

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ARTES Y HUMANIDADES

Carrera

INGENIERÍA EN PRODUCCIÓN Y DIRECCIÓN
DE ARTES MULTIMEDIA

Propuesta de tesis de grado, previo a la obtención del título de:
INGENIERO EN PRODUCCIÓN Y DIRECCIÓN DE ARTES MULTIMEDIA

Tema

Plan estratégico de inclusión social: oferta y demanda laboral para la inserción de personas con capacidades especiales, a través de medios digitales en el Ecuador.

Autor:

Jose Byron Zambrano Granda



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ARTES Y HUMANIDADES
CARRERA: INGENIERIA EN SISTEMAS MULTIMEDIA**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Jose Byron Zambrano Granda**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de **Ingeniería en Producción y Dirección de Artes Multimedia**.

TUTOR

Mgs. Washington Quintana

REVISOR(ES)

MGS. David Chóez

Mgs. Byron Tomalá

DIRECTOR DELA CARRERA

Lcdo. Víctor Hugo Moreno

Guayaquil, a los 22 del mes de septiembre del año 2014



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ARTES Y HUMANIDADES
CARRERA: INGENIERIA EN SISTEMAS MULTIMEDIA**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Jose Byron Zambrano Granda**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Plan estratégico de inclusión social: oferta y demanda laboral para la inserción de personas con capacidades especiales, a través de medios digitales en el Ecuador**, previo a la obtención del Título **de Ingeniero En Producción y Dirección De Artes Multimedia**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 22 del mes de septiembre del año 2014

EL AUTOR (A)

Jose Byron Zambrano Granda



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ARTES Y HUMANIDADES...
CARRERA: INGENIERÍA MULTIMEDIA**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Jose Byron Zambrano Granda**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Plan estratégico de inclusión social: oferta y demanda laboral para la inserción de personas con capacidades especiales, a través de medios digitales en el Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 22 del mes de septiembre del año 2014

EL AUTOR(A):

Firma

Jose Byron Zambrano Granda

AGRADECIMIENTO

A todas aquellas personas que en su momento han estado ahí, constantemente apoyando y aunando esfuerzos en pro de la realización de esta meta:

A mi abuelita Elida Alvarado Albán, por ser hasta el día de hoy aquel pilar que sostiene con firmeza y sin quebranto nuestras creencias, por haberme enseñado que existe un DIOS al que le debemos todo esfuerzo y toda realización, que sin el nada de lo que hagamos tiene sentido, porque en lo más duro del camino siempre recordé aquel versículo que me enseñó cuando niño y que estoy seguro me seguirá acompañando toda la vida -JOSUE 1:9 “Yo te mando que te esfuerces y seas valiente, no temas ni desmayes porque yo Jehová tu Dios estaré contigo donde quiera que vayas”-.

A mi familia, a mis tíos maternos, les debo mucho de esto ya que cada uno de ustedes ha aportado de alguna manera u otra a la realización de esta meta, porque siento y sé que esto es tan importante para ustedes como lo ha sido para mí.

Por último pero no menos importante agradezco a todos mis maestros, esas personas que con voluntad amor y firmeza han hecho de mi un profesional con una base sólida y fundamentada en valores éticos y morales.

“SIN SACRIFICIO NO HAY VICTORIA”

DEDICATORIA

A mi padre y a mi madre, por su constante temple ante las adversidades, por su constancia, por su determinación y sabiduría para suplir una a una las necesidades que pudieron surgir en el camino hacia la realización de esta meta.

A ti papa, porque si ti, sin tu bondad, sin tu fortaleza y tu temple esto jamás hubiera sido posible.

A ti mama, por ese cariño incondicional, por tus cuidados constantes, por haber estado ahí siempre en los momentos más difíciles, y porque supiste llevarnos uno a uno por el camino correcto.

Este triunfo debo dedicárselo también a aquellos que han estado muy cerca y que ahora por circunstancias propias de la vida nos observan desde algún lugar en el infinito, y que desde ahí observaran la culminación del ascenso a un escalón más la vida. Por aquellos que un día me llamaron “hijo” “hermano” “amigo” e incluso “ingeniero” sin siquiera serlo todavía, a ellos les estaré eternamente agradecido por sus enseñanzas, por sus creencias, por el respeto impartido y por haber creído en mi.

Por último dedico este triunfo a aquellos ángeles que hoy puedo llamar amigos, son todos aquellos que han estado ahí en el momento justo y en el lugar indicado, ya sea para extenderme una mano o para escucharlos diciendo “sigue adelante, no te detengas”.

