar pensando en una sociedad que no tiene un tipo de limitación, y no solo te estoy hablando de una persona en silla de ruedas que quiere lavarse las manos, y de pronto el lavadero le queda en la barbilla, una persona de baja estatura por ejemplo un enano con acromegalia o enano hipofisario son de baja estatura como hacen para poder acceder a lavarse las manos, tenemos como sociedad y como gobiernos realizar ciertos ajustes que los denominados razonables porque no son onerosos en realidad, son para que la inclusión sea real y efectiva, que las personas que trabajen en Talento Humano o el área de Trabajo social aprendan

		<p>entonces hay que trabajar a nivel de educación, sensibilización a través de los medios de opinión, hay que mantener vivo el mensaje, porque la comunidad muchas veces piensa en los seres humanos siempre y cuando estén completos pero recuerde en cualquier momento usted o yo podemos convertirnos en discapacitado, es importante trabajar fuertemente, hay que trabajar en los colegios, las escuelas, hay que darle mucho a la tarea de educar, vendiendo o transmitiendo el mensaje de que todas las personas con discapacidad son seres humanos, con los mismos derechos de los que no tenemos discapacidad, y de que es necesario que nos esforcemos por crear condiciones adecuadas, que el trato por ejemplo yo veo que los dos chicos no videntes de la facultad, se han integrado muy bien, cuando llegan yo estoy en la sala de profesores y se sientan ahí, nos saludamos, uno de ellos no vidente, me dice ya me voy profesor, y le dije que bien ya te vas a clases y me dice no me voy a ver el partido con mis amigos, me quede sorprendido. Ahí</p>		<p>lengua de señas, las mismas personas con discapacidad por ejemplo hay muchos sordos que manejan un lenguaje de señas doméstico, familiar que no es el universal, entonces que ellos también se involucren , que las asociaciones que trabajan con personas con discapacidad realmente hagan su trabajo, que trabajen en pro mejora del grupo del colectivo no solamente en pro mejora de ellos porque están en la asociación.</p> <p>Todo esto está en marcha, ya se logró la inclusión laboral, se está sensibilizando poco a poco, ha sido un trabajo de hormiga, lo que se dice en ventas hemos peinado poco a poco a las empresas, se están adaptando también. Ahora se está trabajando el tema de accesibilidad a todo al lenguaje, comunicación, sistemas informáticos, medios físicos, lo que queda es cambiar algunas mentalidades, que haya más conciencia, porque yo puedo ser sensible pero talvez no soy consciente, son dos cosas diferentes, me puede dar</p>
--	--	--	--	--

		<p>tienes un ejemplo de un grado de inclusión alto.</p> <p>No se puede hacer una campaña de sensibilización para un tipo de discapacidad deben ser para todos los tipos, cualquiera puede contraer una enfermedad como por ejemplo el sida y convertirse en una persona con discapacidad, porque esa es la idea de que la inclusión es para todos, para todas las situaciones, que pueden ser muy variadas, de hecho, es un abanico muy grande. En otras partes se hace un trabajo muy bueno a nivel de hospitales, visitan hogares intentando que las personas con discapacidad puedan acercarse y explicar su punto de vista.</p> <p>También hace falta por ejemplo adecuar parques, lugares de esparcimiento, no los hay, que ocurre con muchos de ellos, quedan en la casa como muebles que permanecen en el hogar, no los sacan, no existe ese acercamiento, esa facilidad a nivel de un parque para que la gente pueda salir y pueda recrearse.</p> <p>Por ejemplo, yo vi un caso muy especial, en una universidad en Almería, España, un señor parapléjico que iba en una</p>		<p>mucha ternura, lastima talvez, soy sensible pero no estoy consciente, y de esta manera colaboro para que realmente la persona no solamente sea incluida en el ambiente laboral sino en la sociedad en general, educativo etc., en todo lo que tienes derecho como persona.</p> <p>Al tema de accesibilidad, el cual tiene un 20% de cumplimiento es poquísimos, lastimosamente las personas que están detrás de que se cumpla la normativa de accesibilidad son pocas porque son las personas del Ministerio de Trabajo quienes hacen las inspecciones y ellos abarcan muchísimos campos, no tienen un grupo, hablan de grupos prioritarios pero estos se extienden a la raza, la etnias, condición sexual es decir abarcan mucho, incluyen las personas con discapacidad sin embargo es muy amplio el macro de ellos para poder realmente enfocarse a que debemos trabajar con accesibilidad.</p> <p>De comunicación hablamos de aprender lenguaje de señas, de poder implementar los</p>
--	--	--	--	---

		<p>camilla movida por un motor eléctrico y me llamo la atención, de pronto ver en una peatonal de la universidad, un muchacho de poca estatura, imagino con un problema desde pequeño, acostado y con la mano movía la camilla, iba de lado y entro a la biblioteca y pidió un libro, subía por las rampas, y no lo acompañaba nadie. Me quede sorprendido, miraba y miraba y no podía creerlo me parecía que era irreal. Aquí jamás, eso no se ve, esa clase de personas están en el hospital o en la casa, y el que lo acompaña es la mamita que hace de veces de enfermera.</p>		<p>programas tecnológicos para la inclusión de las personas ciegas, como gas, o sistema de braille. No solo en el tema tecnológico, la inclusión de las personas ciegas también está un poco dejada de lado porque en la señalética que utilizamos no se usan el sistema braille, por ejemplo, los ascensores con braille que ya existen en Europa, y esto es una herramienta de accesibilidad para movilizarme que está incluyendo a personas ciegas. La visión del ciego es el tacto, si ve las señaléticas o nomenclaturas lisas, como puede diferenciar entre baño de hombres y de mujeres. A eso nos referimos de accesibilidad de comunicación, a comunicar en señalética con medios tecnológicos.</p>
--	--	--	--	--

CAPITULO IV

PROPUESTA

“Propuesta de modelo de Inclusión integral de personas con discapacidad”

A continuación, se propone un modelo a seguir para redefinir los procesos de cómo las personas con discapacidad deben ser incluidas en varios ámbitos, con el fin de que se desarrollen como personas independientes, basado en el Método empleo con apoyo.

Objetivos

Objetivo general

Estructurar estrategias para una inclusión efectiva de personas con discapacidad en los ámbitos familiar, laboral y social a través de un estudio cualitativo de campo.

Objetivos específicos

- Definir las condiciones familiares que influyen en la inclusión de las personas con discapacidad
- Desarrollar estrategias aplicables al entorno laboral que contribuyan a una mejor inclusión en el mercado laboral.
- Integrar normativas y leyes establecidas en el Ecuador para que puedan ser aplicadas efectivamente en el ámbito social.

Alcance

Las estrategias propuestas para la inclusión integral de personas con discapacidad están orientadas a los siguientes ámbitos; familiar, laboral y

social, que le permitan al individuo desarrollarse independientemente para que se integre efectivamente en su entorno social.

Situación actual

Al 2 de febrero del 2019, se cuenta con un 86% de personas con discapacidad registradas en el *Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades* (2019) que no trabajan.

Tipo de discapacidad	Total registrados	%
Física	36.210	55,03
Auditiva	11.114	16,89
Visual	9.513	14,46
Intelectual	6.856	10,42
Psicosocial	2.111	3,20
Total Personas con discapacidad laboralmente activas	65.804	100

Tipo de discapacidad	Total registrados	%
Física	214.225	46,72
Intelectual	102.372	22,33
Auditiva	64.685	14,11
Visual	54.244	11,83
Psicosocial	22.979	5,01
Total Personas con discapacidad registradas	458.505	100
Cantidad de personas discapacitadas sin empleo	392.701	86%

Fuente: Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades

Elaborado por: Autora

Más allá de las estadísticas que refleja una realidad donde sólo el 14% del total de personas discapacitadas registradas en el CONADIS tienen un empleo, existe una problemática generada por el entorno en donde se

van desarrollando las personas con discapacidad, dicha problemática se la aborda considerando los siguientes actores, los cuales son: la Familia, el Estado y la Sociedad/mercado laboral. Buena parte de la realidad de estas estadísticas son resultado de los actores, los cuales han generado un círculo no virtuoso para desarrollar a las personas con discapacidad.

La problemática de la falta de fuentes de trabajo para personas con discapacidad debe ser analizada desde la influencia en el individuo de estos actores, frente a un escenario laboral totalmente distinto al escenario en donde la mayoría de individuos con discapacidad se han venido desarrollando.

Se define a continuación brevemente estos actores desde el punto de vista de su influencia en la formación de cada individuo.

LA FAMILIA: Entorno más íntimo que por instinto tiende a sobreproteger al individuo, situación que puede o no brindar las oportunidades de convertirse en personas con discapacidad económicamente activas dentro de sus limitaciones y posibilidades.

EL ESTADO: Propulsor de leyes en beneficio, obligado a brindarles los medios y las facilidades para que puedan desarrollarse como individuos económicamente productivos. Tomando en cuenta toda representación del Estado, Gobierno Central y Gobiernos Seccionales.

LA SOCIEDAD/MERCADO LABORAL: Entiéndase por sociedad el entorno que rodea al individuo, que a lo largo de su vida ha influenciado en su crecimiento hasta llegar a las empresas, en donde potencialmente podrían conseguir un empleo y la sociedad a la que estas personas pertenecen y que potencialmente podrían generar un producto o servicio como personas emprendedoras.

EL PROBLEMA

La familia en la mayoría de los casos no genera una salud mental adecuada para la persona con discapacidad. Las personas con discapacidad son altamente manipulables en cualquier tipo de hogar. En ocasiones, es

muy normal encontrar las siguientes características en una familia con un miembro con discapacidad:

Demandan recursos económicos por los gastos derivados de los cuidados o atenciones a la persona con discapacidad.

Comparten el paradigma de que las personas con discapacidad, no tienen futuro en ningún ámbito.

En ocasiones los padres toman la posición de negación, en el sentido de que no aceptan que su hijo o miembro de la familia posee un tipo de discapacidad, que lo hace distinto para el resto de su vida.

Familias sobreprotectoras, que dan como resultado, personas con discapacidad dependientes, autoestima baja, miedo al entorno, miedo a relacionarse, complejo de inferioridad, entre otras.

En el ámbito de la sociedad y en el caso particular de una parte de ella como son las empresas que generan empleo. La gran mayoría de empresarios solicitan colaboradores con discapacidad porque tienen que cumplir con la ley y no porque realmente forme parte de la cultura organizacional.

Dentro de las estadísticas podemos ver como las empresas contratan en su gran mayoría colaboradores con discapacidad física y en un grado mínimo con discapacidad intelectual, debido a que consideran a las personas con discapacidad intelectual como un peligro para el resto de los colaboradores y por tanto un peligro para la operación de la empresa.

Los empresarios también son exigentes con sus requerimientos, por ejemplo: si requieren de un programador, éste no puede ser en silla de ruedas porque en sus oficinas no cuentan con la infraestructura necesaria para una persona que tenga esa condición física.

Otra parte de la sociedad, es ajena a las personas con discapacidad y en el mejor de los casos los miran con indiferencia, otros con lástima, probablemente por falta de conocimiento o porque desde el inicio de su educación o desde sus hogares no tuvieron la debida instrucción sobre lo

que significa una persona con discapacidad y esto genera que en su gran mayoría la sociedad los margine.

Muchas personas desconocen la realidad sobre esta situación, alrededor del mundo hay personas con discapacidad que son verdaderos motivadores, triunfadores y un ejemplo es el caso de Nick Vujicic, quien sin ninguna de sus extremidades es capaz de hacer absolutamente todo y dar conferencias motivadoras alrededor del mundo.

El tercer factor de este engranaje es el Estado, en el caso particular el ecuatoriano, el cual ha avanzado mucho en la creación de leyes y normativas en beneficio de las personas con discapacidad, pero en la práctica, muchas de esas leyes no se aplican o no se las cumple como se debería. También son utilizadas como un recurso disuasivo para evitar ser sancionado, como lo dicta La Ley Orgánica de Discapacidades, que obliga a las empresas a tener una persona discapacitada por cada 25 empleados. En la gran mayoría de organizaciones, salvo pocas excepciones, no existe una planificación que recoja la inclusión y menos aún un plan que genere el desarrollo y crecimiento profesional para una persona con discapacidad. Muchos empresarios se dan por satisfechos cumplir la ley, al límite de lo que menos les cueste.

Son excepcionales los casos donde las personas con discapacidad se han desarrollado en estos tres ámbitos de manera efectiva. Los tres factores mencionados no se han integrado adecuadamente. Hay que cambiar la estrategia y hacer cosas distintas desde lo más elemental que es el núcleo familiar hasta llegar a cambios estructurales a nivel del estado. La presente propuesta, busca establecer cambios en estos ámbitos para que incidan de una mejor manera en la vida de las personas con discapacidad, estos cambios también comprenden a todas las personas en general, porque en cualquier momento podríamos ser tocados por una situación que nos limite en nuestras actividades.

LA PROPUESTA

La propuesta va en función de establecer estrategias en los 3 factores de una manera engranada, es decir, lo que se hace desde la familia va a tener una incidencia hacia la sociedad y el estado.

A continuación, mi propuesta sobre cada uno de los actores y como cada una de estas propuestas (acciones) se complementa entre sí, de tal forma que se genere un proceso virtuoso:

LA FAMILIA

ACCION	RESULTADO ESPERADO
Los padres de familia que tengan o van a tener un hijo con discapacidad, sean contactados por parte de un equipo multidisciplinario del Ministerio de Salud Pública para prestar ayuda y asesoría sobre el diagnóstico y desarrollo de ser posible desde su gestación.	Padres asesorados serán guiados en cuanto a la crianza y desarrollo de su hijo. Ayuda psicológica será útil para poder formar a chicos con mejor autoestima, porque se trabajaría con quienes la generan. Limitar o eliminar la sobreprotección hacia las personas con discapacidad. Padres creyendo en un futuro productivo e independiente para sus hijos con discapacidad.
Establecer visitas domiciliarias periódicas en los hogares de personas con discapacidad, por parte del Ministerio de Salud Pública	Conocer en que entorno o contexto familiar se desarrolla la persona con discapacidad.

LA SOCIEDAD/TRABAJO

ACCIÓN	RESULTADO ESPERADO
<p>Sensibilización de las personas que realizan servicio al público o atención en las ventanillas.</p>	<p>Personas con alguna discapacidad física, intelectual, visual auditiva y psicosocial se sientan integrados.</p> <p>Familiares tengan confianza respecto a la independencia de la persona con discapacidad</p>
<p>Establecer alianzas entre las empresas privadas y las fundaciones u organismos que tratan con personas que tienen alguna discapacidad.</p>	<p>Realizar estudios de puestos y cargos vs tipos de discapacidades en las empresas privadas con el fin de ubicar a personas alineado a las necesidades de la organización.</p> <p>Definir una tipo de entrevista de acuerdo a la discapacidad que pueda tener el candidato.</p>
<p>Generar a través de la empresa privada programas o talleres de capacitación para ciertos cargos, abiertos a personas con un tipo de discapacidad y con ayuda de tutores. Por ejemplo, si el perfil fuera de un Cajero en un Banco, el banco abriría un programa de “Escuela de Cajeros” para formarlos de manera gratuita y al final del Taller le entregaría un diploma que podría ser avalado por el Ministerio de Educación. Dicha capacitación sería útil para cualquier banco, en el caso de este ejemplo.</p>	<p>Personas con mejor autoestima al sentirse potencialmente preparadas para un cargo.</p> <p>La experiencia de un Taller con personas con las mismas discapacidades les generará empatía con el entorno y gusto por lo que les estarían enseñando de manera gratuita.</p> <p>Se potenciarían individuos calificados.</p> <p>Talleres servirían también a las empresas como un laboratorio en vivo de los obstáculos y de los potenciales beneficios que podrían obtener.</p>
<p>Implementación del sistema empleo con apoyo por parte de la empresa privada,</p>	<p>Al tener un apoyo, o ayuda presencial y constante se garantizará la efectiva</p>

para la adaptación de las personas con cualquier tipo de discapacidad.	adaptación de las personas con discapacidad a los puestos de trabajo y de igual manera aspirar a crecimiento de carrera o experiencia en nuevas áreas, ya que el resultado será independencia al ejecutar sus labores.
<p>Desarrollar eventos y campañas informativas y vivenciales, donde se realizan dinámicas con las personas con discapacidad.</p> <p>Por ejemplo: Retos</p> <p>Retar al oponente a realizar una actividad que la personas con discapacidad viven a diario</p>	Lograr que la sociedad constate por medio vivencial que las personas con discapacidad son útiles, inteligentes y desarrollan otras competencias o habilidades.

EL ESTADO

ACCION	RESULTADO ESPERADO
Programa de incentivo tributario hacia empresas que contribuyan de manera directa en la inclusión laboral, por ejemplo levantar información para perfiles de trabajo y desarrollar el cargo a través de entrenamiento.	La disminución del pago de impuesto incentivaría a las empresas a usar su creatividad y su infraestructura en pro de la inclusión laboral y a más del Estado y las Fundaciones se estarían sumando las empresas privadas y se tendría un efecto multiplicador creativo e innovador.

CONCLUSIONES

Con el estudio realizado es posible llegar a concluir algunos aspectos importantes sobre la discapacidad y sus posibilidades de lograr una inclusión laboral efectiva, acorde a sus expectativas y a las necesidades del mercado laboral. En relación a esto se puede concluir:

Aún no existe una inclusión educativa, laboral y social efectiva de las personas con alguna discapacidad. Las empresas siguen realizando inserción laboral más no inclusión laboral, básicamente por cumplir con la normativa vigente del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades y no porque están interesados en contratar trabajadores competentes den alguna área que presente una limitación particular.

Las leyes que buscan garantizar los derechos de las personas con discapacidad en varios ámbitos no logran ser efectivas. Quien tiene actualmente la obligación de supervisar el cumplimiento de la norma en cuanto a la contratación de personas con discapacidad es el Ministerio de Trabajo, a través de los Inspectores de Trabajo, sin embargo, no se conoce una cifra formal de cuántas empresas cumplen con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Lo cual permite establecer que, quizás la norma no está siendo cumplida a pesar de las fuertes sanciones, lo cual se evidencia también en la cifra de desempleo a nivel país de personas con discapacidad que está en 390.025 en consideración con las estadísticas que tienen empleo vs. las personas con discapacidad registradas en la página del Consejo Nacional de Discapacidades.

La mayoría de las empresas manejan el proceso de selección y contratación de personal con discapacidad, apoyándose con las instituciones gubernamentales o fundaciones de personas con discapacidad, sin embargo, las empresas, no cuentan con un programa para recibir, acompañar, adaptar y hacer seguimiento a las personas con discapacidad a la organización y al puesto de trabajo. Lamentablemente hay empresas que

carecen de un programa de inducción para sus nuevos colaboradores, lo cual dificulta la posibilidad de que existan programas de inducción que abarquen los diferentes tipos de discapacidad que tenga la persona que ingrese a la organización.

El proceso general de inclusión laboral que llevan las empresas en el país es el siguiente: contratan a personas con discapacidad que tengan el mínimo porcentaje de discapacidad según su carnet, bajo el paradigma de que, si es menor el porcentaje, pueden desarrollar mejor sus funciones limitando la empleabilidad de personas con discapacidad. Posteriormente, le dan la bienvenida a la empresa, previa calificación médica, y designan al jefe inmediato del área o un colaborador del departamento que lo guíe en el aprendizaje de sus funciones. El tipo de discapacidad que mayormente contratan las empresas, es el físico, y por lo general ocupan cargos operativos. El tipo de discapacidad que es menos contrato por las empresas es el mental.

Las empresas no manejan una metodología o programa para la inclusión de personas con discapacidad. Algunas empresas multinacionales, y empresas extranjeras son ejemplo de aplicación de metodologías o sistemas de inclusión laboral, pero lamentablemente forman parte de una minoría.

En las organizaciones se evidencia algún tipo de discriminación a personas con discapacidad, debido a que las empresas no adaptan las condiciones de accesibilidad físicas y de comunicación para personas con un determinado tipo de discapacidad, a pesar de que tienen un buen perfil con estudios de pregrado y posgrado, capacitación permanente, experiencia, competencias etc., simplemente actúan bajo la filosofía de que es un gasto en vez de una inversión.

Así como también resulta ser una situación muy compleja, la discriminación recibida por los compañeros de trabajo, quienes suelen utilizar diferentes epítetos o calificativos peyorativos. Sin embargo, existen

también empresas que si gestionan las charlas de sensibilización a nivel organizacional de los tipos de discapacidades para que el personal de la empresa conozca las características de cada discapacidad y en trato que se debe tener, aunque no hay un adecuado seguimiento, que permita evaluar los resultados obtenidos.

RECOMENDACIONES

Se recomienda crear programas para ejecutar por parte de las organizaciones una inclusión laboral efectiva por cada tipo de discapacidad, alianzas con las fundaciones o asociaciones que manejan personal con discapacidad en el país, y ofrecen el servicio de empleo con apoyo, si bien es cierto son pocas las instituciones que ofrecen este servicio sin embargo si existen.

También se recomienda que las empresas en un futuro desarrollen esta misma metodología dentro de las mismas, para que se lleve a cabo esto es importante que las empresas dejen de lado el paradigma de que contratar a estas personas con discapacidad es un problema y un gasto. Crear espacios de recreación, lugares de esparcimiento para las personas con discapacidad, por lo general las personas que tienen limitaciones físicas los aíslan en el sentido de que no tiene un lugar de sana recreación como los parques, centros de apoyo, o en su defecto se pueden adecuar los parques que existen.

Se debe trabajar más en la preparación o capacitación de profesionales respecto al abordaje con las personas con discapacidad, deben ser expertos y técnicos en todo ámbito en especial en la educación, ya que se ha evidenciado casos de instituciones educativas donde permiten el ingreso de estudiantes solo de un tipo de discapacidad, y también hay casos en que las instituciones educativas niegan el ingreso de personas con cualquier tipo de discapacidad.

Se recomienda trabajar en la revisión de los pensum o mallas curriculares donde se incluya materias que enseñen los tipos de discapacidad, como trabajar con cada uno y especializarse más en el tema, por ejemplo un psicólogo organizacional en una entrevista laboral con una

persona con discapacidad auditiva debe saber desempeñarse con esta persona, un arquitecto debe saber cuáles son las necesidades de las personas con discapacidad física para poder diseñar su vivienda y en este sentido todas las profesiones partiendo de la filosofía que el medio debe adaptarse a las personas con discapacidad y no viceversa.

Se debe trabajar en campañas de sensibilización respecto a las personas con discapacidad, más que sensibilización crear conciencia porque no se requiere un trato especial, sino diferente, puesto que las personas con discapacidad son parte de la sociedad, sin embargo, se debe tomar más conciencia al momento en que se trata con ellas. Se deben desarrollar campañas informativas donde se hable de cada tipo de discapacidad para que la sociedad se capacite.

Más que supervisar el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral que dicta la norma se debería preocupar también por cómo están realizando la inclusión las empresas, que les hace falta, cómo se sienten las personas con discapacidad, alcanzan la adecuada autonomía en las funciones de su trabajo, y conocer en qué entorno se desenvuelven las personas con discapacidad.

Para terminar, es necesario que la inclusión laboral de personas con discapacidad, no solo debe ser laboral sino también social, a nivel de accesibilidad, educativo y demás. Es decir, el hecho de que una persona con discapacidad se mantenga activo laboralmente no significa o no garantiza su bienestar en todos los ámbitos, ya que puede influir negativamente en estas personas como en todas, si tiene un mal clima laboral, si es discriminado, si no tiene acceso a la educación, si no tiene estructurado un desarrollo de carrera, si su entorno familiar es manipulador, si no cuenta con consejería de planificación familiar etc. Por esta razón, se debe trabajar en muchos aspectos, como los antes mencionados para garantizar una inclusión efectiva a todo nivel.