ESTE TRIUNFO ES PARA USTEDES

JOSE BYRON ZAMBRANO GRANDA

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

LECTOR / DELEGADO

LECTOR / DELEGADO

DIRECTOR DE CARRERA



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ARTES Y HUMANIDADES
CARRERA: INGENIERIA EN SISTEMAS MULTIMEDIA**

CALIFICACIÓN

Mgs. Washington Quintana

INDICE DE CONTENIDOS

1	Antecedentes	14
2	Planteamiento del problema	16
2.1	Justificación	16
2.1.1	Teórica	16
2.1.2	Practica	16
2.2	Objetivos	17
2.2.1	Objetivo General	17
2.2.2	Objetivos específicos	17
2.3	Hipótesis	17
3	Marco teórico	18
3.1	Discapacidad	18
3.2	Capacidades especiales	18
3.3	Tipos de discapacidad	19
3.3.1	Discapacidad física	19
3.3.2	Discapacidad sensorial	19
3.3.3	Discapacidad intelectual o mental	20
3.3.4	Discapacidad auditiva	20
3.4	Personas con discapacidad en Ecuador	21
3.5	Entidades de ayuda y desarrollo hacia las personas con capacidades especiales en el Ecuador	22
3.5.1	Presidencia de la Republica del Ecuador	22
3.5.2	Vice Presidencia de la República del Ecuador	23
3.5.3	Seguro Social	24
3.5.4	Misión Solidaria Manuela Espejo	24
3.5.5	Programa Joaquín Gallegos Lara	25
3.5.6	Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS)	26
3.5.6.2.1	Número de personas con discapacidad, carnetizadas y distribuidas por personas mayores de edad	28
3.5.6.2.2	Número de personas con discapacidad carnetizadas distribuidas por causa que originó la discapacidad	29
3.5.6.2.3	Número de personas con discapacidad carnetizadas distribuidas por personas que si trabajan	30
3.5.7	Artículo: Barreras de Autonomía y desarrollo	31
3.5.9	FENODIS: Federación nacional de y para la discapacidad en Ecuador	32
3.5.10	FENEDIF: Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física	33
3.5.11	Centros de inserción laboral para personas concapacidades especiales	34
3.5.12	FENCE: Federación Nacional de Ciegos del Ecuador	35
3.5.13	FEPAPDEM: Federación Ecuatoriana Pro Atención a la Personas con Discapacidad Intelectual, Autismo, Parálisis Cerebral Síndrome y de Down	35
3.6	SIL	36
3.7	Porcentaje de inserción laboral en Ecuador	36
3.8	Sistemas tecnológicos	37
3.8.1	Smartphone	37

3.8.2	Aplicación móvil	37
3.8.3	Aplicaciones nativas	37
3.8.4	Aplicaciones web	38
3.9	Software de ayuda a personas con capacidades especiales	38
3.9.1	JAWS –	38
3.9.2	Virginia Ayuda	38
3.9.3	Smartnav 4	38
3.9.4	SirriPhone	39
4	Metodología de la investigación	40
4.1	Diseño de la investigación	42
4.2	Modelo de entrevista a empresarios	42
4.3	Modelo de encuesta para personas con discapacidad	43
4.4	Localización, recursos humanos y materiales	45
4.5	Técnicas e instrumentos de investigación	45
4.6	Entrevistas	46
4.7	Resultados y análisis de encuestas	46
4.8	Conclusiones	50
5	Propuesta de intervención Tecnológica	51
5.1	Análisis FODA del producto	51
5.2	Descripción del proyecto	51
5.2.1	Alcance	52
5.2.2	Definición o Identificación del Producto (bien o servicio)	52
5.2.3	Productos básicos	53
5.3	Especificaciones funcionales	57
5.4	Módulos de la aplicación	57
5.5	Especificaciones Técnicas	62
5.5.1	JQUERY	62
5.5.2	JAVASCRIPT	63
5.5.3	HTML	63
5.5.4	PHP	64
5.6	Análisis FODA del producto	64
5.7	Diseño de Base de Datos	65
5.7.1	Descripción de Tablas	66
5.8	Funciones del aplicativo	71
6	Análisis de Mercado	72
6.1	Objetivo del Estudio	72
6.2	Objetivo General	72
6.3	Objetivos Específicos	72
6.4	Análisis del Sector Industrial	72
6.5	Reseña Histórica del Sector	73
6.6	Estado actual del Sector	75
6.7	Tendencias económicas del Sector	76
6.8	Segmentación del Mercado	76
6.8.1	Clientes Potenciales	76
6.8.2	Tamaño del mercado	76
6.9	Plan de Mercadeo	77
6.9.1	Estrategias de servicio	77
6.9.2	Ciclo de vida del plan estratégico de inclusión socio laboral	77
6.9.3	Estrategia de penetración al mercado.	77

6.10	Características del producto.....	78
6.10.1	Marca.....	78
6.11	Imagen del producto.....	79
6.12	Estrategias de precio.....	79
6.13	Canales de Distribución	79
6.14	Publicidad y Promoción.....	80
6.15	Presupuesto de campaña Publicitaria Inicial.....	82
7	Análisis Financiero.....	82
7.1	Financiamiento del proyecto	82
7.2	Cuadro de costos y kit de ventas	84
7.3	Costos por publicidad.....	85
7.3.1	Descripción de tablas y costos por publicidad	85
7.4	Datos financieros	90
7.4.1	Inversión inicial	90
7.4.2	Proyecciones de ventas y gastos	91
7.4.3	Flujo de caja	93
8	Conclusiones y Recomendaciones.....	94
8.1	Conclusión	94
8.2	Recomendaciones.....	94
9	Referencias bibliográficas y anexos.....	96
9.1	Bibliografía	96
9.2	Anexos	