REFERENCIAS

- Salinas Vergara, M. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador*. (Trabajo de titulación Licenciado en Psicología y Recursos Humanos) Universidad San Francisco de Quito USFQ, Quito. Recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/6516>
- García Salazar, J. Cedeño Barreto, M. Cobacango Villavicencio, L. (2018). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la Parroquia Calceta Cantón Bolívar. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html//hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1804accesibilidad-laboral-discapacidad>
- Espinosa Guaña, S. (2018). *Inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas públicas del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito*. (Trabajo de titulación Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República) Universidad Central del Ecuador, Quito. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15913>
- Márquez Amaya, M. (2018). *Incidencia socioeconómica de la inserción laboral de las personas con discapacidades en el sector público de Guayaquil*. (Artículo Académico Ingeniera Comercial) Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil. Recuperado de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/15576>
- Avecilla Ulloa, N. Alex Tapia, U. (2018). Concepciones sobre la inclusión de personas en situación de discapacidad en las empresas de alimentos de la ciudad de Guayaquil – Ecuador. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología* Universidad de Santiago de Chile, vol. 11 núm. 33. Recuperado de <http://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/3470>

- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2018*. Disponible en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang--es/index.htm
- Código del Trabajo. (2005). Disponible en <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución del Ecuador. (2008). Disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Disponible en https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Raúl Ledesma Huerta. (27 de diciembre de 2018). Después de un análisis técnico consensuado como Gobierno Nacional se da a conocer que el aumento del #SalarioBásico2019 será de USD 8, esto considerando los índices económicos y precautelando los intereses de trabajadores y empleadores. Recuperado de <https://twitter.com/raulclementelh/status/1078367657659953153>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2018). *Incremento del Salario Básico Unificado 2019*. Disponible en <http://www.trabajo.gob.ec/incremento-del-salario-basico-unificado-2019/>
- J.S. (2018, 27 de diciembre). El salario básico en el país solo cubre el 60% de los gastos básicos de cada mes. *La Hora*. Recuperado de <https://lahora.com.ec/esmeraldas/noticia/1102210838/el-salario-basico-en-el-pais-solo-cubre-el-60-de-los-gastos-basicos-de-cada-mes>
- Morrillo, V. (2018, 27 de diciembre). El salario básico en el país solo cubre el 60% de los gastos básicos de cada mes. *La Hora*. Recuperado de <https://lahora.com.ec/esmeraldas/noticia/1102210838/el-salario-basico-en-el-pais-solo-cubre-el-60-de-los-gastos-basicos-de-cada-mes>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 “Toda una Vida”*. Disponible en

<http://www.planificacion.gob.ec/el-plan-nacional-de-desarrollo-2017-2021-toda-una-vida-se-presento-en-riobamba/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2017). *Reporte de Economía Laboral*. Disponible en <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Diciembre/Informe%20Economia%20laboral-dic17.pdf>

Troya, E. (2018, 19 de abril). La calidad del empleo sigue deteriorada en el Ecuador. *El Comercio*. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/calidad-ecuador-deterioro-ecuador.html>

Berrezueta, L. (2017, 19 de abril). La calidad del empleo sigue deteriorada en el Ecuador. *El Comercio*. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/calidad-ecuador-deterioro-ecuador.html>

Grupo Adecco. (2018, 23 de abril). En Ecuador la mayor cantidad de desempleados son jóvenes. *Líderes*. Recuperado de <https://www.revistalideres.ec/lideres/ecuador-desempleados-jovenes-inec.html>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). *Boletín técnico de empleo*. Disponible en <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2018/Diciembre2018/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20diciembre%202018.pdf>

BBC. (2019, 1 de enero). ¿Cuáles serán los 5 trabajos digitales más demandados en 2019? *BBC News Mundo*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46512641>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2018). *Personas con discapacidad laboralmente activas*. Disponible en <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Temas de salud Discapacidades*. Disponible en <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para La Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Disponible en http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/12/MANU_ALFIN.pdf
- Organización de Naciones Unidas. (1992). *Día Internacional de las Personas con Discapacidad, 3 de diciembre*. Disponible en <http://www.un.org/es/events/disabilitiesday/>
- Ministerio de Salud Pública. (2018). *Calificación o recalificación de personas con discapacidad*. Disponible en <https://www.salud.gob.ec/calificacion-o-recalificacion-de-personas-con-discapacidad-2/>
- Ministerio de Salud Pública. (2018). *Carné*. Disponible en <https://www.salud.gob.ec/calificacion-o-recalificacion-de-personas-con-discapacidad-2/>
- Ministerio de Salud Pública. (2018). *¿Quiénes pueden acceder a este servicio?* Disponible en <https://www.salud.gob.ec/calificacion-o-recalificacion-de-personas-con-discapacidad-2/>
- Ministerio de Salud Pública. (2018). *Pasos para acceder al trámite*. Disponible en <https://www.salud.gob.ec/calificacion-o-recalificacion-de-personas-con-discapacidad-2/>
- Espinoza M. Gallegos D. (2017). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, Vol. 39 (Nº 51), 12 p. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Espinoza M. Gallegos D. (2017). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, Vol. 39 (Nº 51), 12 p. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

- Jenaro E. (2018, 16 de agosto). Inclusión laboral de personas con discapacidades: el gran reto del mundo empresarial. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidades-el-gran-reto-del-mundo-empresarial-20180816-0089.html>
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *10 datos sobre la discapacidad*. Disponible en <https://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *De los Principios Rectores y de Aplicación*. Disponible en https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *De la Educación*. Disponible en https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Del Trabajo y Capacitación*. Disponible en https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *De la Accesibilidad*. Disponible en https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *De la Accesibilidad al Medio Físico y al Transporte Público y Comercial*. Disponible en https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *De la Accesibilidad a la Comunicación*. Disponible en https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- El Diario El Telégrafo. (2018, 3 de diciembre de 2018). En Ecuador, 65.804 personas con discapacidad tienen empleo. *El Telégrafo*. Recuperado de

<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/ecuador-65-804-discapacidad-empleo-ecuador>

Andrade J. (2018, 14 de marzo). Cambios en la vida de personas con discapacidad comienzan con inclusión. *El Comercio*. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/personas-discapacidad-cambios-inclusion-sociedad.html>

Esteban, B. y Jordán de Urríes, F. B. (2006). Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación metodológica en dos proyectos piloto. *Siglo Cero*, 37(2), pp.63-78. Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/ART9054/siglocero_218_old.pdf

Asociación Española de Empleo con Apoyo. (2008). *El Empleo con Apoyo*. Disponible en <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>

APROSUB. (2017). *La Metodología del Empleo con Apoyo*. Disponible en <http://aprosub.es/2017/05/20/la-metodologia-del-empleo-con-apoyo/>


Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. DF, México: Editorial Nomos S.A

ANEXOS

Anexo #1

FICHA DE ENTREVISTA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- 1.- ¿Cuál es su tipo de discapacidad?
- 2.- ¿Cuál es su porcentaje de discapacidad según la evaluación del CONADIS?
- 3.- ¿Referente al entorno o medio en el que se desenvuelve, qué limitaciones cree que posee al momento de realizar sus actividades laborales?
- 4.- Describa cómo fue su proceso de inserción laboral en Ecuador, desde su primer empleo hasta el actual.
- 5.- ¿Usted ha vivido algún tipo de discriminación por su discapacidad?
- 6.- Desde su experiencia o conocimiento ¿Qué realiza la empresa donde labora actualmente para promover la inserción e inclusión laboral? Indíquenos alguna experiencia.
- 7.- ¿Qué prácticas o metodologías utiliza la empresa donde labora actualmente para la inclusión laboral de personas con discapacidad (tiene alguna metodología, alguna práctica internacional)?
- 8.- ¿Usted está afiliado o pertenece a algún organismo, asociación o federación nacional o internacional de personas con discapacidad? Detalle.
- 9.- Como persona con discapacidad coméntenos ¿qué otros factores de cambio en el entorno podrían ayudarlo a que usted se adapte mejor?

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 105 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 11/12/2019	Medio: digital
Organización: SCHULUMBERGER Nombre: Andrés Maldonado Vasco Cargo: Asistente Interno Motivador, Capacitador y Defensor de Derechos de Discapacidad		Datos de contacto: E mail: carlavivero@personalbrand.ec Celular: 0999616063

Anexo # 2

Entrevistas sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador

Entrevista # 1

Estimado Andrés reciba un cordial saludo de parte de quien preside este proyecto sobre La Inclusión Laboral de personas con discapacidad en Ecuador, el cual lo respalda la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Deseamos conocer desde su experiencia como ha sido al realmente este proceso.

1.- ¿Cuál es su tipo de discapacidad?

Tengo Síndrome de Down, nací con un cromosoma más y tengo un grado de discapacidad intelectual.

2.- ¿Cuál es su porcentaje de discapacidad según la evaluación del CONADIS?

Según el CONADIS mi porcentaje de discapacidad es del 35%, lo cual no es tan bajo.

3.- ¿Cuál es su opinión del tipo de discapacidad que tiene, que limitación cree que posee o que ventajas y desventajas tiene referente al entorno, sociedad o medio en el que se desenvuelve?

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 106 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 11/12/2019	Medio: digital
Organización: SCHULUMBERGER Nombre: Andrés Maldonado Vasco Cargo: Asistente Interno Motivador, Capacitador y Defensor de Derechos de Discapacidad		Datos de contacto: E mail: carlavivero@personalbrand.ec Celular: 0999616063

La ventaja de nacer con una discapacidad es que podemos demostrarnos a nosotros mismos que somos capaces y salir adelante. Yo soy capaz de trabajar, soy una persona auténtica, me considero valiente. He aprendido a luchar todos los días y vivir con una discapacidad. Somos personas que amamos y queremos de verdad.

Entre las limitaciones aprendo lento, tengo dificultad de cruzar la calle, no tengo noción del tiempo y no entiendo el valor del dinero.

Las desventajas que encuentro en la sociedad, es que la gente no aprende a respetarnos a las personas con una discapacidad. Nos ven como incapacitados, no nos valoran, piensan que no podemos hacer nada.

La gente no entiende que somos seres humanos que podemos aportar a la sociedad, no nos abren las puertas y nos ven con lástima.

La sociedad se equivoca cuando piensa que No podemos; trabajar, tener una relación de pareja, tener amigos, tener independencia y ser parte de la sociedad.

Necesitamos una sociedad más inclusiva y educar a gente para aprender a entender la discapacidad y valorarnos.

4.- Nárrenos por favor como fue su proceso de inserción laboral en Ecuador, desde su primer empleo hasta el actual.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 107 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 11/12/2019	Medio: digital
Organización: SCHULUMBERGER Nombre: Andrés Maldonado Vasco Cargo: Asistente Interno Motivador, Capacitador y Defensor de Derechos de Discapacidad		Datos de contacto: E mail: carlavivero@personalbrand.ec Celular: 0999616063

El reto más grande fue conseguir mi primer trabajo, que lo conseguí gracias a la oportunidad que me dio el Presidente de una empresa. Ahí ejercí la función de mensajero interno. Fue una buena experiencia porque la gente supo entender mi discapacidad y apoyarme.


Luego entré a otras empresas por medio de la Fundación el Triángulo. Esta fundación ofrece educación especial a personas con discapacidad intelectual y promueve la inclusión laboral.

En mi experiencia en distintas empresas, así como he tenido experiencias buenas, también vi cosas negativas. Me di cuenta que en la sociedad falta que nos valoren a las personas con discapacidad.

He visto como colaboradores de empresas hacen Bull ying a otros chicos con discapacidad, faltándoles el respeto. En mi caso he aprendido a defenderme y alzar mi voz para defender nuestros derechos. Pero he visto como muchos chicos, no logran defenderse.

Desde hace algunos años trabajo en Schlumberger y mi experiencia en esta empresa desde el inicio ha sido excelente. La gente nos apoya, nos valora, nos respeta y nos ayudan a crecer.

Por otro lado, con mi hermana, mi primo y el gobierno nacional desarrollamos un proyecto que se llama "A caballo vamos", de pedagogoterapia con caballos para la auto sanación.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 108 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 11/12/2019	Medio: digital
Organización: SCHULUMBERGER Nombre: Andrés Maldonado Vasco Cargo: Asistente Interno Motivador, Capacitador y Defensor de Derechos de Discapacidad		Datos de contacto: E mail: carlavivero@personalbrand.ec Celular: 0999616063

5.- ¿Usted ha vivido algún tipo de discriminación por su discapacidad?

No he sentido ningún tipo de discriminación, pero sí que las personas nos traten con lástima, eso es algo que debemos eliminar, somos igual de capaces.

6.- Por favor indíquenos desde su experiencia o conocimiento ¿Qué realiza la empresa SCHULUMBERGER para promover la inserción e inclusión laboral, indíquenos alguna experiencia cómo reconocimiento a colaborador del mes etc.?

En la empresa siempre recibimos el apoyo para poder realizar nuestras funciones de la mejor manera. Los chicos con discapacidad tienen una tutora quien se encarga de distribuir los cargos y carga de trabajo. Nos tratan con cariño y respeto, igual que al resto del personal.

7.- ¿La empresa SCHULUMBERGER como maneja la inclusión laboral de personas con discapacidad, tiene alguna metodología, alguna práctica internacional al ser una empresa extranjera?

Cuenta con una tutora de la Fundación El Triángulo dentro de la empresa para distribuir el trabajo.


8.- ¿Usted pertenece a algún organismo, asociación o federación nacional o internacional de personas con discapacidad?

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 109 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 11/12/2019	Medio: digital
Organización: SCHULUMBERGER Nombre: Andrés Maldonado Vasco Cargo: Asistente Interno Motivador, Capacitador y Defensor de Derechos de Discapacidad		Datos de contacto: E mail: carlavivero@personalbrand.ec Celular: 0999616063

No pertenezco a ningún organismo, lo que sí hago es estar involucrado siempre en iniciativas donde podamos defender nuestros derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad como el proyecto que comenté anteriormente de A Caballo Vamos.

9.- En el caso de su discapacidad un apoyo para su formación de motivador, y desarrollo integral sería en este caso su coach, el cual no está contemplado en la Ley. Por favor indíquenos que otros factores de cambio en el entorno podrían ayudarlo a que usted se adapte.

Acompañamiento a ciertas actividades.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 110 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 6/2/2019	Medio: digital
Organización: Red de Servicio Facilito Nombre: Fernando Burgos Gellibert Cargo: Infraestructura		Datos de contacto E mail: ferchib@gmail.com ; fburgos@switchorm.com Celular: 0982267703

Entrevista # 2

Estimado Fernando, reciba un cordial saludo de parte de quien preside este proyecto sobre La Inclusión Laboral de personas con discapacidad en Ecuador, el cual lo respalda la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Deseamos conocer desde su experiencia como ha sido al realmente este proceso.

1.- ¿Cuál es su tipo de discapacidad?


Auditiva

2.- ¿Cuál es su porcentaje de discapacidad según la evaluación del CONADIS?

68%

3.- ¿Referente al entorno o medio en el que se desenvuelve, que limitaciones cree que posee al momento de realizar sus actividades laborales?

Algún tipo de obstáculos. Por Ejemplo: Laborando durante apagones, recibiendo llamadas telefónicas, notas de voz, pruebas de Diademas multimedia, etc.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 111 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 6/2/2019	Medio: digital
Organización: Red de Servicio Facilito Nombre: Fernando Burgos Gellibert Cargo: Infraestructura		Datos de contacto E mail: ferchib@gmail.com ; fburgos@switchorm.com Celular: 0982267703


4.- Describa por favor como fue su proceso de inserción laboral en Ecuador, desde su primer empleo hasta el actual.

Solamente conociendo compañeros, el personal de Recursos Humanos les comunica a nuevos compañeros antes del primer día laboral.

Realmente era por referencias personales, pero el primer trabajo era época que no existía la ley de discapacidad (beneficios), la verdad que no fue nada fácil buscar otro empleo a partir desde el primer trabajo debido que buscaba otras oportunidades para mejorar ingresos ya que el 1 de enero del 2016 me quede desempleado durante 6 meses y 13 días. He tenido buena experiencia en todas las empresas con buena camaradería y siempre ha sido trabajos en equipo; me cambié de último trabajo porque me ofreció otro empleo mejor.

5.- ¿Usted ha vivido algún tipo de discriminación por su discapacidad?

En el entorno laboral no, solamente en la primaria. Lo que yo sé, es que en ninguna empresa cumplen la ley no querían que me vaya, pero nunca me ofreció ofertas para evitar mi renuncia debido por mi carisma y cariños con todos los compañeros de todas las áreas. Lo de charlas si hubo, pero solo en la primera empresa que se trataba de motivación y superar obstáculos.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 112 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 6/2/2019	Medio: digital
Organización: Red de Servicio Facilito Nombre: Fernando Burgos Gellibert Cargo: Infraestructura		Datos de contacto E mail: ferchib@gmail.com ; fburgos@switchorm.com Celular: 0982267703

6.- Por favor indíquenos desde su experiencia o conocimiento ¿Qué realiza la empresa donde labora actualmente para promover la inserción e inclusión laboral? Indíquenos alguna experiencia.

Infraestructura (Helpdesk) e incluso varios temas informáticos. Pues capacitación normal dependiendo de conocimientos informáticos de cada empresa, los de pruebas es solamente test de psicología como en todas las entrevistas incluso evaluaciones de desempeño, llevo casi 4 meses en esa empresa de Red de Servicios Facilito hemos tenido capacitación general.


7.- ¿La empresa donde labora actualmente que prácticas o metodologías utiliza para la inclusión laboral de personas con discapacidad, tiene alguna metodología, alguna práctica internacional?

Ninguna, cuando hay temas que no tengo conocimiento soy capacitado por nuevos compañeros como en todas las empresas.

8.- ¿Usted está afiliado o pertenece a algún organismo, asociación o federación nacional o internacional de personas con discapacidad? Detalle.

Solamente IESS y Conadis.

9.- Los factores de cambio en el entorno que indica la Ley Orgánica de Discapacidades son: la accesibilidad (discapacidad física), la

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 113 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 6/2/2019	Medio: digital
Organización: Red de Servicio Facilito Nombre: Fernando Burgos Gellibert Cargo: Infraestructura		Datos de contacto E mail: ferchib@gmail.com ; fburgos@switchorm.com Celular: 0982267703

comunicación, lenguaje de señas (discapacidad auditiva), braille (discapacidad visual) los cuales actualmente se están desarrollando.

Ninguna, tuve capacitación de comunicación (No lenguaje de señas), debido que no nací discapacitado y cuando tenía 3 años y medio de edad perdí el audio por fiebre reumática.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 113 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 31/01/2019	Medio: digital y presencial
Organización: NA Nombre: Dario Reyna Valencia Cargo: NA	Datos de contacto: E mail: dreyna.charly@gmail.com Celular: 0990825116	

Entrevista # 3

Estimado Darío, reciba un cordial saludo de parte de quien preside este proyecto sobre La Inclusión Laboral de personas con discapacidad en Ecuador, el cual lo respalda la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Deseamos conocer desde su experiencia cómo ha sido al realmente este proceso.

1.- ¿Cuál es su tipo de discapacidad?

Intelectual

2.- ¿Cuál es su porcentaje de discapacidad según la evaluación del CONADIS? 30%


3.- ¿Cuál es su opinión del tipo de discapacidad que tiene, que limitación cree que posee o que ventajas y desventajas tiene referente al entorno, sociedad o medio en el que se desenvuelve?

Ventajas:

Más activo energéticamente

Mejor observación de pequeños detalles

Desventajas:

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 114 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 31/01/2019	Medio: digital y presencial
Organización: NA Nombre: Dario Reyna Valencia Cargo: NA	Datos de contacto: E mail: dreyna.charly@gmail.com Celular: 0990825116	

Limitación al recibir un ascenso o mejores remuneraciones a pesar de los conocimientos

Pequeños espasmos musculares de energía en sistema nervioso al tomar cafeína

4.- Nárrenos por favor como fue su proceso de inserción laboral en Ecuador, desde su primer empleo hasta el actual.

1° empleo:

Compustudent

En el proceso de búsqueda de empleo fue un poco incómodo cuando no poseía el carnet cuando me realizaban una entrevista, se daban pequeños espasmos musculares conocido como tic nervioso en cabeza y ojos. Cuando comencé a laborar en compustudent mi cargo laboral era de brindar un buen servicio a los clientes y en ensamblaje y reparación de computadores mi labor me permitió viajar, conocer mejor mi ciudad y regiones de ecuador tales como Santa Lucía, Playas, Daule, etc. El motivo de mi retiro de la empresa fue por cierre al no haber quien la administre

2° empleo:

Pancali S.A

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 115 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 31/01/2019	Medio: digital y presencial
Organización: NA Nombre: Dario Reyna Valencia Cargo: NA	Datos de contacto: E mail: dreyna.charly@gmail.com Celular: 0990825116	

En panaderías y pastelerías California desarrolle el cargo de auxiliar de servicios generales el cual mi cargo se trataba de la limpieza de planta, mantenimiento de equipos, asistente de bodega, operario de empaque y enfundado, el ambiente de laboral muy bueno seguridad industrial excelente, capacitaciones sobre BPM indispensables motivo de retiro término de contrato.

3° empleo:


Sipecom S.A

Aquí mi experiencia laboral se alineaba a la carrera que sigo que es el desarrollo de aplicaciones y software mi cargo era de asistente de soporte técnico el cual mis funciones eran de brindar un buen servicio y de manejar servidores y máquinas virtuales, los primeros años fue estupendo el ámbito laboral relajado.

Después de cumplir el año se tornó un poco tedioso al darme cuenta que se habían dado cuenta de mis habilidades el cual mi cargo se amplió a más responsabilidades, dándome a entender como explotación laboral pero solo se trataba de medir mis actitudes para saber cómo trabajaba bajo presión. El retiro de mis actividades se dio al renunciar por motivos de estudios

4° empleo:

Inlog S.A

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 116 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 31/01/2019	Medio: digital y presencial
Organización: NA Nombre: Dario Reyna Valencia Cargo: NA	Datos de contacto: E mail: dreyna.charly@gmail.com Celular: 0990825116	

Aquí mi cargo se trataba de ser el jefe de sistemas del área de Guayaquil, mis actividades laborales se trataban de brindar soporte técnico a equipos de cómputo, impresoras y servidores de las sucursales de Gye y Manta el ámbito laboral relajado sin presiones, personas colaborativas a la hora de brindar un soporte en horarios laborales, las oficinas me quedaban cerca del hogar y la alimentación muy buena.

El motivo de salida fue por término de contrato.

5° empleo:


Industrias Ales

En esta empresa por motivos de estudio tuve que conseguir una oportunidad laboral a pesar de los límites del contrato que solo era para tres meses mi cargo en esta empresa era de administración comercial, mis actividades laborales se trataban de realizar pedidos para el área comercial de un comisariato empresarial.

6° empleo:

Empleo actual: trabajo propio

Al haber falta de empleos y mucha competencia en el ámbito laboral me dedicado a laborar por mi cuenta en brindar servicios de soporte técnico a la empresa construcciones Dacepaur S.A y Alessa fashion.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 117 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 31/01/2019	Medio: digital y presencial
Organización: NA Nombre: Dario Reyna Valencia Cargo: NA	Datos de contacto: E mail: dreyna.charly@gmail.com Celular: 0990825116	

5.- ¿Usted ha vivido algún tipo de discriminación por su discapacidad?

En la actualidad no, pero en la época de mi niñez si por el un tic que se da al ponerme nervioso se da un espasmo de movimiento de cabeza

6.- Por favor indíquenos desde su experiencia o conocimiento ¿Qué han realizado las empresas donde estuvo laborando, para promover la inclusión laboral, indíquenos alguna experiencia cómo reconocimiento a colaborador del mes etc.?


No.

7.- ¿Usted pertenece a algún organismo, asociación o federación nacional o internacional de personas con discapacidad?

Si CONADIS.

8.- ¿Cómo persona con discapacidad coméntenos por favor que otros factores de cambio en el entorno podrían ayudarlo a que usted se adapte al entorno?

Sería estupendo que se fomenten más charlas para ayudar a entender que las personas que poseemos algún tipo de discapacidad somos actos a realizar cualquier trabajo sin discriminación al no poder recibir un ascenso y también que una aplicación digital el cual ayude como diccionario universal de todas las clases de señas de sordos mudos para una mejor

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 118 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 31/01/2019	Medio: digital y presencial
Organización: NA Nombre: Dario Reyna Valencia Cargo: NA	Datos de contacto: E mail: dreyna.charly@gmail.com Celular: 0990825116	

comunicación, también que las personas con discapacidad física las que se trasladan en sillas de ruedas puedan tener un servicio de expreso por los motivos de votaciones y exámenes al ingreso de universidad.

Anexo #2

FICHA DE ENTREVISTA PARA ACTORES EN PRO DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- 1.- ¿Qué limitaciones o desventajas tienen las personas con discapacidad en el medio laboral?
- 2.- ¿Cómo es realmente el proceso inclusión laboral en las empresas donde pudo realizar el estudio?
- 3.- ¿Considera que estas personas actualmente sufren discriminación por su discapacidad?
- 4.- ¿Qué realizan las empresas para promover la inserción laboral y la inclusión laboral? Indíquenos alguna experiencia.
- 5.- ¿Que prácticas o metodologías utilizan las empresas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, usted conoce la práctica internacional como el empleo apoyo?
- 6.- ¿Qué otro factor de cambio en el entorno propondría usted para ayudar a que las personas con algún tipo de discapacidad puedan adaptarse al medio y este a su vez adaptarse a las personas con este tipo de discapacidad? Por favor céméntenos su experiencia e ideas.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 118 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 9 de febrero 2019	Medio: presencial
Organización o empresa: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Nombre del entrevistado: Dr. Alex Tapia Ubillús Cargo: Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: alex.tapiaubi@ug.edu.ec Celular: 0995748746

Entrevista # 1

Estimado Doctor, reciba un cordial saludo de parte de quien preside este proyecto sobre La Inclusión Laboral de personas con discapacidad en Ecuador, el cual lo respalda la Carrera de Psicología Organizacional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

A través de su estudio sobre las Concepciones de la inclusión de personas en situación de discapacidad al medio laboral, por favor conteste las siguientes preguntas:

1.- ¿Qué limitaciones o desventajas tienen las personas con discapacidad en el medio laboral?

Toda persona que tiene una discapacidad posee una determinada limitación física, o sensorial que obliga a esa persona a realizar tareas hasta cierto punto, dependiendo del tipo de limitación las empresas asignan tareas a las personas.

La gran mayoría de personas con discapacidad, pertenecen al grupo de personas con discapacidad física. Las personas con discapacidad sensorial como los sordos, ciegos, problemas de atención, personas que tienen enfermedades catastróficas que también son consideradas como discapacidad, suelen tener ocupaciones en las empresas, pero suelen ser muy pocas las compañías que los reciben. Unos de los colectivos menos

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 119 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 9 de febrero 2019	Medio: presencial
Organización o empresa: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Nombre del entrevistado: Dr. Alex Tapia Ubillús Cargo: Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: alex.tapiaubi@ug.edu.ec Celular: 0995748746

atendidos son aquellos que tienen discapacidades psicológicas por ejemplo gente que tiene estados de depresión continua, o que tienen trastornos esquizofrénicos no suelen ser recibidos en las empresas, porque las enfermedades mentales son áreas que asustan a las personas, les da miedo contratar a alguien porque piensan que es peligro potencial para los otros empleados.


Del conjunto de discapacidades aquellos que tienen mayor posibilidad de empleo en las empresas son las personas con discapacidad física que les falta una mano, un brazo, una pierna, problema visual es un ojo, o son de pronto sordos, etc. En la medida que en la discapacidad es mayor la posibilidad de empleabilidad se reduce, esto va de la mano con la preparación, los conjuntos de personas con discapacidad no tienen educaciones, me refiero a que han pasado por escuela, o tercer año de colegio, pero no tienen una formación terminada, peor aún una formación universitaria. Aquí en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en la facultad de filosofía tenemos a dos personas con discapacidad visual que se van graduar, esa es una iniciativa nueva, novedosa que coloca a nuestra facultad como pionera dándole apertura a este colectivo en particular.

Las personas con discapacidad en el medio laboral tienen muchas limitaciones o desventajas porque las empresas lamentablemente no han desarrollado la conciencia de la situación del discapacitado, se contrata todavía al discapacitado porque hay que cumplir con la ley, mas no porque

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>	
	Página 120 de 228	
Título: <p style="text-align: center;">FICHA DE ENTREVISTA</p> Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 9 febrero 2019	Medio: presencial
Organización o empresa: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Nombre del entrevistado: Dr. Alex Tapia Ubillús Cargo: Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: alex.tapiaubi@ug.edu.ec Celular: 0995748746

exista dentro de la sociedad una mayor conciencia de la inclusión. La inclusión sigue siendo una aspiración insatisfecha, es notorio eso porque mucha gente que está en situación de discapacidad esta pugnando por entrar a las empresas. Las empresas tratan de conseguir gente que tengan la menor discapacidad tal es así que les dicen a los de talento humano consígame una persona que le falte un dedo, una oreja, que sea medio patojo pero que pueda caminar, es decir quieren contratar a personas para cumplir con un numero o porcentaje establecido por el Ministerio de Trabajo.

No es problema netamente del departamento de talento humano, porque muchos dirían es talento humano el que falla, yo diría que talento humano cumple una tarea asignada, quien la asigna, el dueño de la empresa y el dueño de la empresa o los accionista son los que fijan las acciones, yo encuentro que los departamentos de talento humano han mejorado notablemente el problema es que al recibir la orden de arriba, del dueño de la empresa, no le queda otra al departamento de talento humano que cumplirla, entonces el departamento de talento humano tiene ahora mayor conocimiento es algunas empresas inclusive perfiles apropiados para los discapacitados, puestos determinados que han sido construidos para la discapacidad, porque la gran mayoría de loa puestos que desempeñan ellos son puestos operativos, hay un minino de personas que ocupan un puesto de dirección, la gran mayoría esta como empaquetador, conserje. Por dos razones, porque se considera que esa persona no tiene la facilidad, y porque

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 121 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 9 febrero 2019	Medio: presencial
Organización o empresa: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Nombre del entrevistado: Dr. Alex Tapia Ubillús Cargo: Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: alex.tapiaubi@ug.edu.ec Celular: 0995748746

no tiene la educación, y la poca educación que se le da a las personas que tienen discapacidad tienen que ver con motivación, normas de conducta en general, servicio al cliente, pero realmente no hay formación en aspectos técnicos.

Por ejemplo, en la empresa Resgosa encontré una persona con discapacidad que trabajaba en planta, pero era obrero, era un técnico que trabajaba en una máquina, era un obrero que tenía mucho tiempo y la empresa lo había contratado, pero es una excepción, no es la regla.

2.- ¿Cómo es realmente el proceso inclusión laboral en las empresas donde pudo realizar el estudio?


El proceso de la gran mayoría de empresas sucede realizando un llamado para que las personas que quieren aplicar lo hagan, a veces también acuden al Ministerio de Salud, o el SIL Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad que quede en el edificio el SECAP en el centro de Guayaquil donde las personas con discapacidad se acercan y presentan sus hojas de vida, entonces muchas empresas se acercan a estos lugares para conseguir hojas de vida. También las empresas publican por medio de internet sus procesos para captar personas con discapacidad, muchas personas no van a las empresas porque de entrada piensan que no los van a acoger, y que es perder el tiempo, por eso motivo acuden más bien al Ministerio de Trabajo o alguna oficina con el ánimo de dejar su hoja de vida.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 122 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 9 de febrero 2019	Medio: presencial
Organización o empresa: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Nombre del entrevistado: Dr. Alex Tapia Ubillús Cargo: Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: alex.tapiaubi@ug.edu.ec Celular: 0995748746

No hay una tarea de inclusión en el sentido de que se acercan a la persona a brindarle un soporte o hacerle seguimiento, tu eres una persona con discapacidad te voy a asignar una tarea, tú vas a hacer la que todos los días recoges el tacho de basura, y botas la basura, de acuerdo. Entonces yo te voy a enseñar como recoger la basura, hacerle nudo a la funda y botarla en tal lugar y todo el tiempo debe tener limpio el tacho. Entonces no hay una tarea donde se guie al empleado o donde haya un conocimiento del empleado de la organización, es decir la empresa es solamente el lugar donde trabaja, porque si le preguntas a la persona con discapacidad que productos ofréctete tu empresa, a veces no saben, o cuales son las áreas que conforman el negocio no lo conocen, es decir no conoce el negocio, porque él está allí para cumplir un trabajo puntual y para el asunto.

Por ejemplo: Si usted tiene un empleado no vidente, como ese empleado puede saber que hay un disco pare, una flecha, donde quedan los baños, y cuál es el baño de hombres y es el baño de mujeres no lo saben, cosas como esas suelen existir.

Muchas veces por ejemplo al sordo le ponen una señalética, o una lámpara de un color como especie de faro que implica peligro o la presencia de gradas pero no existe dentro de la organización una actividad concreta, no hay ese afán de que el empleado sea un individuo con proyecciones dentro de la empresa, y a veces ocurren situaciones con la persona con discapacidad, por ejemplo necesita permisos para rehabilitación, en algunas

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 123 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 9 de febrero 2019	Medio: presencial
Organización o empresa: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Nombre del entrevistado: Dr. Alex Tapia Ubillús Cargo: Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: alex.tapiaubi@ug.edu.ec Celular: 0995748746

organizaciones el hecho de dar permiso es un asunto bastante complicado, me pides mucho permiso, no me están resultando.

El empleado que en cambio es el que va todos los días, se queda toda la jornada, o después de la jornada, cuando la ley establece que inclusive la persona con discapacidad tiene una jornada más reducida que la del empleado que no la tiene.

Otro asunto que se puede observar es la actitud de otros empleados, por ejemplo ahí viene el patojo, esa actitud que no es de todos pero si de ciertos, también afecta la inclusión porque hace sentir a las personas con discapacidad que no es igual al resto, que es diferente, sobrenombres, apelativos que le ponen o aquello de que bueno yo te acepto pero a la hora de comer anda por tu lado, acá nosotros tenemos nuestro grupo, es decir el que no es igual al resto es visto como distinto a los demás por lo tanto no forma parte del grupo, entonces es notorio a veces en algunas empresas el aislamiento.

3.- ¿Considera que estas personas actualmente sufren discriminación por su discapacidad?

Sí, hay discriminación. Muchas veces la discriminación es sentido por ellos, primero se manifiesta en las pocas oportunidades, todavía a hay mucha gente que espera con ansias un trabajo, segundo, el campo laboral está saturado ya no hay cabida en las empresas, ya las empresas han captado

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 124 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 9 febrero 2019	Medio: presencial
Organización o empresa: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Nombre del entrevistado: Dr. Alex Tapia Ubillús Cargo: Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: alex.tapiaubi@ug.edu.ec Celular: 0995748746

personal, pero sigue habiendo personas con discapacidad entonces lo que yo observo ahora es que el estado quiere invertir en el desarrollo de emprendimientos que la gente emprenda. Y quiere dar dinero para facilitar ese emprendimiento, pero eso choca con ciertas limitaciones por ejemplo son gente muy pobre, imagine que una persona que una persona reciba dos mil dólares, mil novecientos los utiliza para pagar las deudas o cubrir gastos, y lo cien quedan para ver qué es lo que se puede hacer. Entonces esta es una cuestión grave porque se requiere que den la plata y que haya un proceso de acompañamiento que no lo hay, entonces los emprendimientos no prosperan.

4.- ¿Qué realizan las empresas para promover la inserción laboral y la inclusión laboral? Indíquenos alguna experiencia.

Algunas de las empresas hacen contacto a través del Ministerio con personas con discapacidad, aquí tenemos dos situaciones la primera hay empresas cuyos dueños tienen el afán de ayudar hay otros que en cambio no lo tienen, también hay otra situación, hay empresas donde entran personas con discapacidad y tienen una negativa actitud, es decir quieren obtener más provecho por su situación de discapacidad entonces es que yo soy limitado, como me puede obligar el dueño de la empresa a hacer tal trabajo, o yo falto y si usted quiere bóteme y si usted me bota tiene que

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 125 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 9 febrero 2019	Medio: presencial
Organización o empresa: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Nombre del entrevistado: Dr. Alex Tapia Ubillús Cargo: Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: alex.tapiaubi@ug.edu.ec Celular: 0995748746

pagarme las indemnizaciones que por ley me corresponden. Entonces tenemos esa situación, gente empelada, gente con discapacidad que entra a las empresas pero no tiene el afán de trabajo, quiere obtener una ventaja porque encierra un paradigma en su mente el empleador es un ladrón es un rico que hay que sacarle dinero y ellos tienen que ocuparse de mí y yo pobrecito soy discapacitado, entonces ahí hay un poco que trabajar en la parte de la cultura de la gente en la manera de pensar, porque el empresario que incluye a alguien está haciendo un esfuerzo, está mejorando la calidad de vida de esa persona, entonces tiene que ser un esfuerzo compartido el empleado y el empleador, y ese es el grave problema que tenemos, no hay esa reciprocidad.

Es un problema cultural, inclusive cuando llaman a los procesos de selección, muchas veces las personas con discapacidad llegan acompañados de la madre, padre, hermano mayor, de la mujer, el hijo, muchas empresas dicen bueno está bien la primera vez, pero tú no puedes llegar acompañado a la compañía todo el tiempo. Incluso se de algunas compañías que les dan transporte los recogen y los llevan a la empresa, pero el asunto es que la gente que está detrás la mamá, el papá, la esposa, mantienen esta situación, es decir el hijo llega a emplearse, le cuentan muchas veces una historia muy dramática al empleador, le dan trabajo y luego desaparecen, entonces tenemos un empleado que trabaja dos días a la semana y tres no está. Llega un punto que le dicen sabe que ya no

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 126 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 9 de febrero 2019	Medio: presencial
Organización o empresa: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Nombre del entrevistado: Dr. Alex Tapia Ubillús Cargo: Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: alex.tapiaubi@ug.edu.ec Celular: 0995748746

podemos contar con usted, entonces págume es la respuesta de las personas con discapacidad, esta realidad hace que algunas instituciones como por ejemplo el FENEDIF Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física realice una labor cada mes, de concientización, reúne a todas las personas que asisten allá, y les da una charla, pero que sucede que la gente que va, porque yo he evaluado también eso, muchos de ellos dicen, nos dicen que debemos de tener conciencia de ser más consecuentes, pero muchas veces venimos aquí a este lugar en búsqueda de empleo pero nadie nos atiende y hemos venido a varias entrevistas, ya vamos por la quinta la sexta y nadie nos llama, entonces para nosotros es a veces una burla, nos hacen ir, gastamos el poco recurso que tenemos y en la práctica no nos dan empleo.

Si esas son las actividades por parte del gobierno, por parte de las empresas son mucho menos, en algunas empresas ofrecen charlas de sensibilización. No ofrecen plan de desarrollo o de carrera, ya que las personas con discapacidad por lo general ocupan cargos operativos dentro de las empresas, y los planes de carrera son para cargos de mandos medios o gerenciales.


5.- ¿Que prácticas o metodologías utilizan las empresas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, usted conoce la práctica internacional como el empleo apoyo?

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>	
	Página 127 de 228	
Título: <p style="text-align: center;">FICHA DE ENTREVISTA</p> Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 9 de febrero 2019	Medio: presencial
Organización o empresa: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Nombre del entrevistado: Dr. Alex Tapia Ubillús Cargo: Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: alex.tapiaubi@ug.edu.ec Celular: 0995748746

Hay empresas internacionalmente, aquí en Ecuador no, donde hay la posibilidad de acompañamiento es decir le dan trabajo a la persona con discapacidad y a su vez incluye a alguien que lo ayuda a desarrollar su tarea, es como su tutor o acompañante, esta metodología se llama empleo apoyo.

El problema para aplicarlo en Ecuador, es la parte contractual porque si usted tiene dos personas, tiene dos sueldos, en la legislación ecuatoriana no está la figura del apoyo adicional, está la figura del contrato, entonces si yo tengo al hermano que va a venir con la persona con discapacidad, tengo que pagar dos sueldos, y no le puedo decir al estado es que él lo acompañaba, eso no ocurre.

Gran parte de los problemas, es nuestro código laboral es paternalista, proteccionista, y porque eso traba muchas iniciativas el empleador se cuida, despedir a una persona con discapacidad es un problema legal, problema económico, afecta también la imagen del negocio, entonces hay mucho que trabajar todavía. Las leyes son altamente proteccionista en beneficio del empleado en detrimento del empleador, si, usted tiene la razón pero igual pagas, en cambio en otros lugares las leyes tienen mayor flexibilidad, entonces si queremos un empleado que asuma su responsabilidad démosle también armas, aparte de la educación, aparte de la capacitación, creemos leyes que sean más apropiadas para que estas personas puedan entrar a las organizaciones, claro tenemos que cuidar que no haya abuso, porque

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 128 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 9 de febrero 2019	Medio: presencial
Organización o empresa: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Nombre del entrevistado: Dr. Alex Tapia Ubillús Cargo: Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: alex.tapiaubi@ug.edu.ec Celular: 0995748746

puede darse abuso, horarios extendidos por ejemplo, carga de trabajo inadecuada, pero yo creo que es necesario revisar el marco legal que está detrás de la inclusión de las personas con discapacidad.

6.- Los factores de cambio en el entorno que indica la Ley Orgánica de Discapacidades son: la accesibilidad (discapacidad física), la comunicación, lenguaje de señas (discapacidad auditiva), braille (discapacidad visual) los cuales actualmente se están desarrollando.


¿Qué otro factor de cambio en el entorno propondría usted para ayudar a que las personas con algún tipo de discapacidad puedan adaptarse al medio y este a su vez adaptarse a las personas con este tipo de discapacidad? Por favor cemenótenos su experiencia e ideas.

Desde mi punto de vista, yo creo que es necesario trabajar más con la población, trabajar más a nivel de las carreras por ejemplo nuestra carrera psicología organizacional, psicología clínica, pedagogía, ingeniería comercial debería haber un trabajo mayor, más profundo, a nivel de las materias donde se trabaje, se aborde el tema de la inclusión porque si usted le pregunta a una persona que estudia psicología organizacional que sabe de la inclusión, le va a responder nada, no lo saben, no lo comprenden, solo comprenden que hay una persona que anda en silla de ruedas y que le quieren dar empleo, pero no comprende la naturaleza de la discapacidad ni de lo que está ocurriendo en el mundo, no lo comprenden, mal pueden luego

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 129 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 9 de febrero 2019	Medio: presencial
Organización o empresa: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Nombre del entrevistado: Dr. Alex Tapia Ubillús Cargo: Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: alex.tapiaubi@ug.edu.ec Celular: 0995748746

manejarlo, como puede una persona que se graduó de psicólogo organizacional tener un desconocimiento total del tema de la inclusión de personas con discapacidad, eso es inaceptable en este momento, en el mundo, entonces hay que trabajar a nivel de educación, sensibilización a través de los medios de opinión, hay que mantener vivo el mensaje, porque la comunidad muchas veces piensa en los seres humanos siempre y cuando estén completos pero recuerde en cualquier momento usted o yo podemos convertirnos en discapacitado, es importante trabajar fuertemente, hay que trabajar en los colegios, las escuelas, hay que darle mucho a la tarea de educar, vendiendo o transmitiendo el mensaje de que todas las personas con discapacidad son seres humanos, con los mismos derechos de los que no tenemos discapacidad, y de que es necesario que nos esforcemos por crear condiciones adecuadas, que el trato por ejemplo yo veo que los dos chicos no videntes de la facultad, se han integrado muy bien, cuando llegan yo estoy en la sala de profesores y se sientan ahí, nos saludamos, uno de ellos no vidente, me dice ya me voy profesor, y le dije que bien ya te vas a clases y me dice no me voy a ver el partido con mis amigos, me quede sorprendido. Ahí tienes un ejemplo de un grado de inclusión alto.

No se puede hacer una campaña de sensibilización para un tipo de discapacidad deben ser para todos los tipos, cualquiera puede contraer una enfermedad como por ejemplo el sida y convertirse en una persona con discapacidad, porque esa es la idea de que la inclusión es para todos, para

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 130 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 9 de febrero 2019	Medio: presencial
Organización o empresa: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Nombre del entrevistado: Dr. Alex Tapia Ubillús Cargo: Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: alex.tapiaubi@ug.edu.ec Celular: 0995748746

todas las situaciones, que pueden ser muy variadas, de hecho, es un abanico muy grande. En otras partes se hace un trabajo muy bueno a nivel de hospitales, visitan hogares intentando que las personas con discapacidad puedan acercarse y explicar su punto de vista.


También hace falta por ejemplo adecuar parques, lugares de esparcimiento, no los hay, que ocurre con muchos de ellos, quedan en la casa como muebles que permanecen en el hogar, no los sacan, no existe ese acercamiento, esa facilidad a nivel de un parque para que la gente pueda salir y pueda recrearse.

Por ejemplo, yo vi un caso muy especial, en una universidad en Almería, España, un señor parapléjico que iba en una camilla movida por un motor eléctrico y me llamo la atención, de pronto ver en una peatonal de la universidad, un muchacho de poca estatura, imagino con un problema desde pequeño, acostado y con la mano movía la camilla, iba de lado y entro a la biblioteca y pidió un libro, subía por las rampas, y no lo acompañaba nadie. Me quede sorprendido, miraba y miraba y no podía creerlo me parecía que era irreal. Aquí jamás, eso no se ve, esa clase de personas están en el hospital o en la casa, y el que lo acompaña es la mamita que hace de veces de enfermera.

7.- ¿Algo adicional que me pueda indicar con respecto al tema?

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 131 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 9 de febrero 2019	Medio: presencial
Organización o empresa: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Nombre del entrevistado: Dr. Alex Tapia Ubillús Cargo: Profesor en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: alex.tapiaubi@ug.edu.ec Celular: 0995748746

Primero felicitarla por el tema de su proyecto, es importante que producto de este trabajo se realice la revisión del pensum académico de las carreras que ofrece la universidad, una inclusión de nuevos contenidos que aborden la discapacidad, eso tendría un impacto importante dentro del mundo laboral, porque estamos mandando al mercado a chicas y chicos que no tienen ni idea, que no conocen y luego cuando entran tratan de alguna manera sobrellevarlo. Es una tarea no solo a nivel de la carrera de psicología organizacional si no a nivel de todas las profesiones que tienen que ver con ciencias sociales donde tiene contacto con seres humanos, los médicos reciben pacientes o personas con discapacidad, cuando un ingeniero construye una casa tiene que pensar en función de los discapacitados, porque la discapacidad es una condición humana, existe, el mismo presidente de la republica cuantos arreglo tuvieron que haber hecho al palacio de gobierno para que el señor presidente pueda desplazarse algunos cambios deben de haber hecho, ahí participo un ingeniero un arquitecto, hubo de pronto hasta un psicólogo que estuvo presente, es decir la comunidad tiene que movilizarse y los profesionales tenemos una enorme responsabilidad, que no la hemos asumido, aun continuamos viendo la discapacidad como algo marginal, o como algo que no nos sucede, como un grupo aparte.