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS

Gráfica 1: distribución provincial de personas con discapacidad que cuentan con carnet del CONADIS	28
Gráfica 2 ubicación y distribución geográfica por origen o causa de la discapacidad.	29
Gráfica 3: índice de personas con discapacidad que trabajan, distribución por provincia y sector laboral al que pertenecen.	30
Gráfica 4 Análisis de encuestas - muestreo por tipo de discapacidad	46
Gráfica 5 Análisis de encuestas – Muestreo de personas discapacitadas según su sexo.	47
Gráfica 6: Análisis de encuestas - muestreo de personas con discapacidad que cuentan con carnet del CONADIS.....	47
Gráfica 7: análisis de encuestas - muestreo de actividades que realizan las personas con discapacidad.....	47
Gráfica 8: análisis de encuestas – muestreo de consideración propia en aptitudes laborales	48
Gráfica 9: análisis de encuestas - porcentaje de aceptación o rechazo al momento de aplicar a un puesto de trabajo	49
Gráfica 10: análisis de encuestas – porcentaje de aceptación a la propuesta de implementación de una bolsa de trabajo, dedicada ubicar laboralmente a personas con discapacidad en el Ecuador.....	49
Gráfica 11: análisis de encuestas – aceptación en torno a plataformas para usabilidad y acceso al aplicativo	50
Gráfica 12: bolsa de trabajo ofertada por el CONADIS.....	53
Gráfica 13: enlace de redirección desde la bolsa de trabajo del CONADIS...	54
Gráfica 14: formulario de registro y acceso al SIL (Servicio de Integración Laboral), discapacitados	55
Gráfica 15: formulario de registro y acceso al SIL (Servicio de Integración Laboral), empleador	56
Gráfica 16 aplicativo – ventana de inicio y acceso al sistema.....	57
Gráfica 17: aplicativo - Ingreso de usuario, contraseña y registro	58
Gráfica 18 : aplicativo – ventanas de formulario de registro y confirmación de acceso al sistema	59
Gráfica 19: aplicativo - ventana acceso a la plataforma según el tipo de usuario y su requerimiento.....	60
Gráfica 20: aplicativo - Muestra de perfil y modalidad de contacto con la persona con discapacidad	61
Gráfica 21: base de datos - esquema	65
Gráfica 22 base de datos – tabla de registros.....	66
Gráfica 23 base de datos – tabla discapacitado	67
Gráfica 24: base de datos – tabla empresa	68
Gráfica 25: base de datos – tabla persona natural	69
Gráfica 26: base de datos – tabla experiencia laboral	69
Gráfica 27: base de datos – tabla sexo.....	70
Gráfica 28: base de datos – tabla movilidad	70
Gráfica 29: base de datos – tabla carnet	70
Gráfica 30: distribución sectorial de empresas	74
Gráfica 31: número de empresas en el Ecuador y su distribución geográfica	75
Gráfica 32: logotipo del aplicativo	78

Gráfica 33: Imagen y presentación del producto.....	79
Gráfica 34: banner social media	81
Gráfica 35: banner linkedin	82
Gráfica 36: tabla de presupuesto por campaña publicitaria inicial	82
Gráfica 37: tabla de costos por auspicio	84
Gráfica 38: tabla costos por publicidad	85
Gráfica 39: asignación de espacios publicitarios – pop up.....	86
Gráfica 40: asignación de espacios publicitarios – pop up responsive	87
Gráfica 41 asignación de espacios publicitarios – banner superior	88
Gráfica 42: asignación de espacios publicitarios – pie de pagina.....	89
Gráfica 43: datos financieros – inversión – financiamiento y depreciación	90
Gráfica 44: proyección de ventas y gastos	91
Gráfica 45: origen de ingresos	92
Gráfica 46: detalle de egresos	92
Gráfica 47: flujo de caja	93

1 Antecedentes

Resulta importante contextualizar los cambios implementados dentro de las políticas y reformas laborales del Ecuador, ya que actualmente están regidas bajo normativas legales y constitucionales de carácter inclusivo, las mismas que se establecen a partir de la posesión del presidente Rafael Correa y su binomio Lenin Moreno el 15 de enero de 2007.

El inicio de los procesos de “inclusión social” se da con mayor énfasis a partir de julio del 2009 gracias a la conformación de la Misión Solidaria Manuela Espejo, la cual dio sus inicios como parte de una investigación de carácter demográfico de la población general de personas con capacidades especiales, dicha misión buscaba prioritariamente realizar una georreferenciación de este grupo de personas vulnerables definiendo: identidad, población total y parcial, ubicación, estado, además de las necesidades específicas y generales de los individuos en cuestión dentro del Ecuador. A partir de este hito inclusivo se van anexando diversos organismos públicos y privados al proceso impulsado pero el ex Vicepresidente Lenin Moreno, mientras unos se integraban otros evolucionan su función original, todo esto en pro del cumplimiento de las reformas inclusivas impulsadas desde la Vicepresidencia de la República del Ecuador.

Con lo anteriormente expuesto, definimos que en el país se han dado cambios emblemáticos dentro del contexto de inclusión social, ya que: en lo político, legislativo, educativo y específicamente en lo laboral, se han marcado hitos históricos al incluir dentro de la constitución de la República del Ecuador del 2008, la ley orgánica de discapacidades, publicada en el registro oficial No.796 del 25 de septiembre del 2012 y establecer dentro del Régimen Laboral ecuatoriano, una normativa legal de trabajo para personas discapacitadas.

La normativa indica lo siguiente:

Constitución de la república del Ecuador / Título: Derechos.- Capítulo primero / Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Constitución de la república del Ecuador / Título: Derechos.- Capítulo primero / Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: a.- La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

Régimen Laboral Ecuatoriano / Art. 42.-

33. - El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

Es así que resulta importante incluir como servicio adicional a los que se ofrece actualmente a este grupo de personas vulnerables, el uso de los medios digitales para fomentar la inclusión social a nivel laboral, ayudando de esta manera en el proceso de búsqueda y selección, tanto al empleador como al postulante a una plaza de trabajo, a acceder a una base de datos en actualización constante y seleccionar al trabajador o el trabajo adecuado.

2 Planteamiento del problema

El mundo sabe que existen, las leyes constitucionales y laborales han sido modificadas en base a sus necesidades, deberes y derechos, sin embargo el alto índice de desocupación laboral de la población de personas con discapacidad en el Ecuador sigue siendo un atenuante dentro del cumplimiento de las normativas del buen vivir, las empresas no están cumpliendo a cabalidad con los procesos de inclusión social planteados en la normativa legal de trabajo para personas discapacitadas.