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 118 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 13/2/2019	Medio: digital
Nombre del entrevistado: Jorge Rodriguez Cuesta (Padre de hijo con discapacidad) Cargo: Vocero Alcaldía de Guayaquil Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.	Datos de contacto E mail: jjrc1507@gmail.com Celular: 0992036955	

Entrevista 2

Estimados, reciban un cordial saludo de parte de quien preside este proyecto sobre La Inclusión Laboral de personas con Discapacidad en Ecuador, el cual lo respalda la Carrera de Psicología Organizacional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Deseamos conocer desde su experiencia como ha sido realmente este proceso.


1.- ¿Qué limitaciones o desventajas creen que actualmente tienen las personas con discapacidad en el medio laboral?

Bueno tenemos una ley orgánica de discapacidades desde septiembre del 2012 promulgada que de alguna manera les impone a las empresas la necesidad públicas y privadas de alguna manera tener hasta un 5% de su planta de su nómina de empleados de personas con discapacidad, qué limitaciones? Que sigue siendo poco frente a una población que podría ser el 13% de los habitantes del Ecuador entonces no hay suficientes plazas para poderles darle espacio a las personas con discapacidad o discapacidades para ser precisos en el país, todavía hay que trabajar en una legislación que se quedó en el 4 o 5% para seguir creciendo porque de lo que se tiene que lograr son espacios financiar emprendimientos de manera preferencial para que las personas con discapacidad se vuelvan entes productivos que no sean solo vistos como como en algún sentido una carga para el estado sino que tengan la oportunidad de generar algún tipo de emprendimiento o actividad económica.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 130 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 13/2/2019	Medio: digital
Nombre del entrevistado: Jorge Rodriguez Cuesta y Ximena Gilbert Cargo: Vocero Alcaldía de Guayaquil Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: jjrc1507@gmail.com Celular: 0992036955

2.- Teniendo un hijo adolescente con Síndrome de Down, ¿Cómo creen que será su proceso de inclusión laboral en el mercado ecuatoriano, las empresas están preparadas?

Yo digo que no eh, qué hacemos las empresas la realidad es esta quieren yo trabajé 17 años en una empresa de televisión y trabajé en otras antes y las empresas lo que hacen es buscan una persona con la menor discapacidad posible para cargos de menor responsabilidad verdad, no sé, atender al público puede estar ahí en el canal era en archivo y en esas cosas las personas perdón las personas jurídicas o empresas tienen que tener el tiempo suficiente para poder reubicar las potencialidades y las destrezas de las personas con discapacidad para poderlos ubicar en el lugar exacto para que ellos puedan servir para que ellos puedan rendir y para que ellos puedan ser de lo mayor o lo más útil posible a las empresas las personas con discapacidad son mucho más responsables son mucho más comprometidas son mucho más las personas con discapacidad intelectual son mucho más metódicas en el cumplimiento de su día a día ellas tienen rutinas que seguir y su trabajo se vuelve una rutina no vas a tener un empleado con discapacidad que se me mete dos horas al FB al día y que sale a comer y se queda una hora también conversando con la abuelita con la mamá, las personas con discapacidad son mucho más responsables pero todavía las empresas no lo descubren qué futuro le espera a mi hijo el que yo espero laborar de la mano de mi esposa nosotros queremos generar un

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 131 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 13/2/2019	Medio: digital
Nombre del entrevistado: Jorge Rodriguez Cuesta y Ximena Gilbert Cargo: Vocero Alcaldía de Guayaquil Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: jjrc1507@gmail.com Celular: 0992036955


emprendimiento para que él sea lo suficiente capaz de ser independiente para que pueda generar ingresos para él y para su familia.

3.- ¿Consideran que las personas con discapacidad actualmente sufren discriminación?

Si por supuesto, nos hace falta nosotros desde el municipio de Guayaquil del trabajo que tiene mi esposa que es la coordinación de inclusión social de estudio social y educación del municipio generamos campaña todo el año campañas he proyectos planes y programas permanentes para destacar el trabajo de las personas con discapacidad tenemos indo inclusivo golf inclusivo tenemos un concurso de teatro que se llama Luz y vida tenemos un festival internacional de artistas con discapacidad que se llama Grandes y todos los focos y todos los flashes se pongan delante de las personas con discapacidad para que poder ver todo el potencial que tienen ellos para poder cambiar eso qué nos hace falta me pregunto Lenore creo yo que nos falta sensibilizarnos un poco más como sociedad y eso hay que seguir trabajando hay que seguir haciendo cosas.

Cuál cree que es el tipo de discapacidad que aún se considera un paradigma en las empresas no físicas y en menos por ciento intelectuales


De capacidad intelectual sin duda porque no saben cómo manejarlos tienen a lo mejor mayor dificultad para comunicarse la discapacidad visual se

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 132 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 13/2/2019	Medio: digital
Nombre del entrevistado: Jorge Rodríguez Cuesta y Ximena Gilbert Cargo: Vocero Alcaldía de Guayaquil Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: jjrc1507@gmail.com Celular: 0992036955

defiende discapacidad auditiva se defiende se pueden comunicar por el lenguaje universal que es como que todos nos podemos ver, pero a la hora de generar espacios laborales para la discapacidad la intelectual es la que genera mayor angustia y mayor desconocimiento por eso creo yo que es la que nos genera una referencia en ese sentido.

4.- Desde sus experiencias o conocimientos ¿Qué realizan las empresas para promover la inserción e inclusión laboral? Indíquenos alguna experiencia en pro de este colectivo, o en su defecto detalle si no las hay.

Las empresas eh, bueno el Municipio de Guayaquil tiene campañas permanentes de hecho se desea habilitar un área de atención al cliente probablemente de ventanillas universales en donde abran solo personas con discapacidades con síndrome de Down atendiendo a toda la gente eso es hacer inclusión hacer camino al andar ir generando un área en donde la gente sepa que se va a encontrar con personas con discapacidad plenamente capacitados para atenderte para darte una respuesta a los requerimientos que tengas las empresas no lo hacen las empresa solo les interesa cumplir pero la idea es que una entidad pública como el municipio de Guayaquil que es un referente de atención y eficiencia pueda ser ese espejo en el que se quieran ver las empresas privadas y puedan generar condiciones similares.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 133 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 13/2/2019	Medio: digital
Nombre del entrevistado: Jorge Rodriguez Cuesta y Ximena Gilbert Cargo: Vocero Alcaldía de Guayaquil Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: jjrc1507@gmail.com Celular: 0992036955


5.- ¿Conocen alguna metodología internacional para la inclusión laboral de personas con discapacidad, como empleo apoyo?

Si por supuesto hay unas fundaciones españolas llamadas adeco que prepara a las empresas y capacitadores para generar una empresas a una correcta inclusión laboral de hecho uno de los primeros proyectos de mi esposa como coordinadora de inclusión social es traer a Pablo Pineda quien es Pablo Pineda ¿ ¿es un joven con 40 años con Síndrome de Down que es conferencista internacional que es actor fue premiado con el premio Goya en una español malagueño en una actuación y que hoy viaja por el mundo él tiene síndrome de Down y da conferencias ante dos mil o tres mil personas entonces lo primero que hicimos fue traer a este referente a esta luz creemos nosotros que para poderles enseñar sobre nosotros por el tema de discapacidad e inclusión laboral lo que hace la fundación ADECO así que para nosotros ese es un referente de lo que se puede hacer en Europa está muy avanzado en ese sentido y creemos que eh podemos aprender mucho de ellos.

¿Dónde está ubicada esa fundación aquí en Guayaquil?

¿La fundación ADECO?, no la fundación ADECO es de España.

Aquí no tiene


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 134 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 13/2/2019	Medio: digital
Nombre del entrevistado: Jorge Rodriguez Cuesta y Ximena Gilbert Cargo: Vocero Alcaldía de Guayaquil Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: jjrc1507@gmail.com Celular: 0992036955

Aquí tiene una oficina como una central en Quito en donde recibe la capacitación de maestros que vienen de acá, Guayaquil no tiene oficina por ejemplo nos encantaría que tenga, pero eso es difícil

6.- ¿La educación es un factor clave para una verdadera inclusión laboral? ¿Sí, no por qué? Coméntenos su experiencia.

Sin duda la educación desde el hogar es clave, yo te cuento una anécdota ayer un querido amigo me mandaba una foto de su hija que tiene síndrome de Down y entonces estábamos viendo las fotos que tiene dos años y me anime que dulce mi hijo Sebastián que es el segundo se acerca a ver la foto que estábamos viendo y dice este “dejar ver, es una niña con síndrome de Down” para mi hijo que ve a quien vive en casa es lo más normal una persona con discapacidad la ubicamos y tratamos de ayudar en la medida de lo posible porque verdad no dice “ve que pobrecita qué habrán hecho sus padres para que Dios les haya mandado ese castigo” quien como todavía hay una pequeña de la población queda, entonces creemos que la principal educación respondiendo tu pregunta debe estar en el hogar debe estar en la casa debe estar en la gente para dejar de ver con pena y con miseria a las personas con discapacidad y verlas con admiración ellos son héroes del día a día que necesitan no caridad sino oportunidad.

También puede ser ver desde la perspectiva de los padres que se yo que su hijo tiene alguna discapacidad y ya desde esa cuna lo van


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 135 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 13/2/2019	Medio: digital
Nombre del entrevistado: Jorge Rodríguez Cuesta y Ximena Gilbert Cargo: Vocero Alcaldía de Guayaquil Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: jirc1507@gmail.com Celular: 0992036955

tratando así, no es que mi hijo es pobrecito eh hay todavía padres que acompañan a las entrevistas a las personas eso también influye muchísimo.

Sabes es un problema y ocurre mucho esto es un gran problema que tenemos los padres con personas con discapacidad esa sobre protección que le hace tanto daño como la marginación si algo decía Pablo Pineda en muchas de sus charlas era “No los libren a sus hijos del rechazo” pero el rechazo es terrible es muy doloroso para nosotros como padres vivirlo, sé de lo que estoy hablando pero nos decía él “el rechazo es parte de la vida” a ti te rechazaron alguna vez a mí me han rechazado muchas veces desde una chica hasta en un trabajo en cualquier situación, el rechazo es parte de la vida y es una situación con la que tu hijo mi hijo mis nietos de todas las personas tienen que aprender a lidiar entonces a nosotros como padres sobreprotectores este tratamos de librarlos del rechazo les estamos haciendo un mal entonces poder avanzar poder caminar siendo un apoyo, algo que siempre esté ahí para ellos pero no que los libres de lo que tienen que vivir creyendo que los va a ser madurar más rápido.

¿OK y en cuento a la educación formal la educación académica estamos preparados cómo es actualmente?


El tema de la inclusión en el ámbito privado es una ficción te lo digo con mucha pena te lo digo como padre hasta hace poco cuando mi hijo no había

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 136 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 13/2/2019	Medio: digital
Nombre del entrevistado: Jorge Rodriguez Cuesta y Ximena Gilbert Cargo: Vocero Alcaldía de Guayaquil Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: jjrc1507@gmail.com Celular: 0992036955

encontrado una escuela era todos los años la misma historia tenemos que padecer en esta época viendo qué colegio lo recibía colegios privados tienes que pagar doble y triple pensión para poder incluir a tu hijo con discapacidad, pagas una pensión del colegio pagas una tutora pagas un recurso que era el aula de apoyo donde ellos reciben las terapias con complementarias no siempre hay para pagar 3 pensiones porque tienes otros hijos entonces eso se vuelve prohibitivo para las personas entonces entonces lo que he nosotros creemos es que la inclusión educativa es una gran ficción porque en el ámbito público te dicen “si aquí nosotros incluimos pero solo este tipo de discapacidades, esta de acá no” entonces todavía nos falta terreno para trabajar, nos falta capacitar a los profesores nos falta adaptar la maya curricular nos falta entender cosas tan elementales como que incluso los exámenes para para ser bachiller tienen que ser exámenes objetivos exámenes adaptados para personas con discapacidad intelectual que tienen otra curva de crecimiento otra curva de dar examen yo creo que en ese sentido hay mucho trabajo.


7.- ¿Consideran que en nuestro medio el estatus económico de la persona con discapacidad incide en la inclusión laboral y en su calidad de vida?

Si, sin duda alguien me decía en el colegio que iba a ir donde mis hijos estudiaron en alguna parte hay un correcto plan de inclusión y la realidad es esta, si tú tienes posibilidades y recursos en hora buena bendecidos los que

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 137 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 13/2/2019	Medio: digital
Nombre del entrevistado: Jorge Rodriguez Cuesta y Ximena Gilbert Cargo: Vocero Alcaldía de Guayaquil Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: jjrc1507@gmail.com Celular: 0992036955

puedan tener que la posibilidad de pagar las terapias complementarias, en la tarde la terapia psicopedagógica, la terapia de lenguaje te pregunto y si no ¿ ¿ hay muchos padres que todos los días van a golpear la puerta de mi oficina o la puerta de la oficina de mi esposa a decir no tenemos un centro de terapias publico terapias gratis cada terapia cuesta \$350 y \$200 y tienes que hacerle 3 terapias a tu hijo resulta que tienes que trabajar solo para eso y hay gente que vive solo con el salario básico entonces también es una realidad si tienes las posibilidades lo vas hacer y le vas a cortar la brecha a darle un poquito más de oportunidades para inclusión educativa y moral pero si no las tienes?, el sistema económico por supuesto que influye hoy es una realidad , si yo no tuviera las posibilidades que tengo para trabajar y esforzarme mucho y me cuesta, no pudiera incluir como puedo hacerlo con mi hijo Jorge Andrés sin duda que influye esto es una realidad que vamos a cambiar justo desde el municipio de Guayaquil nosotros hemos propuesto hacer un centro de terapias público gratuito para personas con discapacidad intelectual para empezar a atender esta necesidad.


8.- Los factores de cambio en el entorno que indica la Ley Orgánica de Discapacidades son: la accesibilidad para la discapacidad física como las rampas, para la discapacidad auditiva aprender lenguaje de señas, para la discapacidad visual aplicar braille etc., los cuales se están desarrollando.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 138 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 13/2/2019	Medio: digital
Nombre del entrevistado: Jorge Rodriguez Cuesta y Ximena Gilbert Cargo: Vocero Alcaldía de Guayaquil Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: jirc1507@gmail.com Celular: 0992036955


¿Qué otros factores de cambio en el entorno propondrían ustedes para ayudar a que las personas con algún tipo de discapacidad puedan adaptarse al medio y este a su vez adaptarse a las personas con discapacidad? Por favor céméntennos sus experiencias e ideas.

Varias cosas lo primero es seguir creciendo en accesibilidad que no solo sea la regeneración urbana la que tenga accesibilidad rampa espacios donde puedan cruzar puedan movilizarse con cierta libertad e independencia como cualquier ciudadano sino que cada cuadra de Guayaquil tenga accesibilidad hoy no es así tenemos que crecer que falta, nos faltan parques que en cada área, parques en general, vamos a construir en este año dos parques, cada parque tenga áreas donde chicos con sillas de ruedas puedan embarcarse en un columpio suelto suena así como muy lejano pero es posible en Chile se hace en Colombia se hace y nosotros estamos convencidos que aquí en Guayaquil puede funcionar también todo el tema de discapacidad de parques inclusivos y generar toda la apertura para poder darle un espacio público gratuito a las personas con discapacidad o movilidad reducida.

¿Claro justamente un profesor me comentó que algo de esto por ejemplo en una universidad de España una persona tetrapléjica estaba básicamente como en una camilla y lo movía un motor eléctrico y estudiaba en la universidad e iba hasta pedir un libro cuando nosotros podremos ver algo así en el Ecuador?

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 139 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 13/2/2019	Medio: digital
Nombre del entrevistado: Jorge Rodríguez Cuesta y Ximena Gilbert Cargo: Vocero Alcaldía de Guayaquil Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: jjrc1507@gmail.com Celular: 0992036955

Yo creo que tenemos que proyectarnos a tener ese nivel de respuestas ese nivel de compromiso como sociedad es una frase que es del Alcalde Nebot me la voy a robar un ratito “las personas con discapacidad no quieren caridad quieren oportunidad” una oportunidad que la sociedad está obligada a dársela. ¿Naciones Unidas sitúa al concepto diciendo que la discapacidad está fuera está en el entorno no está en las personas con discapacidad ellos tienen una curva de crecimiento una curva de desarrollo diferente a mi lo que me molesta es cuando etiquetan a las personas con discapacidad, “ve ahí va el cieguito” es peyorativo, “ahí va el sordo mudo” lo cual es una burla o el minusválido quiere decir que vale menos una persona con discapacidad, por qué te conocen a ti? Tu eres estudiante a mí me dicen “ahí va Jorge el periodista ” la gente no te etiqueta por lo que tú no haces bien te etiqueta te reconoce por lo que haces bien eso es lo que queremos lograr de las personas con discapacidad que la gente los reconozcan por lo que hacen bien no por lo que no pueden hacer por eso es que Naciones Unidas dice “primero personas con discapacidad no discapacitados” discapacitados es que no tienen ninguna capacidad, personas con discapacidad porque tiene una discapacidad y muchas capacidades y pueden hacer muchísimas cosas yo si digo que soy negado para las matemáticas entonces yo no quisiera que se diga de mi o que me conozcan como “Jorge es el que nunca aprendió matemáticas” no, de mi dicen que soy un comunicador porque creo que es lo que hago bien entonces yo creo que tenemos que caminar en ese sentido

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 140 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 25/11/2018 Fecha de ejecución: 13/2/2019	Medio: digital
Nombre del entrevistado: Jorge Rodriguez Cuesta y Ximena Gilbert Cargo: Vocero Alcaldía de Guayaquil Nombre del entrevistador: Lenore Celi C.		Datos de contacto E mail: jjrc1507@gmail.com Celular: 0992036955

para que las personas con discapacidad sean reconocidas por lo que pueden hacer no por lo que no.

Realizar Jornadas de Sensibilización es otra actividad, está el día del bastón blanco el 5 de octubre, nos paramos en diferentes lugares concurridos de la ciudad y le decimos a la gente siéntense un ratito en los zapatos de las personas con discapacidad, párense te tapan los ojos y te dicen traten de cruzar la calle sin ver, a ver si es fácil , trata de generar esa cultura de involucramiento, de que la gente pueda sentir empatía por las personas con discapacidad, eso hay que seguirlo haciendo, se llama sensibilización.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 141 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

Entrevista # 3

1.- ¿Desde cuándo existe la Ley de Discapacidades en el Ecuador?

En el Ecuador se aprobó la Ley Orgánica de Discapacidades publicada en el registro oficial 796, 25 de septiembre del 2012, a partir de la publicación de la ley, dicta que la empresa tenía un periodo de cuatro años para cumplir la ley, es decir tenían un periodo de 4 años para cumplirla, si en el primer año no cumplía con el 4% podían cumplir con el 1% al siguiente año el 2% al siguiente año el 3% hasta que se vaya cumpliendo la ley al 4% para que se regulen las empresas, para que las mismas se regulen y el mercado laboral no diga que le impusieron la ley de golpe y porrazo.

Las personas con discapacidad estaban considerados dentro del nicho de ofertas laborales, sin embargo muchas personas no tenían capacitación adecuada para incluirse laboralmente, recordemos que venimos de una sociedad paternalista en muchos casos, de un estado también que invisibilizaba lo que era la discapacidad y en muchos casos las estigmatizaba incluso desde el núcleo familiar, la propia familia los escondía, sentía vergüenza pensaban que era un castigo divino, era un castigo haber tenido una persona con discapacidad en la familia, incluso ahora con el pasar de los años, se ha ido cambiando hasta el vocabulario, al dar una referencia que damos de alguien con discapacidad, hemos tratado de concientizar, no solamente sensibilizar a la sociedad y a las empresas, si no

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 142 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018 Fecha aplicación: 9/11/2019	Medio: presencial de
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

a las mismas personas que tienen algún tipo de discapacidad para cuando se autotitulan, cuando se mencionen a sí mismo no digan, soy enfermito, soy loco, soy el discapacitado, ya que esa palabra en nuestra sociedad esta calada y es como un tatuaje, y que entiendan que el concepto de discapacitado es que no eres capaz.


2.- ¿En cuánto a la Constitución?

Indumil prominent (latín) significa que mi derecho no está por encima de tus derechos, están a la par pero siempre va a prevalecer o van a anteponer el mío por alguna situación, es decir se va a considerar a las personas con discapacidad en el momento realizar la normativa o en un tema legal. Habla primero de mi como persona, y se toma en consideración la discapacidad.

3.- ¿Cómo se debe nominar correctamente a estas personas?

Persona con discapacidad, anteponer la palabra persona para darle valía al ser humano, no hablamos de gente, es como cuando estas en una conversación y escuchas que se refieren a alguien con algún tipo de limitación como "esta gente", que suena tan peyorativo, se debe anteponer siempre que es una persona.

4.- ¿Qué limitaciones o desventajas tienen las personas con discapacidad en el medio laboral?

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 143 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

Las limitaciones comienzan desde que el hijo nace, se da por un instinto de conservación y protector de los padres, que en este caso se convierte en un instinto sobre protector y eso a la larga lo va dejando muy limitado al chico o chica con algún tipo de discapacidad a la hora de buscar un empleo.

Desde la misma persona con algún tipo de limitación funcional o sensorial, hay que decirles que ellos son personas con discapacidad, a las madres de los niños con discapacidad intelectual que dicen de pronto “mi niño es especial”, sin embargo, no es así, la discapacidad no tiene nada de especial es una **limitación**, nos guste o no, suene duro, es una limitación porque nos limita a nuestro entorno inmediato y muchas veces esta limitación a veces no se da por la propia discapacidad si no porque desde la familia se lo va alimentando y luego la sociedad te impone las limitaciones por ejemplo cuando hablamos de limitaciones física, tecnológicas, de limitaciones cuando una persona es ciega no puede acceder a una computadora porque no tiene braille, no es culpa de la persona, el entorno no le está dando la facilidad, **yo quiero, pero no puedo porque no tengo la facilidad** por parte la sociedad o del gobierno quien es el responsable de precautelar y mantener que las personas puedan realmente como dice la ley incluirse, pero para incluirse necesito que todo lo que está escrito sea efectivo se vea en realidad y no se quede en buenas intenciones, que no se quede en letra muerta si no que sea activo.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 144 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

Se está trabajando también en el tema del cumplimiento de la ley, lo dice la ley debe existir la accesibilidad no solamente con rampas, puertas de acceso más amplias, con lavamanos adecuados, los hacen siempre estándar pensando en una sociedad que no tiene un tipo de limitación, y no solo te estoy hablando de una persona en silla de ruedas que quiere lavarse las manos, y de pronto el lavadero le queda en la barbilla, una persona de baja estatura por ejemplo un enano con acromegalia o enano hipofisario son de baja estatura como hacen para poder acceder a lavarse las manos, tenemos como sociedad y como gobiernos realizar ciertos ajustes que los denominados razonables porque no son onerosos en realidad, son para que la inclusión sea real y efectiva, que las personas que trabajen en Talento Humano o el área de Trabajo social aprendan lengua de señas, las mismas personas con discapacidad por ejemplo hay muchos sordos que manejan un lenguaje de señas doméstico, familiar que no es el universal, entonces que ellos también se involucren , que las asociaciones que trabajan con personas con discapacidad realmente hagan su trabajo, que trabajen en pro mejora del grupo del colectivo no solamente en pro mejora de ellos porque están en la asociación.

Todo esto está en marcha, ya se logró la inclusión laboral, se está sensibilizando poco a poco, ha sido un trabajo de hormiga, lo que se dice en ventas hemos peinado poco a poco a las empresas, se están adaptando también. Ahora se está trabajando el tema de accesibilidad a todo al

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 145 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

lenguaje, comunicación, sistemas informáticos, medios físicos, lo que queda es cambiar algunas mentalidades, que haya más conciencia, porque yo puedo ser sensible pero talvez no soy consciente, son dos cosas diferentes, me puede dar mucha ternura, lastima talvez, soy sensible pero no estoy consciente, y de esta manera colaboro para que realmente la persona no solamente sea incluida en el ambiente laboral sino en la sociedad en general, educativo etc., en todo lo que tienes derecho como persona.

5.- ¿Considera que actualmente las personas con discapacidad sufren discriminación?

Si, y se mantiene. Cuando hablamos de alguien con discapacidad mental, en psiquiatría hay un término que es psicosocial y significa que mentalmente no me puedo relacionar, no me puedo manejar, involucrar, si esto lo ponen en un carnet no soy una persona relacionable, entonces como consigo trabajo, me pongo de la empresa, me daría temor miedo contratar a alguien que tiene trastorno psicosocial o un trastorno mental, automáticamente como gobierno estoy poniendo un traba invisible, con una palabra que lo está estigmatizando: no es relacionable, es como ponerle un cartel de cuidado, y nadie quiere trabajar con algo de peligro.

El tipo de discapacidad que más estigmatizan las empresas ecuatorianas es la psicológica o la mental, y la más acogida es la física, aunque aún son

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 146 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

renuentes con temas de columna al menos que sea un proceso administrativo.

6.- ¿Qué faltaría por hacer para que se dé un cambio más integral en la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral?

Este es un cambio en doble vía, tenemos que ser conscientes de no utilizar tanto la palabra sensible, si no conciencia de entender, por el lado de las personas con discapacidad que tengo que ser realmente un esfuerzo, que una cosa es lo que yo podía hacer antes de, estas son las herramientas que tengo ahora y tengo que ver que provecho o que beneficio o que positivo le saco a las herramientas, poner la mejor actitud, pero también de parte de las empresas y de la sociedad ser conscientes que el tema de la discapacidad no es algo que esta para determinado grupo social o para determinada raza, etnia etc. No esto es global, en algún momento de mi vida talvez yo adquiriera una discapacidad, si estoy consciente de que me puede pasar voy a mirar al objetivo de una forma diferente, ya no lo voy a mirar como algo lejano que nunca me va a suceder, si no como algo que pudiera sucederme a mí, y reflexionaría sobre cómo me gustaría ser tratado y empezar a ser las cosas como a mi gustaría que se las haga conmigo.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 147 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

7.- ¿Qué prácticas o metodologías utilizan las empresas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, usted conoce la metodología empleo con apoyo?

Por lo general lo hacen empresas grandes, extranjeras, que tienen otro tipo de mentalidad y otra formación. Las empresas nacionales, muchas de ellas se formaron por grupos familiares, nuestro entorno inmediato empresarial es formado por familias que venían de una clase social alta. Debe existir actitud y voluntad de parte y parte, yo como empresa ver al ser humano que tengo que tiene potencial y puede crecer y yo como persona con discapacidad dar ese potencial y aunque tenga una limitación demostrar que no me echo para atrás.

8.- ¿Cuál es el porcentaje de empresas que se han adaptado al cambio de inclusión laboral efectiva en el Ecuador?

En el tema de inclusión efectiva hay un 20% de empresas que si lo hacen efectivamente porque se dan cuenta que están tratando con personas. Por lo general lo hacen empresas grandes, extranjeras, que tienen otro tipo de mentalidad y otra formación.

40% de empresas que aún la hacen como una ley impositiva.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 148 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018 Fecha aplicación: de 9/11/2019	Medio: presencial
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

Las empresas nacionales, muchas de ellas se formaron por grupos familiares, nuestro entorno inmediato empresarial es formado por familias que venían de una clase social alta.

Sin ser peyorativo con la clase alta, veíamos el tema como que yo estoy acá arriba y tu ahí, había un desbalance un desnivel y bajo esa óptica se seguían manejando a las personas con discapacidad, lo contrato para que no me multen, pero tiene que rendirme exactamente lo mismo que una persona sin discapacidad. Es decir, no cambian aun la mentalidad cuadrada aun de que lo contrato sin embargo tiene cierta limitación que debo respetar, y en el caso de las personas con discapacidad, no pueden valerse de su discapacidad para echarse hacia atrás, deben tener actitud y voluntad las dos partes.

9.- ¿Qué otro factor de cambio en el entorno propondría usted para que las personas con discapacidad puedan adaptarse al medio y viceversa?

Se está trabajando también en el tema del cumplimiento de la ley, lo dice la ley debe existir la accesibilidad no solamente con rampas, puertas de acceso más amplias, con lavamanos adecuados, los hacen siempre estándar pensando en una sociedad que no tiene un tipo de limitación, y no solo te estoy hablando de una persona en silla de ruedas que quiere lavarse las manos, y de pronto el lavadero le queda en la barbilla, una persona de baja estatura por ejemplo un enano con acromegalia o enano hipofisario son de

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: 01	
	Página 149 de 228	
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018 Fecha aplicación: 9/11/2019	Medio: presencial de
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

baja estatura como hacen para poder acceder a lavarse las manos, tenemos como sociedad y como gobiernos realizar ciertos ajustes que los denominados razonables porque no son onerosos en realidad, son para que la inclusión sea real y efectiva, que las personas que trabajen en Talento Humano o el área de Trabajo social aprendan lengua de señas, las mismas personas con discapacidad por ejemplo hay muchos sordos que manejan un lenguaje de señas doméstico, familiar que no es el universal, entonces que ellos también se involucren , que las asociaciones que trabajan con personas con discapacidad realmente hagan su trabajo, que trabajen en pro mejora del grupo del colectivo no solamente en pro mejora de ellos porque están en la asociación.


Todo esto está en marcha, ya se logró la inclusión laboral, se está sensibilizando poco a poco, ha sido un trabajo de hormiga, lo que se dice en ventas hemos peinado poco a poco a las empresas, se están adaptando también. Ahora se está trabajando el tema de accesibilidad a todo al lenguaje, comunicación, sistemas informáticos, medios físicos, lo que queda es cambiar algunas mentalidades, que haya más conciencia, porque yo puedo ser sensible pero talvez no soy consciente, son dos cosas diferentes, me puede dar mucha ternura, lastima talvez, soy sensible pero no estoy consciente, y de esta manera colaboro para que realmente la persona no solamente sea incluida en el ambiente laboral sino en la sociedad en general, educativo etc., en todo lo que tienes derecho como persona.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 150 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

Al tema de accesibilidad, el cual tiene un 20% de cumplimiento es poquísimo, lastimosamente las personas que están detrás de que se cumpla la normativa de accesibilidad son pocas porque son las personas del Ministerio de Trabajo quienes hacen las inspecciones y ellos abarcan muchísimos campos, no tienen un grupo, hablan de grupos prioritarios pero estos se extienden a la raza, la etnias, condición sexual es decir abarcan mucho, incluyen las personas con discapacidad sin embargo es muy amplio el macro de ellos para poder realmente enfocarse a que debemos trabajar con accesibilidad.

De comunicación hablamos de aprender lenguaje de señas, de poder implementar los programas tecnológicos para la inclusión de las personas ciegas, como jaws, o sistema de braille. No solo en el tema tecnológico, la inclusión de las personas ciegas también está un poco dejada de lado porque en la señalética que utilizamos no se usan el sistema braille, por ejemplo, los ascensores con braille que ya existen en Europa, y esto es una herramienta de accesibilidad para movilizarme que está incluyendo a personas ciegas.

La visión del ciego es el tacto, si ve las señaléticas o nomenclaturas lisas, como puede diferenciar entre baño de hombres y de mujeres. A eso nos referimos de accesibilidad de comunicación, a comunicar en señalética con medios tecnológicos.


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>	
	Página 151 de 228	
Título: <p style="text-align: center;">FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador</p>	Fecha de elaboración: <p style="text-align: center;">9/11/2018</p> Fecha aplicación: <p style="text-align: center;">9/11/2019</p>	Medio: presencial
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

10.- ¿Qué realizan las empresas para promover la inclusión laboral? Indíquenos alguna experiencia

Las empresas dicen por ejemplo quiero un contador, pero no en silla de ruedas porque solo tengo escaleras, entonces tengo un contador brillante y la empresa puede adecuar un espacio en la planta baja para que esta persona trabaje ahí, y son reacias a hacerlo, no mejor es que sujete a lo que yo necesito, esta es mi necesidad, el ajuste académico esta excelente pero la discapacidad le impide, esto no es así, realmente lo que impide es el entorno, la empresa no tiene una voluntad real de colaborar y hacer un ajuste.

11.- ¿Cómo es realmente el proceso de inclusión laboral en el mercado ecuatoriano? Las empresas están preparadas?

Prestamos mucho apoyo a las empresas que requieren emplear a una persona con discapacidad, tanto en la selección brindando varios postulantes como en su inclusión en la empresa capacitando a los colaboradores de la empresa a que entiendan que van a tener un nuevo compañero de trabajo que es diferente a ellos y que puede llegar a tener reacciones distintas a lo que la gran mayoría de ellos tendrían en situaciones particulares, por ejemplo, una persona sorda muda no podrá responder un llamado telefónico o el timbre de la puerta porque no lo escucha o no podrá tomar acción a un requerimiento que le estén pidiendo sino lo miran y le hablan frente a frente, por poner un

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 152 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

ejemplo, la capacitación del entorno al nuevo colaborador es básica para poder obtener resultados positivos en pro que el nuevo colaborador se sienta incluido y sobre todo productivo.

Si las empresas están preparadas o no, mi respuesta es NO, sobre todo si nunca lo han tenido, es una nueva experiencia es un nuevo proceso que tienen que asimilar y tratamos en lo que más podemos de enseñarles a cómo deben actuar, muchas veces nos encontramos con personas discapacitadas que su conducta es propia de una persona con 5 a más años menor de madurez que su edad real y es aquí donde se pueden llegar a generar conflictos, nuestras charlas van encaminadas a anticipar circunstancias que podrían ser incómodas o distintas a lo que estamos acostumbrados a tener.

También hacemos ferias laborales, donde recibimos a las empresas en búsqueda de personal con discapacidad, aquí los interesados asisten a entrevistar a los postulantes, vinculamos a los chicos con la sociedad que potencialmente los podrían contratar.

En el tema de inclusión efectiva hay un 20% de empresas que si lo hacen efectivamente porque se dan cuenta que están tratando con personas.

40% de empresas que aún no la hacen como una ley impositiva.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 153 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

Sin ser peyorativo con la clase alta, veíamos el tema como que yo estoy acá arriba y tu ahí, había un desbalance un desnivel y bajo esa óptica se seguían manejando a las personas con discapacidad, lo contrato para que no me multen, pero tiene que rendirme exactamente lo mismo que una persona sin discapacidad. Es decir, no cambian aun la mentalidad cuadrada aun de que lo contrato sin embargo tiene cierta limitación que debo respetar, y en el caso de las personas con discapacidad, no pueden valerse de su discapacidad para echarse hacia atrás, deben tener actitud y voluntad las dos partes.

12.- ¿En el marco ecuatoriano que asociaciones o federaciones de discapacidades existen?

Está el Servicio de Integración Laboral de Personas con Discapacidad (SIL) que nació en el 2006, este proyecto lo financia PETROAMAZONAS una empresa estatal, y lo representa la Federación Nacional de ecuatorianos con discapacidad física (**FENEDIF**) es discapacidad física, pero en realidad agrupa a todas a las asociaciones ecuatorianas de diferentes tipos de discapacidad en Ecuador, es decir el proyecto SIL pertenece a la FENEDIF.

SIL Guayas es pionero en la creación de ferias laborales, además tienen cursos, talleres de capacitación, micro emprendimiento de productos químicos, además tienen alianzas con el Municipio de Guayaquil y Cámara de industrias, Fundación Río Guayas, los cuales facilitan los capacitadores o


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 154 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

profesores para los cursos para que las personas con discapacidad tengan un mejor perfil laboral. Además, dan apoyo psicológico a las personas con discapacidad y a los familiares para mejorar la condición laboral y familiar.

Cada asociación tiene su propia directiva, equipo, presidente, vicepresidente, secretario tesorero, ellos igual rinden cuentas a la Federación de lo están haciendo, de los rubros etc., ya que la Federación es la que da la cara a nivel internacional por todo lo que se está haciendo en pro a la discapacidad en Ecuador.

Cabe recalcar que Ecuador es un referente para Sudamérica y América Latina en relación a leyes y normativas en beneficio de las personas con discapacidad, una de estas es la inclusión laboral del 4% de personas con discapacidad en las empresas, si se incumplen hay una multa pecuniaria de 10 salarios básicos si no la cumplen en la primera instancia. Ningún país del área Andina lo había hecho ni siquiera en Centroamérica, es decir nosotros somos pioneros en esto, Ecuador es un referente para otros países en tema de inclusión laboral para personas con discapacidad, en leyes y normativas de la materia.

Chile por ejemplo tomo medidas en las cuales están multando a las empresas, si no contratan a las personas con discapacidad con un contrato fijo.


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 155 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

Brasil nos está copiando lo hemos hecho, Argentina por otra parte van ganando espacio en el tema de accesibilidad, están cambiando leyes, pero en accesibilidad ellos son pioneros, tienen gente muy innovadora para el tema de turismo con accesibilidad.

Así como ellos copian el tema legal nuestro de acuerdo a su carta magna, Ecuador también puede adoptar todo lo bueno que puede salir de otro lado y que se pueda acoplar a nuestro medio.

13.- ¿Qué otra organización existe para apoyar la inclusión?

El CONADIS, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades es un ente gubernamental, que fue creado por los 70 para carnetizar, recarnetizar el tema de salud en personas con discapacidad, dar asistencia de psicológica etc. El CONADIS ya no otorga el carnet de discapacidad, desde el 2013 el MSP (Ministerio de Salud Pública) es el que otorga el carnet de discapacidades actualmente, con la cláusula de que, a partir de 5 años, es decir desde el 2013 contando 5 años para adelante el carnet que emitía el CONADIS tiene vigencia, porque el acuerdo que el MSP elabore un manual o baremo para la calificación y recalificación de las discapacidades de acuerdo a nuestra tropicalización o estructura de nuestro país, debido a que los baremos utilizados eran baremos Españoles es decir se calificaba de acuerdo a la cultura, la región etc., que varía un poco con la nuestra. Entonces el MSP (Ministerio de Salud) está por terminar este manual, y se

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 156 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

extendió el plazo para la validez del carnet del CONADIS, se extendió el plazo para validez para un año más, el carnet tiene vigencia hasta diciembre 2019.

Va a ver una recalificación masiva en el 2019, aun no se conoce como va a ser la convocatoria de todas las personas si por número de cedula, por apellido, por discapacidad o por % etc.

Los parámetros de calificación se manejan por tres medidas, el medico el psicológico y el entorno social pero lamentablemente cuando se habla de temas políticos aun como no existía un manual o los profesionales no se regían al mismo, venia una persona de clase social alta a calificarse y le daban un % muy bajo, por entorno social, lamentablemente se sigue manejando de la misma manera.

Es un tema de socialismo, donde hay menos oportunidades por ejemplo yo vivo en una zona periférica me falta la derecha, solo tengo educación primaria, es difícil que logre un salario más del básico. Por otra parte, si a otra persona le falta la mano derecha la tiene amputada, pero vivo en un sector de clase social alta o media alta y tengo estudios universitarios hay más posibilidades de que pueda conseguir un mejor trabajo. Con este enfoque te dan un mayor % si tu estrato social es bajo y un menor % si tu estrato social es alto.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 157 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

Es una medición errónea, porque se está siendo peyorativo, sin embargo, lo miden desde e tema social y hasta médico, ya que las discapacidades parciales en los procesos de calificación que se van a dar no se van a considerar, lo cual es un error porque la discapacidad está ahí. Ejemplo: Si yo tengo enucleación es decir le falta un ojo, así tenga una prótesis yo no tengo visión en ese ojo, estéticamente se podrá ver bien pero funcionalmente no está, entonces si yo manejo y utilizo los espejos, pierdo el enfoque de frente para mirar hacia el lado que tengo la deficiencia y puedo tener un accidente porque estoy descuidando el otro enfoque, es decir si tiene una carencia, lo mismo pasa con el auditivo parcial, sordo bilateral. Los procesos de calificación no son tan objetivos como deberían ser.

Otro error que realizaban, es que talvez las personas que estaban calificando ciertas áreas no tenían la condición adecuada para hacerlo, ejemplo el psicólogo que estaba dentro del proceso de calificación del CONADIS es ciega, y en psicología no se puede emitir un criterio por una vez que te veo o no te veo, y solamente existe la referencia del familiar o lo que escucha lo que la persona le dice, porque el psicólogo o el psiquiatra debe observar todo para obtener un crítico, entonces a veces se otorgaba el carnet de discapacidad a personas que en realidad no tenían una discapacidad tan marcada.

14.- ¿Cuántas asociaciones de discapacidad existen en el Ecuador?

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 158 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018 Fecha aplicación: de 9/11/2019	Medio: presencial
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901


A nivel nacional existen aproximadamente 200 asociaciones de diferentes tipos de discapacidades.

15.- ¿Existe alguna asociación internacional de discapacidad en la que esté incluido Ecuador?

AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) es una Agencia Estatal de España, creada en noviembre de 1988 como órgano de gestión de la política española de cooperación internacional para el desarrollo y orientada a la lucha contra la pobreza y al desarrollo humano sostenible.

USAID: Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (en inglés: United States Agency for International Development), también conocida por sus siglas en inglés, USAID, es la institución estadounidense encargada de distribuir la mayor parte de la ayuda exterior de carácter no militar. Es un organismo independiente aunque recibe directrices estratégicas del Departamento de Estado. Su objetivo es el de reforzar la política exterior estadounidense, cooperando con los países receptores en las áreas económica, agrícola, sanitaria, política y humanitaria.

COCEMFE: Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, es una Organización No Gubernamental sin ánimo de lucro que se constituyó en 1980. Su objetivo es aglutinar, fortalecer, formar y coordinar los esfuerzos y actividades de las entidades que trabajan a favor de las


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 159 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

personas con discapacidad física y orgánica para defender sus derechos y mejorar su calidad de vida. COCEMFE tiene desde 2010 el Sello de Compromiso hacia la Excelencia Europea 200+ por su Sistema de Gestión según los criterios del Modelo EFQM de Excelencia, además desarrolla sus estrategias en colaboración con otras entidades del sector de la discapacidad y del tercer sector, tanto en el ámbito nacional como internacional.


FUNDACION ONCE DE ESPAÑA: La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad nace en febrero de 1988, por acuerdo del Consejo General de la ONCE, y se presenta ante la sociedad en septiembre de ese mismo año como un instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otros colectivos de personas con discapacidad para la mejora de sus condiciones de vida.

ONU: La Organización de las Naciones Unidas (ONU), es la mayor organización internacional existente. Se define como una asociación de gobierno global que facilita la cooperación en asuntos como el Derecho internacional, la paz y seguridad internacional, el desarrollo económico y social, los asuntos humanitarios y los derechos humanos.

OEA: La Organización de los Estados Americanos fue fundada con el objetivo de lograr en sus Estados Miembros, como lo estipula el Artículo 1 de

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	Revisión:	
	01	
Página 160 de 228		
Título: FICHA DE ENTREVISTA Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador	Fecha de elaboración: 9/11/2018	Medio: presencial
	Fecha aplicación: 9/11/2019	
Organización: FENEDIF (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física) Nombre: Raquel Marmol Cargo: Asesor Técnico de Discapacidades		Datos de contacto: E mail: raquelmarmol50@gmail.com Celular: 0986966901

la Carta, "un orden de paz y de justicia, fomentar su solidaridad, robustecer su colaboración y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia". Hoy en día, la OEA reúne a los 35 Estados independientes de las Américas y constituye el principal foro gubernamental político, jurídico y social del Hemisferio. Además, ha otorgado el estatus de Observador Permanente a 69 Estados, así como a la Unión Europea (UE). Para lograr sus más importantes propósitos, la OEA se basa en sus principales pilares que son la democracia, los derechos humanos, la seguridad y el desarrollo.


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 141 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

Anexo # 5

PREGUNTAS PARA GRUPO FOCAL

TEMA: INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR: EL ROL DEL PSICOLOGO ORGANIZACIONAL

- 1.- ¿Cómo las empresas pueden colaborar o participar en los procesos de inclusión de personas con discapacidad?
- 2.- ¿Desde su organización, existe algún conocimiento sobre las asociaciones de personas con discapacidad, o tienen algún contacto con estas organizaciones?
- 3.- ¿Cómo ustedes están manejado la discriminación de los otros colaboradores frente a la discapacidad de sus compañeros?
- 4.- ¿Cuáles serían para ustedes los métodos o estrategias para facilitar la inclusión de colaboradores que presentan alguna discapacidad?
- 6.- ¿Qué tipo de discapacidades predomina en los colaboradores que están actualmente laborando en su organización?
- 7.- ¿Con respecto a la educación de las personas con discapacidad que opinión tienen?
- 8.- ¿A nivel de accesibilidad que más falta por hacer en nuestras empresas?

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 156 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

Anexo # 6


GRUPO FOCAL

TEMA: INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR: EL ROL DEL PSICOLOGO ORGANIZACIONAL

1.- ¿Cómo las empresas pueden colaborar o participar en los procesos de inclusión de personas con discapacidad?

Psi. Shirley Rodríguez, Gerente de Talento Humano en Grupo SOYODA


Yo pienso que la verdadera sensibilización dentro de la organización empieza con el patrono, porque el patrono tiene que quitar todas las barreras arquitectónicas. Suena contradictorio cuando tenemos una persona con discapacidad como colaborador, siendo que el medio no está adaptado para el mismo, cual es el mensaje que vamos a llevar a los demás colaboradores por ejemplo, si contratamos personas con discapacidad física no solo debemos tener escaleras sino también rampas, si tenemos personas con discapacidad visual pues obviamente debemos tener acceso a instrucciones con sistema braille, acceso a instrucciones electrónicas verbales por ejemplo cuando el colaborador debe marcar la entrada, que ellos puedan escuchar, si vamos a contratar personas que tengan discapacidad mental tenemos que ser también responsables como las vamos a recibir, estas personas deben tener un chequeo previo para saber su edad mental, según su edad mental podemos exigir su trabajo, entonces dependiendo debemos exigir el trabajo, si viene es cierto todos tenemos derecho a trabajar dignamente, y las personas con discapacidad también tienen el mismo derecho por lo tanto ellos deben ganarse su trabajo, no trabajar gratuitamente porque no se trata

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 157 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

de eso, pero eso depende del proceso que hagamos y obviamente de la sensibilización y de la forma no verbal que estamos comunicando, es decir indicamos o damos un mensaje a la organización sin embargo las condiciones o la estructura dan otro mensaje, entonces no debemos ser contradictorios en ese tema.

Psi. Fanny Váreles, CEO Consultora de RRHH propia y también se desempeña en el área clínica.