2.1 Justificación

2.1.1 Teórica

Mediante esta propuesta se espera promover el fácil acceso a la información necesaria, para que dentro de los procesos de selección de personal a nivel empresarial se incluya a las personas con capacidades especiales. Es decir que el empleador hoy en día está en la obligación legal de promover en su empresa políticas inclusivas, enfocadas en lograr un estatus igualitario y equitativo en oportunidad de desarrollo y empleo.

2.1.2 Practica

Familiar: La persona con capacidades especiales económicamente activa, automáticamente dejaría de ser una carga dentro de su entorno familiar y se transforma en parte activa de la economía del hogar, mejorando los ingresos y dando así la posibilidad de incrementar el estatus de vida de su familia y comunidad en cuestión.

Laboral: Si bien es cierto las personas con algún tipo de disfuncionalidad mental, corporal o motriz no se desempeñan de la misma forma en la que lo hace una persona con pleno uso de sus facultades, también es cierto que tienden a desarrollar mucho mejor otras habilidades, ya que al estar limitados en alguna de sus funciones

las demás tienden a agudizarse para lograr un balance psíquico o corporal y suplir así su limitante, motivo por el cual puede resultar altamente productivo que dentro de los procesos de selección se tome en cuenta la capacidad y habilidades individuales de las personas con capacidades especiales.

2.2 Objetivos

2.2.1 Objetivo General

Debido a la implementación de políticas inclusivas dentro de todo el contexto social, lo que se busca con el desarrollo del plan estratégico de inclusión social es: promover la inserción laboral de las personas con capacidades especiales, a través del uso de medios digitales en Ecuador.

2.2.2 Objetivos específicos

- Desarrollar una aplicación web móvil, que permita a empleadores y a personas con capacidades especiales ofertar, postular y demandar plazas laborales.
- Optimizar el proceso de selección de personal con capacidades especiales según las necesidades específicas del empleador.
- Difundir actividades de interés afines a la comunidad de personas con capacidades especiales.

2.3 Hipótesis

El plan estratégico de inclusión social, permitirá promover y difundir plazas de oferta y demanda laboral para personas con capacidades especiales en el Ecuador.

3 Marco teórico

3.1 Discapacidad

La discapacidad ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud como "toda aquella restricción o ausencia -debida a una deficiencia- de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del marco que se considera normal para un ser humano"²

3.2 Capacidades especiales

Según La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ONU en 2006, define de manera genérica a quien padece de una o más discapacidades como persona con discapacidad, y se atribuye a ciegos, sordos, mudos, etcétera.

Aunque el termino sea correctamente empleado, esto actualmente puede llevar a una sucesión de eventos que pudieren en algunos casos ser considerados "Discriminatorios", ya que se encasilla a este grupo de personas dentro de un colectivo de personas limitadas y nada funcionales, motivo por el cual actualmente es preferible utilizar formas como personas con discapacidad, personas invidentes, personas con sordera, personas con movilidad reducida y otros por el estilo, o de manera general el termino personas con capacidades especiales, pero siempre anteponiendo "personas", esto con el fin de hacer énfasis en su derecho a un trato justo, equitativo, solidario e inclusivo dentro de la normativa legal constitucionalmente establecida a partir del 2008. 3

Las personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales suelen ser discapacitadas no debido a afecciones diagnosticadas, sino a causa de la exclusión de las oportunidades educativas, laborales y de los servicios públicos. Esta exclusión se traduce en pobreza y está en lo que constituye un círculo vicioso, aumenta la discapacidad por cuanto incrementa la vulnerabilidad de las personas ante problemas como la desnutrición, las enfermedades y las condiciones de vida y trabajo poco seguras. Esto en la mayoría de los casos también afecta a los demás miembros de la familia.

Las personas con alguna discapacidad suelen verse excluidas de manera generalizada de la vida social, económica y política de la comunidad, ya sea debido a la estigmatización directa o a la falta de consideración de sus necesidades en el diseño de políticas, programas y servicios. A menos que los discapacitados sean integrados a las actividades del desarrollo, será muy difícil alcanzar los Objetivos de desarrollo del milenio antes del año 2015. (The World Bank, 2009)

3.3 Tipos de discapacidad

Dependiendo de las secuelas que sufra la persona, existen varios tipos de discapacidad. La discapacidad puede ser física, psíquica, sensorial e intelectual o mental. ⁴

3.3.1 Discapacidad física

La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas.

Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes (zambullido o accidentes de tráfico) o problemas del organismo (derrame, por ejemplo).

3.3.2 Discapacidad sensorial

La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales, a la gente con sordera y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje. Producen problemas de comunicación de la persona con su entorno, lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales. También son importantes factores de riesgo para producir o agravar cuadros de un diagnóstico y tratamiento precoz son

esenciales para evitar estas frecuentes complicaciones. La deficiencia auditiva puede ser adquirida cuando existe una predisposición genética (por ejemplo, la otosclerosis), cuando ocurre meningitis, ingestión de medicinas ototóxicas (que ocasionan daños a los nervios relacionados a la audición), exposición a sonidos impactantes o virosis. Otra causa de deficiencia congénita es la contaminación de la gestante a través de ciertas enfermedades.

Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta “trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes”.

3.3.2.1 Criterios de identificación

La discapacidad psíquica puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico, el trastorno esquizomorfo y el síndrome orgánico. También se produce por autismo o síndrome de Asperger.

3.3.3 Discapacidad intelectual o mental

En la actualidad el concepto más empleado es el que propone la AAMR (American Association on Mental Retardation) en su edición de 1992 “El retraso mental se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos ó más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. El retraso mental se ha de manifestar antes de los 18 años de edad”. (Bloggeros anónimos "vivenciasbfm", 2009)

3.3.4 Discapacidad auditiva

Es un déficit total o parcial en la percepción auditiva. Si se pierde esta capacidad de forma parcial se denomina hipoacusia y si se pierde por completo se llama cofosis. Además puede ser unilateral o bilateral.

Las personas que sufren esta discapacidad tendrán problemas para oír y se verá afectada su la capacidad de comunicación.

Se detecta a través de una prueba de audiometría para percibirlos problemas de intensidad y frecuencia con la que se detectan los sonidos. La discapacidad auditiva puede ser un rasgo hereditarios se puede sufrir a consecuencia de un traumatismo, una enfermedad, una larga exposición al ruido o por la ingesta de medicamentos demasiados agresivos para el nervio auditivo.

Dependiendo del momento en el cual se produzca la discapacidad, y en función de la adecuación del proceso educativo y/o rehabilitador, se encontrarán personas que realicen lectura labiofacial y que se comuniquen oralmente u otras que se comuniquen a través del lenguaje de signos (UCV).(Universia, 2013)

3.4 Personas con discapacidad en Ecuador

Hasta diciembre del 2010 según datos obtenidos por la misión “Manuela Espejo” quien estudió la situación de los discapacitados en Ecuador arrojó como información principal que dentro del país existen mas de 294.000 con discapacidad, la muestra fue dada luego de visitar aproximadamente 1.300.000 hogares en 221 cantones de las 24 provincias del Ecuador entre Julio de 2009 y noviembre de 2010. Los discapacitados se ubican especialmente en la provincia costera de Guayas (74.800 casos) y en la andina de Pichincha (45.000 casos), las más pobladas del país. Su distribución por sexo es de 49,57 por ciento mujeres y 50,43 por ciento hombres. (GRUPO EL COMERCIO, 2010)⁵

3.5 Entidades de ayuda y desarrollo hacia las personas con capacidades especiales en el Ecuador.

3.5.1 Presidencia de la Republica del Ecuador.

El régimen establecido por el actual mandatario ecuatoriano, Rafael Correa, se ha caracterizado siempre por la puesta en marcha e implementación de políticas y reformas inclusivas dentro del contexto constitucional: siendo así que en el registro oficial N 417, con fecha de publicación Jueves 31 de Marzo del 2011 establece: “Que, existen derechos de las personas y grupos de atención prioritaria declarados en la Constitución de la República, que en su Artículo 36, establece que las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad;”

“Que, en la Constitución de la República, entre los principios de aplicación de los derechos, en el numeral 2 del Artículo 11, establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad; ”

Adicional a lo anteriormente expuesto, se establece en la ciudad de Quito el Martes 25 de septiembre del 2012, el registro oficial de la NUEVA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES. La cual tiene por objeto asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con capacidades especiales en el Ecuador, mismos que se establecen dentro de la Constitución de la República del Ecuador, así como también son normativas internacionales establecidas dentro de los tratados e instrumentos internacionales enfocados al pleno desarrollo de las normativas del buen vivir.

(Ver anexo 2.0 - NUEVA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES.)

3.5.2 Vice Presidencia de la República del Ecuador.

La vicepresidencia de la republica de Ecuador, a través de la gestión Ex Vicepresidente Lenin Moreno, ha sido la principal entidad implicada en desarrollar e impulsar aquellas reformas inclusivas dentro de las normativas legales ecuatorianas. Desde el 15 de Enero del 2007, hasta el 24 de mayo del 2013, tiempo que duro la gestión de Lenin moreno en el cargo, la entidad centro el foco de su atención en la protección y ayuda del grupo de personas vulnerables, llamado "Personas con capacidades especiales", estableciendo en primera instancia programas de ayuda prioritaria hacia este sector, como por ejemplo: La Misión Manuela Espejo, El Programa Joaquín Gallegos Lara, la campaña Sonríe Ecuador, el Circo Social, Ferias Lúdicas, Programa Nacional de Tamizaje Neonatal "Con pie derecho, la huella del futuro", entre otros. Actividades y programas como los mencionados anteriormente, son aquellos que llevan al en ese entonces, Vicepresidente de la Republica, Lenin Moreno, a recibir una nominación por el Premio Nobel de la paz, en el 2012.

Recibiendo el apoyo de dirigentes mundiales, como de Organizaciones no gubernamentales en pro del desarrollo de políticas inclusivas, logrando de esta manera posicionar a Ecuador como un referente para el mundo entero, en la implementación exitosa de un modelo inclusivo en cada uno de los aspectos sociales del país.

3.5.3 Seguro Social

El consejo directivo del instituto Ecuatoriano de seguridad social, realizo una modificación al rubro de aportación realizada por los afiliados mediante la resolución 466 aprobada en diciembre del 2013, con lo cual se estableció que el aporte de los afiliados, calculado sobre el salario pase de ser del 9,35% al 9,45%, por lo tanto el porcentaje total de aportaciones que recibe el IESS por cada afiliado, pase de 20,5 a 20,6% (Incluyendo el aporte patronal).

Dicha resolución fue tomada por el consejo Directivo a favor del cumplimiento a la Ley Orgánica de discapacidades misma que fue aprobada en septiembre del 2012, pero que no se aplicaba por la inexistencia de una reglamentación. Dentro de esta ley se establecen beneficios para las personas con capacidades especiales. Uno de estos beneficios es la pensión especial por vejes, que debe ser asumida por el seguro social.