Yo creo que es un punto a nivel de cultura, nosotros no estamos preparados, digo no estamos porque de alguna manera he incursionado en ciertas empresas por mi servicio mismo, en cuestiones de empresas multinacionales lo manejan bien diría yo porque son personas capacitadas, los capacitan, hay un presupuesto para esto. Pienso yo que la empresa en el área de selección en lo personal sería de preparar a las personas que vayan hacer este proceso, tienen que también definir que discapacidad ustedes van a seleccionar, considero que la discapacidad va a alineada a las habilidades, al perfil que ustedes están buscando. Culturizar al personal o a la empresa, porque recordemos que estas personas con discapacidad se sienten culpables, ofendidos, rechazados, hay mucha ansiedad en ellos, si obviamente a esto se suma a que el personal no se siente preparado, capacitado en cuestión con el trato con ellos mismos, no vamos a tener una persona con discapacidad que vaya a desarrollar sus habilidades, el personal de RRHH, el personal que maneja selección debe ser capacitado, concientizar un poco que voy buscar, para que voy a buscar y ponerlo en el área adecuada por ejemplo una persona con discapacidad auditiva no lo puedo poner en planta porque es un riesgo de accidente bastante grande.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 158 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

Entonces en cuestión de selección deben tomar mucha precaución y deben ser capacitados.

Psi. Michelle Rivadeneira, Jefa de RRHH en nueva línea de servicios al personal en UNILEVER ANDINA


En las multinacionales se maneja distinto, realmente la cultura de una multinacional es diferente en comparación a otras empresas familiares o más pequeñas porque acá tenemos la cultura de inclusión a todo nivel, incluso UNILEVER tienen un código de ética, se llama el código de Business Integrity donde te dice que tú no puedes discriminar religión, sexo ni discapacidad de nadie, entonces nosotros como compañía aparte de cumplir con el porcentaje que la ley dicta, que es mandatorio, también nosotros inclusive en la selección de pasantes o internos como lo llaman acá hemos colocado gente con discapacidad también, entonces ya depende mucho de la cultura y de nuestro como rol de RRHH también poder hacer reflexionar a los jefes inmediatos porque recordemos que los jefes inmediatos son los que finalmente seleccionan, nosotros no lo seleccionamos, la última palabra la tiene el jefe y no solo en las locales también en las multinacionales, muchas veces nos encontramos con jefes con una mente un poco cerrada, y nosotros podemos ir trabajando en la mentalidad de algún jefe, como recursos humanos tenemos que hacer mediadores y negociadores en ese sentido, somos como la parte intermedia, media complicada entre los jefes inmediatos y los colaboradores que ya entran. No podemos entrar a cualquier persona con discapacidad, debe ser de acuerdo al área, por ejemplo, acá tenemos plantas, y nosotros medimos mucho el tema de seguridad industrial, entonces si alguien entra debe tener una discapacidad

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 159 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

en la cual pueda desempeñar el trabajo en una maquina especifica o por ejemplo en un montacargas etc. y en la parte administrativa si gente con otras discapacidades como tal.

Psi. Karen Espinoza, Analista de Selección PYCCA Plásticos Industriales.


Yo también pase por el área de bienestar social, un área súper interesante dentro del campo de los psicólogos organizacionales, para mí fue un mundo totalmente diferente pero súper humano, el hecho de involucrar a personas con discapacidad me hizo ver mucho más allá de la parte más que humana, si no también familiar, conocer su entorno. Nosotros actualmente contamos con cerca de 42 colaboradores con discapacidad en su mayoría auditiva y ellos efectivamente trabajan en área de planta, obviamente en áreas donde ellos no se involucran tanto para tener riesgos. El hecho de estar involucrados con ellos, ha ayudado de alguna manera a hacer una cultura con nuestra gente, actualmente conocen el área donde está la mayor cantidad de personas y a nosotros en el área de RRHH nos han preparado obviamente en programas para poder comunicarnos con ellos, esto es muy importante sobre todo de la alta gerencia que se involucre con ellos, y con estas nuevas metodologías, que nosotros obviamente aplicamos, cuando tenemos reuniones participa una trabajadora social que es la persona que les trasmite a ellos, eso para ellos es gratificante, el hecho que se los involucre, que vayan a una reunión y entiendan lo que dicen. Cuando vi el video me sentí identificada, que estas personas se te acerquen y te abracen

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 160 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018


y eso es parte de la cultura, que vayas a la planta que se acerque y te saluden, ellos también tienen su lenguaje, dependiendo de las facciones que las personas tienen les colocan un nombre. Por ejemplo, a mi compañero Rody, las personas con discapacidad auditiva se refieren a él haciendo una seña en las cejas, ya que él tiene cejas muy pronunciadas y así realizan la mímica o el gesto para referirse a él.

Interesante conocer como cada uno de ellos tiene su tipo de discapacidad y como también ellos se adaptan a nosotros, porque igual de alguna manera por ejemplo nosotros tenemos visitas del extranjero y pues es interesante saber y entrar a una planta y que ellos también pueden comunicarse con nosotros y nosotros transmitir eso a ellos, el sentir de ellos el como ellos se muestran a través de sus formas de transmitirlo, el hecho de estar en una planta trabajando donde realmente les damos el peso y a su vez también ayudarlos a querer crecer profesionalmente, ellos en algunas ocasiones nos han manifestado que quieren participar en planes de carrera o planes dentro del área de capacitación, y que nosotros hemos venido programando ya para el próximo año y es súper interesante eso y el hecho de tener el apoyo de la alta gerencia para poder desarrollarlos a ellos también, porque no son entes que no podían estar sin involucrarse sino que más bien darle ese apoyo ese soporte y realmente nuestras oficinas o plantas en bastante fuerte el hecho de hacerlos participar a ellos.

Psi. Darla Rodríguez, Coordinadora de Desarrollo Humano en Almacenes De Prati

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 161 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

Yo manejo temas de selección, desarrollo humano, estructura etc. e indicadores de personas con discapacidad, básicamente considero que la importancia es generar consciencia de no solamente buscar el beneficio de la organización sino de la sociedad como tal, porque a medida que nosotros vamos a contratar a personas adecuadas para los cargos o puestos que eso se lo hace mediante un análisis estamos contribuyendo a la sociedad para que haya menos desempleo para que haya personas que realmente estén aportando con sus capacidades o habilidades que no necesariamente son limitadas a veces son diferentes o pueden aplicar para otras cosas, para otras cosas pueden ser 100% capaces para otras no, pero lo importante es identificar esas habilidades y cuales me pueden servir para desempeñar el trabajo. Tener esa idea como empresa de ser u soporte para la sociedad, para las personas, tener conciencia humana porque a veces nos enfocamos mucho en que tenemos que cumplir con resultados, tenemos que ser rentables, productivos, pero finalmente a veces olvidamos lo importante que son las personas indistinto de las condiciones o indistinto de las diferencias que podemos tener como seres humanos. Lo otro importante es tener en mente los beneficios que pudiéramos tener al cumplir con estos temas como por ejemplo beneficios tributarios, beneficios laborales, el no tener sanciones y sobretodo el ayudar a estas personas a que se involucren en la sociedad porque hace muchos años atrás estas personas eran seguramente muy discriminadas y separadas del ámbito laboral recién hace años atrás que el gobierno puso énfasis en el tema de discapacidades es que se ha involucrado a personas con discapacidades, por un lado mejor hubiera sido obviamente que no sea una obligación sino que sea naciera de nosotros mismos el buscar opciones, el buscar generar oportunidades, en involucrar.


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 162 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

Llegamos a un momento en que la sociedad está muy separada de los humanos y no les importa ciertas cosas y llega un momento en que te das cuenta que debes darle importancia a estos temas, porque si no se generan temas sociales importantes que pueden afectar a nuestro ámbito como personas con resentimientos que no han tenido su crecimiento, personas que no se están desarrollando, y por ende no se sienten capaces o involucradas en ciertos temas, es muy importante generar conciencia de como nosotros podemos aportar para que estas personas se sientan involucradas, capaces y sientan que están aportando realmente.

Psi. Joseph Chávez, Consultora de RRHH


He manejado procesos de selección en diferentes tipos de empresas, comerciales, industriales, consumo masivo etc.

Las empresas pueden colaborar o participar en los procesos de inclusión de personas con discapacidad, generando una cultura, una cultura organizacional porque debemos partir de un paradigma, porque el tema de inclusión de discapacitados, es un paradigma, es un constructo social, si efectivamente los contratos de discapacidad para cumplir con la ley, contratos para discapacidad porque necesito que ocupen un puesto en especial o por responsabilidad social pero si bien es cierto que podemos o debemos dar todos los medios para que la persona con discapacidad este bien pero si a nivel cultural yo no me siento bien no me va a servir, yo no necesito personas que me lleven la silla de ruedas, que tengas sonidos para las personas que no ven o que hagan señas, es generar un proceso de


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 163 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

cultura en la organización obviamente desde la gerencia hasta todo el personal para que las personas no sienta que solo están contratadas para un puesto de trabajo sino que también tengan capacitaciones y crecimiento. Hoy en día existe un Manual de Buenas prácticas de inclusión social del Ministerio de Trabajo que te da pautas para hacer procesos de selección, procesos de desarrollo, que te dice que no contrates a una persona solo para tenerla en un puesto de trabajo sino que como puedes generar con ellos crecimiento, porque efectivamente por ejemplo hablando de una discapacidad física, no tiene movilidad o destreza en sus extremidades inferiores sin embargo se puede desempeñar perfecto en el área contable, y puede tener un desarrollo contable, puede iniciarse como un auxiliar contable, un asistente y puede terminar siendo una contadora. Pero es volviendo al punto de generar cultura a través de la organización, es enseñarle no solo al gerente o a los directivos, sino también a las personas que están a lado la secretaria, la asistente porque esa persona también en parte de la organización y va a tener crecimiento en la organización. Y creo que en el medio nacional el tema es ese quitar ese paradigma de decir porque es discapacitado no puede crecer, porque es discapacitado es pobrecito no puede hacerlo, yo creo y comparto mucho que tienen derecho y que pueden hacerlo, la organización puede hacerlo, generar una cultura organizacional, así como hay una cultura para la mujer embarazada, para las personas de la tercera edad, también puede haber una cultura para los discapacitados.

Psi. Anabel Mora, Consultora independiente

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 164 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

Quería corroborar el tema de establecer y generar una cultura que agrega valor en el sentido de concientización tanto de gerentes o a los jefes de área, debo resaltar el manejo del proceso de inducción de personal para la persona con discapacidad que ingresa, las empresas comúnmente más lo hace por tema de ley de 3 o 4%, es discriminatorio porque estas personas casi siempre ocupan puesto operativos, como temas de limpieza, carga o dependiendo el tipo de discapacidad que tienen, por ejemplo en la empresa La Favorita hace este tipo de contrataciones y el proceso de inducción diferente, porque yo estudie ese caso, vemos a personas con discapacidad o personas con Síndrome de Down en las perchas o en fundas, son personas que para estar en ese lugar son preparadas previamente con una inducción de 1 semana o 2 semanas y culturizar al equipo de trabajo que va a estar en ayuda de estas persona, entonces todo depende del medio en que se desenvuelva esta persona con discapacidad independientemente del tipo de discapacidad que tenga o del grado que tenga, también para estar con esta persona hay que pedirle una ficha médica, para saber cuál es el tipo de discapacidad que tiene, cual es el riesgo que puede tener, porque hay que tener conciencia que nosotros los psicólogos organizacionales también que esta persona con discapacidad por a, b, c o d motivo tendrá que tener su permiso médico y obviamente debe ir. Dar un proceso de inducción de participación por parte de los compañeros para fortalecer esa conciencia que a lado mío va a estar una persona que tiene una discapacidad, no mirarla con pena ni con lastima, sino que apoyarla para que pueda salir adelante con crecimiento y desarrollo tanto para para que aporte y de valor a la organización.


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 165 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

Psi. Gabriela Peña, Asistente de RRHH, área de Bienestar Social de Novedades Gloria Saltos

En esta empresa si hay buen grupo de personas con discapacidad, yo le vendí esa idea a la señora Gloria, tú tienes que convencer al patrón, al dueño de la empresa, hablar en su idioma, los números, diciendo que ella va a ganar para su empresa contratando personas con discapacidad, ella y sus hijos tenían un paradigma, decían, por ejemplo: “tráeme el mochito, tráeme al que no tiene un dedo”.

Evaluar la ficha médica es vital, con el medico ocupacional, el criterio que tiene el medico es vital para conocer en que me áreas la persona con discapacidad me puede aportar.

Hay dos temas importantes, el tema de sensibilización del equipo de trabajo y otro tema que a veces no se puede controlar es la atención al cliente, el cliente externo como va a reaccionar si hay una persona con discapacidad dentro de los locales, si es el caso de una compañera, y en su carnet decía discapacidad psicológica, su tema en neurológico, hace que su comportamiento sea anormal, pero ella ha logrado adaptarse. Hablando de ella por algunas situaciones con mi jefa inmediata me percate de un error, y que nadie les compartió la discapacidad que tiene ella. Cuando ha tenido un choque cultural y la jefa inmediata muy preocupada dice pero que hago si el cliente se me queja en redes sociales, la respuesta es: tranquila, dígale que somos una empresa inclusiva y que ella es nuestra compañera de trabajo. Loa han manejado como un aprendizaje continuo es decir hay cosas que puedes controlar, pero hay cosas que jamás vas a poder controlar, también


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 166 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

es la culturalización del cliente externo, como mi cliente externo va a reaccionar.

Psi. Eduardo Orozco, RRHH de la UCSG

Como todos coincidimos todo debe partir de la alta gerencia, todo debe estar coordinado desde los directivos, sino tenemos ese apoyo todo se vuelve complejo, es muy importante la cultura de sociabilizar o enseñar a las personas a trabajar en conjunto ejemplo en OKIDOKI de la UCSG, hay una persona con discapacidad y es muy atento más que las personas que no tienen discapacidad, la conducta de los compañeros es que les alzan la voz, hablar más lento, arregla esto de acá, mejor no lo hagas, entonces es muy importante trabajar con nuestro equipo de trabajo, y enseñarles cómo tratar a estas personas y como trabajar en conjunto, es importante crear una cultura de apoyo, eso creo que nos hace falta. Muchas de las empresas están constituidas por personas que tienen muchos años siendo directivos y tiene una mentalidad cuadrada, tienen un enfoque cuadrado, la pregunta también es como cambiar esa estructura mental o paradigma de estas personas que han venido manejando un tipo de empresa, o un modelo de empresa, con las nuevas directrices que dicta el gobierno.

2.- ¿Desde su organización, existe algún conocimiento sobre las asociaciones de personas con discapacidad, o tienen algún contacto con estas organizaciones?


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 167 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

Psi. Fanny Váreles, CEO Consultora de RRHH propia y también se desempeña en el área clínica.

Todo discapacitado tiene un carnet y este lo emite el CONADIS, en mi experiencia en una multinacional, yo me dirigí al CONADIS, y ellos tienen una hoja de vida bien detallada la parte cronológica, la parte de la discapacidad y ellos te explican, y eso es interesante porque sale de ahí con una hoja de vida bastante clara. En el SIL Servicio de Inclusión Laboral ellos realizan ferias laborales, las empresas también las hacen in house, o las universidades y es bueno porque las empresas van a conseguir personas con discapacidad en las ferias, y te dan mucha más información sobre las personas que estas reclutando. SIL es muy bueno, pero lastimosamente ellos dicen que hacen una convocatoria de 60 empresas y van 10 empresas, me parece absurdo porque es una oportunidad que tienen las empresas, es bien organizado, bien detallado, te proporcionan información, te llevas 50% ya para la empresa y lo anexas al file de la persona.

Psi. Anabel Mora, Consultora independiente

Es un tema de responsabilidad social que tienen las organizaciones, hay organizaciones que tienen alineados o personas que conocen el tema de fundaciones que tratan o benefician a personas con discapacidad, hay organizaciones sin fines de lucro que cuentan con personas que tienen discapacidad y que las preparan para el mundo laboral. Yo conozco casualmente una Fundación que se llama Jacinta y Francisco en donde de la fundación los necesitan entonces chicos y chicas que los preparan, hacen emprendimientos y hay organizaciones que tiene responsabilidad social con


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 168 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

la fundación, cuando necesitan alguna persona la fundación se las provee, en la fundación tiene la ficha medica de las personas con discapacidad, tipo de discapacidad y toda la información referente a la persona con discapacidad.

Psi. Joseph Chávez, Consultora de RRHH

Yo quería dar un comentario porque efectivamente la mayoría de colegas, conocemos o podemos conocer bastantes asociaciones o como llegar porque es una fuente de reclutamiento para el tema de los discapacitados porque los vamos a conocer. Mi acotación es que hacemos después de contactar a esta persona, es decir hasta donde vamos a llegar, si puedo llamar a la asociación, la fundación, el CONADIS, y ellos me pueden mandar la ficha pero que pasa a través de las asociaciones o fundaciones, lo contacto porque necesito cumplir mi tema de discapacidad, o solo lo contacto para que me envíen 15 o 19 hojas de vida o para participar en las ferias, creo que las organizaciones deben ir un poco más allá, y si ya tienen una fundación o una organización que tiene un programa de discapacitados que ya los ha evaluado, le han realizado análisis, pues trabajar con ellos, con ese vínculo, y poder formar una alianza estratégica de poder tener personas con discapacidad aptos para cada puesto, aptos para trabajar en la organización y no solo acudir a ellos por un reclutamiento.


Psi. Darla Rodríguez, Coordinadora de Desarrollo Humano en Almacenes De Prati

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 169 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

Respecto a la pregunta, se de empresas o ciertas asociaciones que hacen el seguimiento de cómo le va a la persona, entonces hacen el análisis de que si la persona se va ajustar o no a equis cargos, cada mes hacen seguimiento de cómo le va, que dificultades a tenido y lo ayudan de alguna manera y ayudan a la organización a que estas personas tengan una buena inclusión, una buena adaptación, recuerdo Fasinarm, CONADIS que tiene esta especie de seguimiento de cómo le está yendo a la persona y a los compañeros, que si le hace falta algo, que si tiene que comprender algo y le dicen a la empresa mira puedes manejarlo de la mejor manera, que ayude a que estas personas se sientan cómodas de trabajando allí y que realmente genere y sean rentables, porque lamentablemente he conocido de empresas que buscan personas pero no necesariamente la están ajustando a un puesto, pero están ahí para cumplir un número, no tienen una función, eso te trae otras dificultades porque sus compañeros dicen a esta persona le pagan lo mismo pero yo estoy haciendo funciones que él no las hace.

Psi. Michelle Rivadeneira, Jefa de RRHH en nueva línea de servicios al personal en UNILEVER ANDINA

Otro punto que estaba recordando, es que a veces nos limitamos a querer contratar gente operadora o gente clase obrera porque si contrato un gerente discapacitado me cuesta más si lo tengo que sacar, si ya no me funciona en un año en dos años yo voy a sacarlo y me cuesta el rubro de discapacidad más alto, porque no solo es el rubro de indemnización si no también lo que exige la ley para discapacitados. Actualmente en UNILEVER tenemos un gerente de producción con discapacidad, pero se analiza mucho contratar mando más alto, por eso se basan las mayorías de las empresas y


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 170 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

Unilever en más clase obrera para contratar con discapacidad que gerencias, lo que es punto de análisis.

Psi. Fanny Váreles, CEO Consultora de RRHH propia y también se desempeña en el área clínica

Yo diría que la selección de un discapacitado es bastante delicada, yo aconsejo regirse a estas entidades porque ellos te pueden dar un mejor panorama, algo más claro, donde tú lo puedas alinear, debemos darle un seguimiento, ya que, si el discapacitado está bajo nuestro techo, es nuestra la responsabilidad y la ley se va hacia la empresa, definitivamente, y las multas son bastantes significativas. Les puedo aconsejar coger una discapacidad con un % no tan alto, no estoy discriminando, pero prefiero tener a una persona o a una empresa que, de uso para un desarrollo a ese discapacitado, a que lo tenga en una esquina en que no sabe cómo o que funciones pueda darle a esta persona. Porque si nos vamos a la clínica que frustraciones, o que otras cosas más tu puedes crear en la persona, ósea yo creo que mejor estaba fuera de la empresa que adentro.


Yo pienso que tenemos que ver el punto humano también y eso es muy delicado, meterse con discapacidades como autismo, síndrome de asperger etc., si nosotros no lo sabemos cómo manejar como profesionales, no lo hagamos, pensemos que quien sufre mas es la persona, el discapacitado, por cumplir cada 25 empleados contratas uno con discapacidad, la ley no te exige uno para gerencia, para jefatura, eso es libre albedrio de cada persona, pero seamos un poco más responsables en eso, porque he escuchado diferentes casos de discapacitados que los ponen en el área de

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 171 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

mantenimiento que incluso solo los ponen para cumplir, y de verdad que eso a mí me parte el alma porque si me voy al clínica imagínate cuantas cosas en vez de ayudarlo a una persona lo estamos deteriorando bastante y eso no me parece justo, entonces el consejo en meterse con un tipo de discapacidad que usted puedan manejarlo, sino la saben manejar ok está bien la ley no te exige nada de eso, te piden un discapacitado nada más y si ustedes pueden manejar un asperger, un síndrome de Down etc., bien pero con mucha responsabilidad obviamente profesional en este caso.

Psi. Shirley Rodríguez, Gerente de Talento Humano en Grupo SOYODA


Por experiencia yo trabaje con Fasinarm, hace mucho tiempo atrás en una planta en la Universal, y tenían un grupo de personal con discapacidad mental, si uno no cuenta con un equipo de personal multidisciplinario, no solamente es RRHH, es el medico ocupacional, el técnico de seguridad, psicólogo, aquí es un equipo que todos aportan para este programa no solo la persona de selección, entonces si no se cuenta con este equipo pueden apoyarse con estas asociaciones. Fasinarm a mí me dio bastante apoyo hace unos 8 años atrás, ellos hacen seguimiento continuo, muy puntuales van mensualmente, bimensualmente ellos conocen a esa persona como no tienen idea y le dan todas las directrices, no hay como perderse, de hecho, vuelvo y repito para tener una persona con discapacidad mental hay que tener bien evaluado para saber qué tipo de instrucciones les vamos a dar. Yo tenía personas con discapacidad mental, quienes manejaban muy bien, iban en su carro, otras personas dependiendo la edad mental del discapacitado hay que asignarle las tareas, a mí me ayudó muchísimo el tema de Fascinarme ya que te llevan todo el tema.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 172 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

3.- ¿Cómo ustedes están manejado la discriminación de los otros colaboradores frente a la discapacidad de sus compañeros?


Roger Valencia, Jefe de RRHH y trabajo social en una empresa constructora CIPORT y TECNAC

Lo hemos abordado de dos maneras, en primera instancia de abordó con las jefaturas, al yo trabajar en una empresa consultora y de hecho he trabajado en algunas, y he dado asesorías a otras, el tema con las constructoras es que hay algo que me fascina y es que ellos manejan todo en base a presupuestos, tienen una obra y hacen un presupuesto total de eso, cuánto van a gastar en la mano de obra, comida o alimentación etc., y cuando hacían el presupuesto para cada obra o para cada proyecto que se tenía, siempre hacían su plantilla ideal de trabajadores, decían bueno para esta obra necesito 30 trabajadores y una vez que hacían el presupuesto la persona encargada del presupuesto si decía pero por cada 25 trabajadores necesito una persona con discapacidad entonces te voy a dar 30 más uno, son 31, y así hacina su presupuesto, entonces primero fue trabajar con estas personas, y les decía no puedes hacer porque de alguna u otra forma estas discriminando , le ponía el ejemplo de la madera, hacían lo mismo con la madera, de madera necesitaban \$ 25,000 y ellos redondeaban \$30.000 porque tenían un 5% de desperdicio, les decían pero lo mismo están haciendo con las personas, estas personas con discapacidad para ti son un desperdicio porque no los estas considerando en tu plantilla idead , entonces las personas de esa manera que es un poco abrupta, haciéndole entender a la persona que estaba figurando a una persona con discapacidad como un desperdicio, como algo que no lo vas a necesitar pero lo debes poner,

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 173 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

entonces las personas comenzaron a entender eso, comenzó a cambiar eso, actualmente si necesitan 30 personas ponen 30 personas, y yo soy el que me encargo de buscar la persona con discapacidad, buscarla con la características que la necesitan, y una vez se dio el cambio hubo bastante resistencia de los jefes de obras, de parte de los gerentes de proyectos y superintendentes, decían no pero mira vas a contratar a una persona que se va a accidentar que no me va a producir y yo voy a estar en contra con los números, porque voy a tener una persona menos y yo le decía déjeme hacer el proceso, déjeme buscar a la persona y de ahí ustedes me dicen si es lo adecuado o no, se hizo eso se ubicó a las personas y tenían como resultado excelentes trabajadores porque se han llevado un proceso de selección a conciencia.