3.5.4 Misión Solidaria Manuela Espejo

El establecimiento de este programa, a través de la Vicepresidencia de la República, se establece como un hito histórico dentro de la implementación de políticas inclusivas a nivel de gobierno, ya que el programa fue pionero a nivel de Latinoamérica en realizar estudios biopsico-sociales, clínicos y genéticos del total de la población de personas con capacidades especiales en el Ecuador, ya que se enfoco en la búsqueda, barrio a barrio y casa por casa, de aquellos casos registrados y no registrados, de aquellas personas que pudieran presentar algún tipo de discapacidad, estableciendo prioritariamente su ubicación, discapacidad, grado de severidad del caso, tipo de necesidades puntuales y prioritarias, además del establecimiento de relación entre el nivel de pobreza y cuidado hacia la persona con discapacidad.

Durante la fase de recolección de información, el estudio de la misión detecto 294.000 personas, cuyos datos sirvieron para enfocar mejor las decisiones en relación a las necesidades de este grupo de personas vulnerables, además de la generación de políticas públicas y poblacionales, de carácter participativo.

Una vez analizados los datos obtenidos a través del estudio realizado por la misión solidaria manuela espejo, se estableció que cambie su figura, dejando a un lado la misión solidaria y transformándose en un programa de integración social, enfocado en mejorar la movilidad y autonomía de las personas con algún tipo de discapacidad severa o recurrente, otorgando posteriormente Prótesis y Ortesis según la necesidad arrojada por el análisis de los datos recabados por la misión solidaria.

3.5.5 Programa Joaquín Gallegos Lara.

El programa otorga de manera mensual, a manera de ayuda, una transferencia monetaria no reembolsable de 240 dólares, dicha ayuda se otorga a la persona designada al cuidado y ayuda de la persona con discapacidad severa, enfermedad catastrófica o rara y a menores de 14 años que presenten un cuadro comprobado de VIH SIDA.

El presidente de la República, Rafael Correa, firmo el Decreto Ejecutivo para la creación de la Misión Joaquín Gallegos Lara, con este decreto presidencial 14.479 personas con discapacidad física e intelectual severa, registradas por la Misión Manuela Espejo, recibirán un bono de 240 dólares mensuales.

Esta ayuda monetaria se otorga con el fin de comprometer al cuidador de la persona con capacidades especiales, a brindar un cuidado permanente. Adicional a esto, el programa entrega medicinas y realiza capacitaciones en áreas específicas como: Higiene, Salud, Rehabilitación, Nutrición, Derechos y Autoestima. Entrega también a sus beneficiarios un seguro exequial gratuito, en caso de que el beneficiario con discapacidad fallezca, además brinda a la persona cuidadora un seguro de vida de 500 dólares.

A partir del lunes 01 de octubre del 2012, el programa Joaquín Gallegos Lara extendió su cobertura a 115 enfermedades: Nueve catastróficas y 106 raras o huérfanas, tras la suscripción de Decreto ejecutivo 1284. Los beneficiarios Debieron encontrarse en una situación socio-económica crítica y en un estado de salud que les impida trabajar y realizar (Diario HOY, 2012)

3.5.6 Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS)

El consejo nacional de discapacidades fue creado en agosto de 1992, mediante un decreto de la ley #180 sobre discapacitados.

Sus funciones son: dictar políticas, coordinar acciones en pro de las personas con capacidades especiales e impulsar investigaciones para prevenir discapacidades, además de atender integralmente a cada una de las personas que acudan a este ente en busca de algún tipo de ayuda, ya sea clínica, psíquica, laboral o incluso legal.

3.5.6.1 Artículo

Título: Hacia el nuevo rol del Consejo Nacional de Discapacidades.

Autor: Boletín - Consejo Nacional de Discapacidades

Para el cumplimiento de sus fines deberá coordinar con las entidades rectoras y ejecutoras, y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno.

Todas sus acciones deberán estar orientadas a garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, señalados en el marco normativo vigente, es decir, los consignados en la constitución política, la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, y demás instrumentos internacionales de derechos humanos, así como la Ley Orgánica de Discapacidades y leyes conexas.

Es necesario reconocer que la discapacidad es parte de la condición humana, y que casi todas las personas tendrán una discapacidad en algún momento de sus vidas; y, conforme se avanza en la edad experimentarán cada vez más dificultades de funcionamiento,

En Relación a la forma en el cual la sociedad aborda la discapacidad se ha llegado a reconocer que: “El problema radica en el fracaso de la sociedad y

del entorno creado por el ser humano para ajustarse a las necesidades y aspiraciones de las personas con discapacidad y no en la incapacidad de dichas personas para adaptarse a las demandas de la sociedad.” Harlan Hahn

Por lo cual, es pertinente señalar que la discapacidad es un concepto en construcción que ha evolucionado paralelamente a la difusión y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. En consecuencia, en la actualidad, las referencias a los términos sobre “normalización” “ambiente menos restrictivo” “integración”, “enfoque comunitario”, “inclusión”, “ejercicio de los derechos” y conceptos similares son cada vez más comunes, demostrando que el enfoque actual hacia las personas con discapacidad, a diferencia que en épocas anteriores se caracteriza por ser más positivo, humano y técnico.

Bajo esta perspectiva, el gran objetivo institucional es el de proveer una sociedad ecuatoriana inclusiva en la cual se trabaje sobre la prevención de la discapacidad, la promoción de estilos de vida saludable, la detección oportuna, la habilitación y rehabilitación integral y la atención permanente de las personas con discapacidad, la eliminación de barreras físicas, comunicacionales y actitudinales, así como la promoción de una cultura de no discriminación por razones de discapacidad y el fomento de la corresponsabilidad de la familia y las entidades de todas las funciones del estado en la implementación de planes, proyectos y acciones que garanticen la participación social de las personas con discapacidad.

De cara al futuro y aprovechando los adelantos tecnológicos de la información, el CONADIS trabajará permanentemente en la difusión de los elementos normativos y técnicos concebidos en la Agenda Nacional para la igualdad en Discapacidades, a fin de verificar su implementación en las entidades públicas, así como profundizar en el apoyo a la gestión del movimiento asociativo de las personas con discapacidad y la promoción de su activa participación social en los procesos democráticos de construcción de una sociedad incluyente.(CONADIS, 2014)

3.5.6.2 Datos CONADIS

Dentro de los datos recabados a través del proceso de registro y carnetización del consejo nacional de discapacidades, tenemos lo siguientes cuadros.

3.5.6.2.1 Número de personas con discapacidad carnetizadas y distribuidas por personas mayores de edad

PROVINCIA	AUDITIVA	FISICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
AZUAY	2341	13542	3349	261	582	2664	22739
BOLIVAR	904	1960	898	116	136	772	4786
CAÑAR	740	2702	1047	148	253	642	5532
CARCHI	982	2117	657	62	220	514	4552
CHIMBORAZO	2328	4812	2263	113	135	1117	10768
COTOPAXI	1218	3628	1528	232	177	1074	7857
EL ORO	1347	7509	3596	132	693	1690	14967
ESMERALDAS	760	5177	2103	136	262	1481	9919
GALAPAGOS	27	111	57	1	15	27	238
GUAYAS	7110	35048	13451	663	2676	8481	67429
IMBABURA	2058	3689	1292	105	291	943	8378
LOJA	1325	4521	2947	89	560	1381	10823
LOS RIOS	1020	8830	2483	186	339	1622	14480
MANABI	2874	20475	4116	202	2723	5167	35557
MORONA SANTIAGO	277	1558	508	69	128	543	3083
NAPO	403	1416	436	50	62	411	2778
ORELLANA	359	1816	382	54	148	820	3579
PASTAZA	293	887	328	13	66	283	1870
PICHINCHA	7062	21384	7070	569	2113	5606	43804
SANTA ELENA	810	3960	1177	70	149	709	6875
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	809	4411	1185	87	353	1006	7851
SUCUMBIOS	409	1828	650	63	150	600	3700
TUNGURAHUA	1912	3826	1950	132	291	857	8968
ZAMORA CHINCHIPE	349	1281	512	41	84	325	2592
TOTAL	37717	156488	53985	3594	12606	38735	303125

Gráfica 1: Distribución provincial de personas con discapacidad que cuentan con carnet del CONADIS

Fuente: Consejo Nacional de Discapacidades del Ecuador.

La gráfica #1 corresponde a la distribución geográfica de las personas con discapacidad en el Ecuador, divididos por provincia según su tipo de deficiencia detectado y certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades, a través de su programa de registro y carnetización

3.5.6.2.2 Número de personas con discapacidad carnetizadas, distribuidas por causa que originó la discapacidad.

PROVINCIA	ENFERMEDAD ADQUIRIDA	ACCIDENTE DE TRANSITO	ACCIDENTE DE TRABAJO	ACCIDENTE DOMESTICO	ACCIDENTE DEPORTIVO	VIOLENCIA	DESASTRES NATURALES / GUERRA	CONGENITO / GENETICO	PROBLEMAS DE PARTO	TRASTORNOS NUTRICIONALES	OTROS	TOTAL
AZUAY	16647	457	332	412	28	41	11	5844	2212	18	331	26333
BOLIVAR	2424	180	181	296	14	40	7	2358	334	20	103	5957
CAÑAR	3121	213	166	280	13	50	6	2490	211	6	93	6649
CARCHI	2745	196	169	193	17	33	2	1571	163	4	63	5156
CHIMBORAZO	6246	361	246	360	12	48	9	4914	289	3	127	12615
COTOPAXI	3530	416	391	627	20	99	8	3710	231	0	209	9241
EL ORC	8202	826	621	697	32	226	6	4001	2674	27	1174	18486
ESMERALDAS	4776	625	547	708	53	331	20	4278	477	13	1062	12890
GALAPAGOS	135	13	10	19	2	1	0	101	38	0	11	330
GUAYAS	40208	3477	2495	3230	205	1221	68	23585	5008	79	1913	81489
IMBABURA	3995	351	255	320	18	33	6	4232	297	3	321	9831
LOJA	5304	359	395	386	55	65	7	5347	484	15	901	13318
LOS RIOS	8454	972	643	717	44	244	11	5733	433	9	192	17452
MANABI	21456	1842	1174	2241	66	517	19	12725	2151	24	411	42626
MORONA SANTIAGO	1802	119	177	237	10	14	3	1392	192	2	256	4204
NAPO	1513	140	196	284	9	31	1	1492	151	3	20	3840
ORELLANA	1761	347	228	668	17	97	3	1461	256	11	41	4890
PASTAZA	937	109	201	173	12	17	3	954	93	5	37	2541
PICHINCHA	23072	2706	1688	2444	109	731	31	15624	3811	54	2230	52500
SANTA ELENA	3957	358	336	397	44	92	6	3139	286	2	178	8795
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	4461	567	330	430	11	177	10	3459	253	7	77	9782
SUCUMBIOS	2063	308	300	446	13	98	2	1765	349	87	35	5466
TUNGURAHUA	4340	417	304	368	23	54	10	4315	378	2	166	10377
ZAMORA CHINCHIPE	1451	114	159	257	19	33	2	1157	184	36	65	3477
TOTAL	172600	15473	11544	16190	846	4293	251	115647	20955	430	10016	368245

Gráfica 2 Ubicación y distribución geográfica por origen o causa de la discapacidad.