Hace poco, a finales del mes de septiembre, hubo una reforma a la Ley Orgánica de Discapacidades donde hay una variación en el cálculo para cumplir con el porcentaje de personas con discapacidad, especifican tomar en cuenta a las personas que tienen contrato de carácter indefinido o permanente y como mi empresa es constructora es decir nosotros manejamos contratos por obra, es decir el 90% de mi personal es contrato por obra, yo básicamente necesitaría uno o máximo dos personas con discapacidad para mi plantilla y con eso cumplo con el porcentaje, sin embargo estas personas han trabajado tan bien, han demostrado porque la idea fue permitir que ellos demuestren sus capacidades, que no se las retiraron de la plantilla, las personas siguen trabajando ahí y eso que tienen contrato por obra, es decir se les acaba la obra y yo los podría sacar libremente y de hecho se han renovado contratos para estas personas y es


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 174 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

más hay personas que cuando se van acabando las obras, se van se tiene que ir a su casa a descansar hasta que salga una nueva obra y esperan una semana, un mes, dos meses, pero se ha preferido enviar a otras personas que no tienen discapacidad, y estas personas con discapacidad se han quedado, y les han dicho sabes que trata de ubicarlos en otras obras porque él es un buen trabajador y queremos conservarlo, y se lo ha cambiado a otra obra, y uno de los puntos que ayudo a eso, se lo pudo demostrar en un evento socialmente que era un campeonato de futbol y en nuestro equipo administrativo habían tres personas con discapacidad y de hecho nuestro goleador fue una persona con discapacidad física del pie izquierdo, pero con el pie derecho pateada y hacia goles y era el goleador incluso llegamos a la final, de ocho equipos fuimos el vice campeón y las personas cuando jugaban ninguno los hacían de menos, al principio si decían pero tienes tres personas con discapacidad, y tú que no sabes jugar son cuatro, pero en el momento que las personas les permitieron poder demostrar sus habilidades, los trataron iguales y ponerlos dentro de la plantilla ideal y no como un rubro aparte.

4.- ¿Cuáles serían para ustedes los métodos o estrategias para facilitar la inclusión de colaboradores que presentan alguna discapacidad?


Psi. Michelle Rivadeneira, Jefa de RRHH en nueva línea de servicios al personal en UNILEVER ANDINA

Como lo indicaba nosotros tenemos un Código de ética, que lo firmábamos desde el ingreso y ahí indica que no podemos discriminar, entonces sabemos que nos vamos a encontrar con personal discapacitados en el área

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 175 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

administrativa o en las plantas, o en el área operativa, es prohibido pero si se llegara a dar un acto así, yo como colaboradora con discapacidad puedo llamar a nuestra línea del Código de ética que es anónima y que realmente se los digo es anónima, porque ya hemos tenido casos, no por eso sino por maltrato de jefe que también es un tema dentro del código de ética, entonces pueden llamar como colaboradora y decir me están discriminando como discapacitada y se abre una investigación en Colombia y ahí un equipo de altos directivos de allá, ellos investigan el caso, llaman a hacer las investigaciones pertinentes y se toman decisiones, entonces ya en la compañía se sabe porque ya han salido personas por incumplimiento del Código de ética, no por temas de discriminación a discapacitados sino por temas de jefaturas que hubo problemas con los jefes, o robos de alguna manera y si se han castigado, entonces si vale la línea si es anónima y la gente sabe que hay que respetar.

Por otra parte, UNILEVER realizo una campaña que dice este soy yo, donde por ejemplo que se crea una imagen, se ponen las personas con discapacidad que trabajan en la empresa, y te dic soy Guillermo me encanta ir al cine, trabajo como programador y tengo discapacidad motriz. Entonces nosotros lanzamos estas capsulas a través de Middle Américas que se ve a nivel de todo el clúster donde esta Colombia, otros países y dentro de ese esta Ecuador, y se sacan campañas con capsulas por Ecuador Comunicaciones, e incluso se las pega en las carteleras entonces no es una discriminación porque se está poniendo hasta la foto donde te dice: Hola soy Luis, me gustan los videojuegos, y trabajo como Merchandansing Analista y tengo discapacidad auditiva, y realmente son muy buenos trabajadores, son


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 176 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

reconocidos incluso están en los planes de capacitación igual que todos, no están por separado.

Psi. Karen Espinoza, Analista de Selección PYCCA Plásticos Industriales.

Por lo general tenemos bastante gente con discapacidad auditiva, lo que hacemos es que en el momento de la inducción hacemos que tenga dos acompañantes una con discapacidad auditiva y otra persona que es del área pero no tiene discapacidad, la persona que no tiene discapacidad le muestra donde están los baños, las oficinas etc.


Y la otra persona lo acompaña al momento de la salida, para que le indique donde tiene que coger el transporte, le indica la ruta, donde tiene que bajarse, previamente le entregamos la dirección de donde vive para que le indique donde tiene que coger el bus, eso ha ayudado para que la persona con discapacidad se sienta acompañada no solo dentro de la empresa, sino también fuera de la empresa, para que conozca como son las rutas, pero nosotros si pedimos que por lo menos los tres primeros días la persona venga acompañada de un familiar para que se acople y sepa cómo tiene que manejarse la persona, nosotros llamamos por teléfono preguntamos cómo llego, a nivel de inclusión la gente los tiene identificados quienes son las personas con discapacidad, siempre están de alguna manera ayudándolos, y que eso ya es parte de la cultura de nuestra empresa para nosotros eso es fundamental. En el momento que una persona va por ejemplo a la planta, vamos entrando y ya le voy indicando a mi acompañante o a la persona que se le está dando la inducción y les decimos que esta área es un área donde

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 177 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

se encuentran el mayor número de personas discapacitadas, y pues les enseñamos que digan buenos días con lenguaje de señas y eso lo hacemos obviamente con personas que no tienen ningún tipo de discapacidad para que también se adapten a nosotros, los gerentes hacen lo mismo, las personas con discapacidad les da gusto, sonríen se sienten realmente parte de la empresa, porque en algún momento al principio ingresaban ellos no sabían quién era, o si no a veces los presentábamos en el momento. Pero ahora la verdad ellos se sienten bien, que pertenecen a la empresa que ese es el idea.

Psi. Shirley Rodríguez, Gerente de Talento Humano en Grupo SOYODA


Les voy a compartir una experiencia, en una de las empresas que labore y pensaría que la estrategia empieza también definiendo cual es la filosofía de la empresa, y esto sirve como marca empleadora, es una de estas empresas, la filosofía es siempre primero la gente, entonces nos preocupábamos por la gente, nosotros tenemos un grupo de personal con discapacidad intelectual, y teníamos personas sordos mudos, entonces el personal con discapacidad intelectual también participaba del proceso de desarrollo, en esta empresa se hacía mucho desarrollo. Muchas empresas yo veo que todos participan del proceso de capacitación pero el personal con discapacidad no los incluyen, entonces si bien es cierto de acuerdo a su ficha medica el medico aconsejaba que las personas con discapacidad intelectual deben tener actividades recreativas, y hay que ayudarlos a que desarrollen su intelecto, entonces una de las formar era enviar a estas personas a cursos de computación, dábamos cursos de lenguaje de señas y era obligación, a la gente le comenzó a gustar, todos hablaban el lenguaje

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 178 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

en lenguaje de señas, empezaron a aprender y hablarlo. Se debe comenzar por la filosofía de la empresa, todo el mundo debe estar alineado a la filosofía de la empresa. Nosotros también teníamos una revista que se llamaba mi planta mi trabajo, y ellos también tenían espacio igual que las demás personas dentro la revista, entonces una de las estrategias es considerarlos igual a las otras personas, porque uno debe ser embajador, no solamente darles la charla de sensibilización, sino que nosotros también debemos ser embajadores de los que estamos diciendo, como lo podemos hacer, incluyéndolos en todo, en desarrollo, nosotros hacíamos entrevistas en la revista había un espacio mensual o bimensual, donde cada colaborador daba una experiencia de algún tema, ellos eran muy participes muy activos, también estaban en los programas de integración, todas estas actividades ayudan a las personas con discapacidad.

Psi. Darla Rodríguez, Coordinadora de Desarrollo Humano en Almacenes De Prati

Yo quería comentarles que otra forma de apoyar a esta inclusión es por ejemplo ubicar o identificar las habilidades o las cosas en las que ellos son mejores, acá tenemos varias personas con discapacidad auditiva e intérpretes para ciertas actividades, y realmente nos ha resultado muy bueno porque son súper rápidos súper eficientes porque se enfocan en hacer sus cosas y las terminan en poco tiempo, identificar para que va a ser buena una persona indistinto de la discapacidad porque debemos tener en claro que todos tenemos virtudes y defectos y que todos somos buenos en algo y en otras no, así mismo ellos, entonces debemos tener claro que todas las personas somos diferentes y por ende debemos buscar en que son buenos y

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 179 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

como pueden aportar a la organización, y de repente si tenemos varias personas con la misma discapacidad buscar personas que nos puedan ayudar, por ejemplo en nuestro caso los intérpretes, que nos ayudan en ciertos casos en específico.

6.- ¿Qué tipo de discapacidades predomina en los colaboradores que están actualmente laborando en su organización?

Psi. Gabriela Peña, Asistente de RRHH, área de Bienestar Social de Novedades Gloria Saltos

En mi caso, en la empresa donde laboro actualmente, predominan las personas con discapacidad física.

Psi. Anabel Mora, Consultora independiente


Bueno no estoy establemente en un lugar, pero en las asesorías que he dado predomina las discapacidades físicas y auditivas porque son algo más tratables.

Roger Valencia, Jefe de RRHH y trabajo social en una empresa constructora CIPORT y TECNAC

En mi caso las discapacidades físicas

Psi. Eduardo Orozco, RRHH de la UCSG

En nuestro caso únicamente físicas, y están enfocadas en lo que es personal de limpieza y personal de ventanilla

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 180 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

Psi. Joseph Chávez, Consultora de RRHH

Mi empresa no cuenta con personas con discapacidad, sin embargo, en los clientes predomina la discapacidad física y auditiva

Psi. Karen Espinoza, Analista de Selección PYCCA Plásticos Industriales.

Bueno acá predominan las físicas y uno que otro intelectual, pero el nivel no es muy alto, tenemos un trabajador que es espectacular él tiene discapacidad intelectual, él está en el área de empaque, el arma las cajas sin verlas, las armas súper rápido, es espectacular, un día le dije si lo puedo filmar y me dijo que si, el siempre gana todos los años el premio como mejor trabajador.

Psi. Darla Rodríguez, Coordinadora de Desarrollo Humano en Almacenes De Prati


Acá son más auditivas y seguidas físicas

Psi. Michelle Rivadeneira, Jefa de RRHH en nueva línea de servicios al personal en UNILEVER ANDINA

Físicas y Auditivas, pero con un porcentaje no tan alto, ósea si escuchan, pero tienen igual la discapacidad auditiva.

Psi. Manual Auria, Asistente de Desarrollo Humano en Ecuador Overseas

Auditivas seguida de las Físicas.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 181 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

Psi. Fanny Váreles, CEO Consultora de RRHH propia y también se desempeña en el área clínica.

Bueno yo no me encuentro en relación de dependencia, pero mis clientes refieren personas con discapacidad física.


Psi. Shirley Rodríguez, Gerente de Talento Humano en Grupo SOYODA

Física, pero en segundo lugar está la intelectual, aunque no sepan leer y escribir, ciertos acatan muy bien las ordenes, y hacen muy bien las actividades repetitivas, son muy concentrados.

7.- ¿Con respecto a la educación de las personas con discapacidad que opinión tienen?

Psi. Karen Espinoza, Analista de Selección PYCCA Plásticos Industriales.

Yo quiero acotar algo, yo creo que es parte de la cultura social, no soy política ni nada, pero la verdad si hay que reconocer que este tema de la inclusión social y laboral es un tema que ha ayudado. Mi hija tiene discapacidad visual del 60%, el colegio me la apoya muchísimo, lo socializaron con su grado, cada vez que va al siguiente grado la socializan a ella. A ella ustedes la ven y es una niña que se desenvuelve muy bien y yo creo que es muy importante eso, por ejemplo, como usted Alexandra aquí en la universidad aún no se han adaptado los profesores. Es muy importante empezar a adaptar a sus compañeros de clases, en el caso mío efectivamente sus compañeros conocen que ella es la única que puede parase adelante, acercarse, que puede llevar sus medios para de alguna


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 182 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

manera ella involucrarse con la parte académica y que de alguna u otra manera el colegio estaba bastante enfocado, la apoyan muchísimo con actividades por ejemplo sus lecciones sus deberes, les dan en hojas muy grandes porque su problema es visión central. Entonces es muy importante eso, y cabe recalcar que el involucrar a la sociedad, obviamente eso también nos va a ayudar a nosotros eso también nos incluye a nosotros, dentro del ámbito empresarial que esto realmente también fluya. Desde las escuelas, las universidades lo vean normal, no como una discapacidad que no vamos a poder desarrollar a esa persona.

Psi. Anabel Mora, Consultora independiente

Actualmente conozco que, en las escuelas y colegios fiscales, particulares y fiscomicionales el tema de la inclusión de niños con discapacidad, yo me gradué en un colegio, y me gradué con compañeros que tenían discapacidad física y auditiva.

Casualmente yo tengo un amigo mío, un buen amigo mío que tiene discapacidad auditiva y problemas de visión, él utiliza audífonos, a él le ha costado muchísimo poder encontrar un trabajo porque también tiene un poco de problemas de lenguaje. Él desarrolló una manera particular de hablar y los compañeros se le reían, él lo tomaba muy tranquilamente sin embargo recuerdo que él contaba en el colegio con un profesor o tutor sombra, ya en tercero de bachillerato decidió no tenerlo y seguir por sí solo, por sus propios medios y seguir como un chico normal solo con ayuda de sus compañeros,

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 183 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

entonces todo depende de cómo esta persona crezca de como este ser humano se forme o desarrolle en el camino.

8.- ¿A nivel de accesibilidad que más falta por hacer en nuestras empresas?


Psi. Eduardo Orozco, RRHH de la UCSG

Dentro de las empresas a nivel nacional, si bien es cierto las empresas que son extranjeras, cuentan con departamento y cuentan con un presupuesto, cosas que no poseen las empresas familiares del Ecuador. Si bien es cierto tú tienes toda la intención de desarrollar esa actividad, creo que viene una avalancha de procedimientos administrativos que toca hacer, realizar funciones operativas y la pregunta es cómo logras cubrir ese seguimiento, ese acompañamiento a todas las personas con discapacidad dentro de la empresa, frente o versus a las actividades administrativas que se presentan diariamente y al no existir o contar con un departamento que te permita enfocarte solamente en esta actividad, eso creo que es uno de los desafíos de las empresas.

Psi. Joseph Chávez, Consultora de RRHH

Las empresas ecuatorianas no solo las multinacionales, la mayoría de las empresas ecuatorianas no tienen una política de inclusión, pero si hay algunas empresas que manejan bien el tema de los discapacitados por ejemplo Pycca, que es una empresa nacional.


En mi experiencia en varias compañías como consultor y me ha tocado tener experiencia con personas con discapacidad, es no ver que la persona se adapte a la compañía, sino tratar de que la empresa se adapte a las

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 184 de 228
Título: GRUPO FOCAL Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 29 de Noviembre del 2018

personas. No solo contratar a una persona porque requiero a alguien en el archivo, sino que si tengo un requerimiento tener un perfil así como tengo un perfil o matriz de selección para un proceso, así mismo tener una matriz de selección inclusiva donde yo diga en qué departamento o en qué área voy a necesitar que persona y en esa área que tengo para ofrecer a la persona con discapacidad porque no es solamente, insisto que la persona se adapte a la compañía porque eso nunca va a pasar, es decir no vas a tener el presupuesto, vas a tener que mejorar ciertas cosas para que la persona pueda adaptarse, sino ver desde tu proceso de selección que necesitas u y a partir de ahí ver que le puede dar la empresa a la persona con discapacidad y darle el proceso de inducción, seguimiento, charlas de sensibilización, ahí creería yo que viene todo el tema y todo el bagaje del proceso de selección, inclusión y todo este tema global que tendrían las empresas.

Anexo # 7

Cartas de Autorización de participantes de Grupo Focal

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: 01
	Página 1 de 1
Título: Investigación Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 5 de Diciembre del 2018

CARTA DE AUTORIZACION


Yo, ^{De Prati} PSIC. FARIA, ROSALENE participo de manera voluntaria en la investigación sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional, a través de un grupo focal, por esta razón autorizo utilizar la información que se desarrollará en el mismo, para fines académicos.


.....

Firma

Ci:.....

Fecha: Guayaquil, 5 Diciembre del 2018

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: 01
	Página 1 de 1
Título: Investigación Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 5 de Diciembre del 2018

CARTA DE AUTORIZACION


Yo, Jairo Eduardo Orzco Oluedo, participo de manera voluntaria en la investigación sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional, a través de un grupo focal, por esta razón autorizo utilizar la información que se desarrollará en el mismo, para fines académicos.



Firma

Ci: 0929286995

Fecha: Guayaquil, 5 Diciembre del 2018


 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: 01
	Página 1 de 1
Título: Investigación Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 5 de Diciembre del 2018

CARTA DE AUTORIZACION

Yo, Karen Capinosa Hilma..... participo de manera voluntaria en la investigación sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional, a través de un grupo focal, por esta razón autorizo utilizar la información que se desarrollará en el mismo, para fines académicos.

.....
 Firma
 C.I: 171409334-5

Fecha: Guayaquil, 5 Diciembre del 2018

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: <p style="text-align: center;">01</p>
	Página 1 de 1
Título: Investigación Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 5 de Diciembre del 2018.

CARTA DE AUTORIZACION

Yo, Michelle Arredondo Ruiz..... participo de manera voluntaria en la investigación sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional, a través de un grupo focal, por esta razón autorizo utilizar la información que se desarrollará en el mismo, para fines académicos.

Michelle Arredondo Ruiz.....

Firma

CI: 0927185496.

Fecha: Guayaquil, 5 Diciembre del 2018

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: 01
	Página 1 de 1
Título: Investigación Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 5 de Diciembre del 2018

CARTA DE AUTORIZACION


Yo, Roger Abdalmondo Parody participo de manera voluntaria en la investigación sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional, a través de un grupo focal, por esta razón autorizo utilizar la información que se desarrollará en el mismo, para fines académicos.



Firma

Ci: 0 821621277

Fecha: Guayaquil, 5 Diciembre del 2018

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: 01
	Página 1 de 1
Título: Investigación Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 5 de Diciembre del 2018

CARTA DE AUTORIZACION


Yo, Aurora Patricia Isabel Baños participo de manera voluntaria en la investigación sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional, a través de un grupo focal, por esta razón autorizo utilizar la información que se desarrollará en el mismo, para fines académicos.

Aurora Patricia Isabel Baños

Firma

Ci: 0923065981

Fecha: Guayaquil, 5 Diciembre del 2018

 <p>UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL</p> <p>Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación</p> <p>Carrera Psicología Organizacional</p>	Revisión: 01
	Página 1 de 1
<p>Título: Investigación</p> <p>Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional</p>	<p>Lugar y fecha de elaboración:</p> <p>Guayaquil 5 de Diciembre del 2018</p>

CARTA DE AUTORIZACION


Yo, Annabelle Mora..... participo de manera voluntaria en la investigación sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional, a través de un grupo focal, por esta razón autorizo utilizar la información que se desarrollará en el mismo, para fines académicos.



Firma

Ci: 0925467326

Fecha: Guayaquil, 5 Diciembre del 2018

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: 01
	Página 1 de 1
Título: Investigación Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 5 de Diciembre del 2018

CARTA DE AUTORIZACION


Yo, Gabriela Rosa Haldonado participo de manera voluntaria en la investigación sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional, a través de un grupo focal, por esta razón autorizo utilizar la información que se desarrollará en el mismo, para fines académicos.



Firma

Ci: 0930472881

Fecha: Guayaquil, 5 Diciembre del 2018

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: 01
	Página 1 de 1
Título: Investigación Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 5 de Diciembre del 2018

CARTA DE AUTORIZACION


Yo, *Fanny Vareles Burgos*..... participo de manera voluntaria en la investigación sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional, a través de un grupo focal, por esta razón autorizo utilizar la información que se desarrollará en el mismo, para fines académicos.



Firma

C10913.6.2.9.7.46...

Fecha: Guayaquil, 5 Diciembre del 2018

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: 01
	Página 1 de 1
Título: Investigación Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 5 de Diciembre del 2018.

CARTA DE AUTORIZACION


Yo, Shuly Padua por Macías..... participo de manera voluntaria en la investigación sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional, a través de un grupo focal, por esta razón autorizo utilizar la información que se desarrollará en el mismo, para fines académicos.

Shuly Padua por Macías.....

Firma

CI: 0915495292.....

Fecha: Guayaquil, 5 Diciembre del 2018

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación Carrera Psicología Organizacional	Revisión: 01
	Página 1 de 1
Título: Investigación Tema: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional	Lugar y fecha de elaboración: Guayaquil 5 de Diciembre del 2018

CARTA DE AUTORIZACION

Yo, Psic. Joseph Chavez..... participo de manera voluntaria en la investigación sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el Ecuador: El rol del Psicólogo Organizacional, a través de un grupo focal, por esta razón autorizo utilizar la información que se desarrollará en el mismo, para fines académicos.

Joseph Chavez

Firma

CI:.....

Fecha: Guayaquil, 5 Diciembre del 2018

Anexo # 8

Invitación Grupo Focal



The poster features a background image of a person in a wheelchair sitting at a desk with a laptop. The text is overlaid on this image. At the top left is the logo of Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a stylized cross with a central square. Below it, the university's name is written in two lines. To the right, the main title 'INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD' is written in large, bold, white capital letters. Below the title, a subtitle in smaller white capital letters reads 'UNA PERSPECTIVA DESDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL ROL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL'. In the center, two circular portraits of women are shown. To their right, the text 'Moderadoras' is followed by the names 'Alexandra Galarza' and 'Lenore Celi'. At the bottom left, the time '19:00 PM' is listed above the location 'SUM - Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación'. In the bottom center, the date '05 DIC' is displayed in large white numbers. To the right of the date, the words 'FOCUS GROUP' are written in white capital letters. At the very bottom, the contact information 'Mayor Información: lenore.celi@hotmail.es' is provided.

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

UNA PERSPECTIVA DESDE LA GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO Y EL ROL
DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Moderadoras
Alexandra Galarza
Lenore Celi

19:00 PM
SUM - Facultad de
Filosofía, Letras y Ciencias
de la Educación

05
DIC

FOCUS
GROUP

Mayor Información: lenore.celi@hotmail.es

Anexo # 9
Grupo Focal sobre Inclusión laboral de personas con discapacidad

Fotos # 1



Fuente: Psicólogos y Licenciados en Psicología Organizacional participantes del Grupo focal

Fotos # 2



Fuente: Grupo focal

Foto # 3
Entrevista Jorge Rodríguez
(Padre de Sebastián, adolescente con Síndrome de Down)




Foto # 4
Entrevista
Raquel Mármol, Asesor Técnico de Discapacidades en (FENEDIF)



Anexo # 8

Establecimientos de Salud de Primer Nivel autorizados Calificadores

		SUBSECRETARIA NACIONAL DE PROVISION DE SERVICIOS DE SALUD DIRECCION NACIONAL DE DISCAPACIDADES Vigencia: Desde Agosto 2017 MATRIZ CONSOLIDADA DE CENTROS DE CALIFICACIÓN			
		COORDINACION	PROVINCIA	CANTÓN	NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD
1	ZONAL 1	CARCHI	TULCÁN	CENTRO DE SALUD N° 1	
2			MONTÚFAR	UNIDAD ANIDADA AL HOSPITAL BASICO DE SAN GABRIEL	
3				HOSPITAL BASICO DE SAN GABRIEL	
4			ESPEJO	UNIDAD ANIDADA HOSPITAL BASICO EL ANGEL	
5			MIRA	CENTRO DE SALUD TIPO B SAN JUAN DE LACHAS	
6		ESMERALDAS	ESMERALDAS	CENTRO DE SALUD TIPO C NUEVA SAN RAFAEL	
7				CENTRO DE SALUD TIPO C LAS PALMAS	
8				CENTRO DE SALUD TIPO B Nro. 1	
9				CENTRO DE SALUD TIPO B Nro. 2	
10				CENTRO DE SALUD ATACAMES	
11				UNIDAD ANIDADA CARLOS DEL POZO MELGAR	
12				RIOVERDE	CENTRO DE SALUD RIOVERDE TIPO C
13				SAN LORENZO	CENTRO DE SALUD TIPO "C" SAN LORENZO
14				QUININDE	CENTRO DE SALUD NUEVO QUININDE
15					CENTRO DE SALUD 1 IBARRA
16		IMBABURA	IMBABURA	CENTRO DE SALUD CARANGUI	
17				PIMAMPIRO	CENTRO DE SALUD PIMAMPIRO
18				OTAVALO	UNIDAD ANIDADA OTAVALO
19				ANTONIO ANTE	UNIDAD ANIDADA ATUNTAQUI
20					ANDRADE MARIN
21				COTACACHI	CENTRO DE SALUD APUELA
22					HOSPITAL ASDRUBAL DE LA TORRE
23		SUCUMBIOS	SUCUMBIOS	CENTRO DE REHABILITACION INTEGRAL No.4	
24				IBARRA	UO. CASCALES
25				CASCALES	CENTRO DE SALUD ABDÓN CALDERÓN
26				LAGO AGRIJO	UNIDAD OPERATIVA TARAPOA
27				CUYABENO	UNIDAD OPERATIVA PUERTO EL CARMEN
28					UNIDAD OPERATIVA PUERTO EL CARMEN
29				SHUSHUFINDI	CENTRO URBANO NUEVO SHUSHUFINDI
30		PUTUMAYO	PUTUMAYO	UNIDAD OPERATIVA UNION Y PROGRESO	
31					UNIDAD OPERATIVA UNION Y PROGRESO
32	ZONAL 2	ORELLANA	QUIJOS	CENTRO DE SALUD BAEZA	
34			LA JOYA DE LOS SACHAS	CENTRO DE SALUD TIPO C JOYA DE LOS SACHAS	
35			ORELLANA	CENTRO DE SALUD JAMBI HUASI	
36		LORETO	CENTRO DE SALUD LORETO		
37		PICHINCHA	PICHINCHA	CAYAMBE	CENTRO SALUD ANIDADO
38				PEDRO MONCAYO	CENTRO DE SALUD TIPO C
39				RUMIÑAHUI	CENTRO DE SALUD DE SANGOLQUI
40					CENTRO DE SALUD DE SANGOLQUI
41				MEJA	CENTRO DE SALUD DE MACHACHI
42				PEDRO VICENTE	CENTRO DE SALUD DE PEDRO VICENTE MALDONADO
43				PUERTO QUITO	CENTRO DE SALUD TIPO C DE PUERTO QUITO
44	ZONAL 3			COTOPAXI	LATACUNGA
45			CENTRO DE SALUD LASSO		
46		LA MANA	CENTRO DE SALUD LA MANA "TIPO C"		
47		PANGUA	CENTRO DE SALUD TIPO B MORASPUNGO		
48		PUJILI	HOSPITAL BASICO RAFAEL RUIZ		
49		BAQUISILÍ	CENTRO DE SALUD TIPO C BAQUISILÍ		
50		SIGCHOS	CENTRO DE SALUD SIGCHOS		
51		SALCEDO	CENTRO DE SALUD SALCEDO TIPO B		
52		PASTAZA	PASTAZA	UNIDAD MOVIL	
53					CENTRO DE SALUD URBANO PUYO
54				CENTRO DE SALUD MORETE PUYO	
55		NERA	CENTRO DE SALUD DE SHELL - CS MORETE PUYO		
56	TUNGURAHUA	TUNGURAHUA	CENTRO DE SALUD IZAMBA		
57				CENTRO DE SALUD QUIBAPINCHA	
58				CENTRO DE SALUD 1	
59				CENTRO DE SALUD N° 2	
60				CENTRO DE SALUD TIPO B SANTA ROSA	
61				CENTRO DE SALUD TOTORAS	
62				CENTRO DE SALUD N° 3	
63			BAÑOS DE AGUA SANTA	CENTRO DE SALUD N 1 BAÑOS	
64			PATATE	CENTRO DE SALUD PATATE TIPO B	
65			SAN PEDRO DE PELILEO	SAN PEDRO DE PELILEO	UNIDAD ANIDADA
66					
67		PELILEO	CENTRO DE SALUD TIPO B HUAMBALO		

68	ZONAL 4	CHIMBORAZO	SANTIAGO DE PILLARO	UNIDAD ANIDADA HOSPITAL BASICO PILLARO	
69			QUERO	CENTRO DE SALUD QUERO TIPO C	
70			RIOBAMBA		CENTRO DE SALUD N°1
71					CENTRO DE SALUD N°3
72					CENTRO DE SALUD ESPOCH-LIZARZABURU
73					CENTRO DE SALUD YARUQUIES
74					CENTRO DE SALUD PENIPE
75					CENTRO DE SALUD GUANO
76			GUANO		UNIDAD ANIDAD DEL HOSPITAL DE GUAMOTE
76				GUAMOTE	UNIDAD ANIDAD DEL HOSPITAL DE COLTA
77				COLTA	UNIDAD ANIDAD DEL HOSPITAL MIGUEL LEON BERMEO
78				CHUNCHI	UNIDAD ANIDAD DEL HOSPITAL DE ALAUSI
79			CUMANDÁ		CENTRO DE SALUD CUMANDA
80					CENTRO DE SALUD CUMANDA
81	PALLATANGA	CENTRO DE SALUD PALLATANGA			
82	ZONAL 4	MANABÍ	PORTOVIEJO	ANDRES DE VERA	
83			MANTA	CENTRO DE SALUD MANTA TIPO C	
84			JIPLIAPA		CENTRO SALUD JIPLIAPA
85					CENTRO DE SALUD 24 HORAS PUERTO LOPEZ
86					CENTRO SALUD JIPLIAPA
87			SANTA ANA		CENTRO DE SALUD SANTA ANA
88					CENTRO DE SALUD AYACUCHO
89			24 DE MAYO	CENTRO DE SALUD 24 DE MAYO	
90			EL CARMEN	UNIDAD ANIDAD EL CARMEN	
91			JUNIN	CENTRO DE SALUD 24 HORAS MATERNO INFANTIL "CARLOS MORALES LOCKE"	
92			CHONE	CENTRO DE SALUD DE CHONE TIPO C	
93			PICHINCHA		CENTRO DE SALUD SAN SEBASTIAN
94					CENTRO DE SALUD PICHINCHA
95					DISTRITO B
96				PAJÁN	CENTRO DE SALUD CASCOL
97				PEDERNALES	CENTRO DE SALUD 24 HORAS PEDERNALES
98				SAN VICENTE	UNIDAD OPERATIVA SAN VICENTE
99			SUCRE		UNIDAD OPERATIVA BAHIA
100		UNIDAD OPERATIVA CHARAPOTO			
101		CENTRO DE SALUD ROCAFUERTE			
102	ROCAFUERTE	CENTRO DE SALUD ROCAFUERTE			
103	TOSAQUA	CENTRO DE SALUD TOSAQUA			

104	ZONAL 4	SANTO DOMINGO	SANTO DOMINGO	CIRCUITO DE SALUD AUGUSTO EGAS	
105			LA CONCORDIA	CENTRO DE SALUD LOS ROSALES	
106	ZONAL 4	BOLIVAR		LA CONCORDIA	
107			GUARANDA		CENTRO DE SALUD CORDERO CRESPO
108					CENTRO DE SALUD GUANUJO
109					HOSPITAL ALFREDO NOBOA
110					CENTRO DE SALUD SAN LUIS DE PAMBIL
111					CENTRO DE SALUD JULIO MORENO
112				CHILLANES	UNIDAD ANIDAD HOSPITAL BASICO DE CHILLANES
113			CHIMBO		CENTRO DE SALUD CHIMBO
114					CENTRO DE SALUD BALSAPAMBA
115					HOSPITAL BASICO DE SAN MIGUEL
116					CENTRO DE SALUD TELIMBELA
117				ECHENDÍA	CENTRO DE SALUD ECHEANDÍA
118			CALUMA	CENTRO DE SALUD CALUMA	
119			LAS NAVES	CENTRO DE SALUD LAS NAVES	
120	ZONAL 4	GUAYAS	ALFREDO BAQUERIZO MORENO (JUJÁN)	CENTRO DE SALUD ALFREDO BAQUERIZO MORENO	
121			SIMÓN BOLÍVAR	CENTRO DE SALUD SANTO DOMINGO	
122				CENTRO DE SALUD SIMON BOLIVAR	
123			NARANJAL	UNIDAD ANIDAD HOSPITAL BASICO DE NARANJAL	
124			BALZAR		UNIDAD ANIDAD HOSPITAL BASICO DE BALZAR
125					HOSPITAL BASICO DE BALZAR
126					UNIDAD ANIDAD HOSPITAL BASICO DE BALZAR
127			LOMAS DE SARGENTILLO	CENTRO DE SALUD LOMAS DE SARGENTILLO	
128			ISIDRO AYORA	CENTRO DE SALUD ISIDRO AYORA	
129			PEDRO CARBO	MATERNO INFANTIL PEDRO CARBO - 24 HD	
130			EL EMPALME	CENTRO DE SALUD URBANO EL EMPALME	
131			EL TRIUNFO	UNIDAD ANIDAD HOSPITAL BASICO DE EL TRIUNFO	
132			MILAGRO	CENTRO DE SALUD DE ATENCION INTEGRAL 3	
133			NARANJITO	UNIDAD ANIDAD HOSPITAL BASICO DE NARANJITO	
134	DAULE		UNIDAD ANIDAD HOSPITAL BASICO DE DAULE		
135			CENTRO DE SALUD SANTA LUCIA		
136	SALITRE (URBINA JADO)	UNIDAD ANIDAD HOSPITAL BASICO DE SALITRE			

138	ZONAL 5	LOS RÍOS	PLAYAS	CENTRO DE SALUD VIRGEN DE FATIMA	
139			UNIDAD ANIDADA HOSPITAL BASICO DE PLAYAS		
140			BABAHOYO		CENTRO MATERNO INFANTIL (E.P.I.)
141				HOSPITAL GENERAL MARTIN ICAZA	
142				CENTRO DE SALUD LA UNION	
143				UMG 1 LOS RIOS BABAHOYO	
144				CENTRO DE SALUD MONTALVO	
145				UNIDAD ANIDADA HOSPITAL BASICO DE BABA	
146				CENTRO DE SALUD ISLA DE BEJUCAL	
147				HOSPITAL BASICO DE URDANETA - JUAN MONTALVAN	
148				CENTRO DE SALUD PUEBLOVIEJO	
149				UNIDAD ANIDADA HOSPITAL BASICO DE QUEVEDO	
150			HOSPITAL BASICO DE QUEVEDO - CORAZON DE JESUS		
151			VENTANAS		HOSPITAL BASICO DE VENTANAS - JAIME ROLDOS
152				CENTRO DE SALUD ZAPOTAL NUEVO	
153				CENTRO DE SALUD 10 DE NOVIEMBRE	
154				CENTRO DE SALUD QUINSALOMA	
155				UNIDAD ANIDADA HOSPITAL BASICO DE VENTANAS	
156			UNIDAD ANIDADA HOSPITAL BASICO DE VINCES		
157			VALENCIA	CENTRO DE SALUD VALENCIA	
158			GALÁPAGOS	SANTA CRUZ	UNIDAD ANIDADA HOSPITAL BASICO DE SANTA CRUZ
159				CENTRO DE SALUD SAN JOSE DE ANCON	
160			SANTA ELENA		CENTRO DE SALUD BAMBIL DESECHO
161				CENTRO DE SALUD JUAN MONTALVO	
162				CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO	
163	CENTRO DE SALUD OLON				
164	CENTRO DE SALUD SANTA ELENA				
165	HOSPITAL BASICO DE MANGLAR ALTO				
166	HOSPITAL GENERAL LIBORIO PANCHANA SOTOMAYOR				
167	CENTRO DE SALUD SANTA ROSA				
168	CENTRO DE SALUD JOSE LUIS TAMAYO				
169	CENTRO DE SALUD SAN JUDAS TADEO				
170	LA LIBERTAD		CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL VENUS DE VALDIVIA		
171		HOSPITAL BASICO DE LA LIBERTAD - RAFAEL SERRANO			
172		CENTRO DE SALUD ENRIQUEZ GALLOS			
173		CENTRO DE SALUD VIRGEN DEL CARMEN			

174	ZONAL 6	AZUAY	CUENCA	CENTRO 2	
175				CENTRO 1	
176				CARLOS ELIZALDE	
177			NICANOR MERCHAN		
178			SANTA ISABEL		HOSPITAL JOSÉ FELIX VALDIVIEZO
179				GIRÓN	HOSPITAL AIDA LEÓN DE RODRIGUEZ LARA
180			GUALACEO		HOSPITAL MORENO VAZQUEZ UNIDAD ANIDADA
181					HOSPITAL MORENO VAZQUEZ
182					HOSPITAL MORENO VAZQUEZ UNIDAD ANIDADA
183				NABÓN	CENTRO DE SALUD TIPO C NABÓN-CS, OÑA
184		PAUTE		HOSPITAL BASICO DE PAUTE	
185		CAMILO PONCE ENRÍQUEZ	CENTRO DE SALUD PONCE ENRÍQUEZ		
186		SIGSIG	HOSPITAL SAN SEBASTIAN		
187		CAÑAR	AZOGUES	CENTRO DE SALUD AZOGUES	
188			CAÑAR	CENTRO DE SALUD CAÑAR	
189				HOSPITAL LUIS F. MARTINEZ	
190			LA TRONCAL	HOSPITAL DARIO MACHUCA PALACIOS	
191		MORONA SANTIAGO	MORONA	CENTRO DE SALUDCS INFA	
192				CENTRO DE SALUD SANTA ROSA	
193				UMS	
194				HOSPITAL GENERAL MACAS	
195			PALORA	CENTRO DE SALUD PALORA	
196			24 DE MAYO	CENTRO DE SALUD 24 DE MAYO	
197			SUCÚA	HOSPITAL BÁSICO DE SUCÚA	
198			GUALAQUIZA	UNIDAD ANIDADA HOSPITAL BÁSICO DE GUALAQUIZA	
199			TAISHA	HOSPITAL BÁSICO SAN JOSÉ DE TAISHA	
200			LIMÓN INDANZA	CENTRO INCLUSIVO DE SALUD EL TERMINAL	
201		SANTIAGO		CENTRO DE SALUD MENDEZ	
202				HOSPITAL BASICO MENDEZ	
203				UNIDAD ANIDADA CARIAMANGA	
204	LOJA	GONZANAMÁ	CENTRO DE SALUD DE GONZANAMA		
205		CALVAS	HOSPITAL BASICO JOSE MIGUEL ROSILLO CARIAMANGA		
206		PALTAS	CENTRO DE SALUD TIPO B		
207			CENTRO DE SALUD NRO. 1 LOJA		
208			CENTRO DE SALUD NRO. 2 LOJA		
209			CENTRO DE SALUD NRO. 3 LOJA		

210	ZONAL 7	LOJA		HOSPITAL BASICO DE VILCABAMBA
211			CATAMAYO	CENTRO DE SALUD TIPO C CATAMAYO
212			PUYANGO	UNIDAD ANIDADA ALAMOR
213			SARAGURO	CENTRO ANIDADO-HOSPITAL BASICO SARAGURO
214				DIRECCION DISTRITAL 11D08 SARAGURO-SALUD
215			ZAPOTILLO	CENTRO DE SALUD ZAPOTILLO
216			ESPIÑOLA	HOSPITAL BASICO DE AMALUZA
217			MACARÁ	HOSPITAL BÁSICO MACARÁ
218			PORTOVELO	CENTRO DE SALUD PORTOVELO
219		ZARUMA	CENTRO ANIDADO HOSPITAL ZARUMA	
220		PASAJE	UNIDAD ANIDADA SAN VICENTE DE PAUL	
221		EL GUABO	UNIDAD ANIDADA MARIA LORENA SERRANO	
222		PASAJE	UNIDAD ANIDADA SAN VICENTE DE PAUL	
223			CENTRO DE SALUD BRISAS DEL MAR	
224		MACHALA	TIPO C VELASCO IBARRA	
225			CENTRO SALUD PIÑAS	
226		PIÑAS	CENTRO SALUD MARCABELI	
227			CENTRO SALUD LA BÓCANA	
228		SANTA ROSA	DIRECCION DISTRITAL 07D06-SANTA ROSA-SALUD	
229			CENTRO DE SALUD 18 DE NOVIEMBRE	
230			HOSPITAL BÁSICO HUAQUILLAS	
231		HUAQUILLAS	CENTRO DE SALUD LAS MERCEDES	
232			CENTRO DE SALUD LA PAZ	
233		LAS LAJAS	CENTRO DE SALUD LAS LAJAS	
234		ARENILLAS	HOSPITAL BÁSICO ARENILLAS	
235			CENTRO DE SALUD TIPO A YANTZAZA	
236		YANTZAZA	CENTRO DE SALUD TIPO A YANTZAZA	
237			CENTRO DE SALUD TIPO A ZAMORA	
238		ZAMORA	HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL"JULIUS DOEPFNER"	
239			CENTRO DE SALUD 28 DE MAYO	
240		PAQUISHA	CENTRO DE SALUD TIPO B PAQUISHA	
241			UNIDAD ANIDADA ZUMBA	
242		CHINCHIPE	HOSPITAL ZUMBA	
243			CENTRO DE SALUD 3	
244		CENTRO DE SALUD GUASMO CENTRAL		
245		TRINITARIA		
246	ZONAL 8	GUAYAS		CENTRO DE SALUD N° 4
247				CENTRO DE SALUD N° 1
248				CENTRO DE SALUD N° 2
249				CENTRO DE SALUD N° 10
250				CENTRO DE SALUD 6
251				CENTRO DE SALUD HEROES DEL 41
252				CENTRO DE SALUD SAN JOSE
253				CENTRO DE SALUD CISNE II
254				CENTRO DE SALUD 11
255				CENTRO DE SALUD SANTIAGO DE GUAYAQUIL
256				CENTRO DE SALUD 6
257				CENTRO DE SALUD 13
258				CENTRO DE SALUD SUCES TRES
259				CSMI MARTHA DE ROLDOS
260				CENTRO DE SALUD PASCUALES
261				DIRECCION DISTRITAL 09D08 PASCUALES 2 - SALUD
262				CENTRO DE SALUD PUERTO HONDO
263		CENTRO MATERNO INFANTIL POSORJA 24H		
264		CENTRO SALUD SAMBORONDÓN		
265		CENTRO DE SALUD DURAN		
266		CENTRO MATERNO INFANTIL ORAMAS GONZALES		
267	ZONAL 9	PICHINCHA		HOSPITAL NANEGALITO
268				CENTRO DE SALUD CALDERÓN
269				CENTRO DE SALUD DE COTOCOLLAO
270				CENTRO DE SALUD COMITÉ DEL PUEBLO
271				CENTRO DE SALUD GANGOTENA
272				CENTRO HISTORICO
273				FRAY BARTOLOME DE LAS CASAS
274				CENTRO DE SALUD LA RUMIÑAHUI
275				CENTRO DE SALUD CHIMBACALLE
276				CENTRO DE SALUD LA MAGDALENA
277				CENTRO DE SALUD LUCHA DE LOS POBRES
278				CENTRO DE SALUD GUAMANI
279				CENTRO DE SALUD CIUDADELA IBARRA
280				CENTRO DE SALUD CONOCOTO
281		CENTRO DE SALUD TUMBACO		

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Celi Curipoma, Lenore Madeline**, con C.C: # **0951069780** autora del trabajo de titulación: **LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD BAJO LA METODOLOGÍA EMPLEO CON APOYO: EL ROL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **13 de marzo del 2019**

f. _____

Nombre: **Celi Curipoma, Lenore Madeline**

C.C: **0951069780**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	La Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad bajo La Metodología Empleo con Apoyo: El Rol del Psicólogo Organizacional.		
AUTOR(ES)	Lenore Madeline, Celi Curipoma		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Alexandra Patricia, Galarza Colamarco Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, letras y ciencias de la educación.		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de marzo del 2019	No. DE PÁGINAS:	228
ÁREAS TEMÁTICAS:	Inclusión laboral, discriminación, discapacidad, educación, accesibilidad		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Inclusión laboral, inserción laboral, discapacidad, metodología empleo de apoyo, ley orgánica de discapacidad, accesibilidad.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El presente proyecto de investigación se realizó con el propósito de conocer el estado actual en el que se encuentran las personas con discapacidad, respecto a la inclusión en el mercado laboral, a través de una investigación, si bien es cierto, hoy en día existen normativas que impulsan y exigen la integración de las personas con discapacidad en las organizaciones, se conoció el contexto real en el que se vive. Se evidenció a través de diversos testimonios por medio de entrevistas a personas con diferentes tipos de discapacidad como auditiva e intelectual, como fue su proceso de inclusión laboral. Así como también, se realizó un grupo focal conformado por Psicólogos Organizacionales quienes actualmente se desempeñan como gerentes o jefes del área de talento humano en empresas de diferentes sectores de producción, para conocer su rol como profesionales respecto a la inclusión laboral, de igual manera se conoció los testimonios a través de entrevistas a personas que desde diferentes sectores luchan por los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo padres de familia, funcionarios de CONADIS, docentes etc. Dando como resultado, conocer el nivel de inclusión de las personas con discapacidad en las organizaciones, conocer la forma en que realizan la inclusión las empresas, y si efectúan una verdadera responsabilidad social o lo realizan netamente por cumplimiento de la ley y evitar multas. Además, se estudiaron temas como la normativa laboral, la empleabilidad, tipos de discapacidad, la educación, la discriminación, las nuevas metodologías de apoyo para la inclusión laboral, la importancia del vínculo familiar, la accesibilidad en el entorno, y el rol del Psicólogo organizacional.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-959083548	E-mail: lenori.celi@hotmail.es	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs.		
	Teléfono: +593-4-2209210 ext. 1413 - 1419		
	E-mail: sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			