Fuente: Consejo Nacional de Discapacidades del Ecuador.

La gráfica #2 detalla por ubicación geográfica y cantidad de las personas carnetizadas y distribuidas según la causa que origino su deficiencia.

3.5.6.2.3 Número de personas con discapacidad carnetizadas distribuidas por personas que si trabajan

PROVINCIA	POR CUENTA PROPIA	SECTOR PRIVADO	SECTOR PUBLICO	QQ.DD	OTROS	TOTAL
AZUAY	3635	1663	873	4218	49	10438
BOLIVAR	733	76	221	126	15	1171
CAÑAR	914	187	231	673	16	2021
CARCHI	566	134	132	71	10	913
CHIMBORAZO	1555	203	313	414	45	2530
COTOPAXI	1785	600	251	656	8	3300
EL ORO	911	491	353	195	15	1965
ESMERALDAS	1003	281	282	243	32	1841
GALAPAGOS	37	12	17	4	0	70
GUAYAS	4655	4592	1212	356	61	10876
IMBABURA	1151	644	324	214	10	2343
LOJA	1620	279	450	1444	27	3820
LOS RIOS	1047	1071	439	437	22	3016
MANABI	3078	1618	1052	1666	56	7470
MORONA SANTIAGO	730	52	194	468	29	1473
NAPO	689	57	165	42	6	959
ORELLANA	1058	206	164	294	11	1733
PASTAZA	416	126	141	87	5	775
PICHINCHA	4442	5282	2432	347	92	12595
SANTA ELENA	682	244	120	45	2	1093
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	1129	447	207	41	8	1832
SUCUMBIOS	1024	162	142	49	6	1383
TUNGURAHUA	1361	494	308	519	40	2722
ZAMORA CHINCHIPE	261	32	163	35	29	520
TOTAL	34482	18953	10186	12644	594	76859

Gráfica 3: Índice de personas con discapacidad que trabajan, distribución por provincia y sector laboral al que pertenecen.

Fuente: Consejo Nacional de Discapacidades del Ecuador.

La gráfica #3 corresponde a la distribución provincial de las personas con discapacidad que, según registros del CONADIS se encuentran laborando y su división está dada entre aquellas personas que laboran por cuenta propia, sector privado, sector público, quehaceres domésticos y cualquier otro tipo de actividad

3.5.7 Artículo: Barreras de Autonomía y desarrollo.

Autor: Karoll Vallejo Tumbaco

“A pesar de las diferencias existentes entre todos los que constituimos la sociedad, el trabajo es un derecho para la integración de cualquier persona. Para las personas con discapacidad constituye un reto, un deber participar en el proceso productivo, una medida para el reconocimiento social, una necesidad para lograr autonomía personal y mejorar sus condiciones de vida.

La dinámica general del mercado de trabajo, el desconocimiento de las habilidades destrezas y posibilidades de producción de las personas con discapacidad, y su limitada formación profesional, son causas de exclusión social.”

3.5.8 Para afrontar la tasa de desempleo en personas con discapacidad el estado ecuatoriano aplica varias medidas como:

- Incremento de la oferta de Becas para Educación Superior, (a través de la Ley sustitutiva a la Ley del Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas - IECE, publicada en el R.O.No. 179 del 3 de Enero del 2006).
- Capacitación para el trabajo a favor de los grupos en situación de vulnerabilidad, de parte del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional - SECAP-.
- Fortalecimiento de la gestión de los servicios de inserción laboral.
- Asesoría e información del CONADIS sobre las normativas y procesos del área.
- Campaña “Ecuador sin Barreras”, en su Componente “Empleo sin barreras” de la Vicepresidencia de la República.

Son algunas de las iniciativas que han permitido un crecimiento en la cobertura de atención sobre la aplicación de la Ley reformativa al Código del Trabajo. En el Ecuador, desde el 30 de Enero de 2006, fecha en que se

publicó en el Registro Oficial No. 198, la Ley Reformativa al Código de Trabajo, a pesar de que no se han realizado estudios que nos permitan contar con datos estadísticos, no dudamos en afirmar que se ha incrementado significativamente el número de personas integradas al trabajo. Uno de los principales aliados, para impulsar la inserción laboral son las empresas, que cumpliendo sus políticas propias y las normativas vigentes, están contratando a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que la generalidad de los trabajadores y cada vez son mayores las ofertas de trabajo. (CONADIS, 2008)

En este espacio se encuentran las oficinas de las cinco federaciones nacionales: Federación Nacional de Ciegos (Fence), Federación Nacional de Personas Sordas (Fenasec), Federación Nacional de Organismos no Gubernamentales para la Discapacidad (Fenodis).

3.5.9 FENODIS: Federación nacional de y para la discapacidad en Ecuador:

Esta organización fue creada en 1992, en la ciudad de Guayaquil, originalmente empezó bajo el nombre de Red nacional de Organismos no Gubernamentales a favor de las personas con discapacidad, sus buro estuvo conformado por miembros de las diferentes asociaciones de personas con discapacidad. Luego de eso e 1994 el principal veedor de los proceso de inclusión social, el CONADIS, recomendó cambiar su nombre original, cambiando el término “Red” por “Federación”.

En el 2005, en Asamblea General se elige a la Sra. María Teresa Donoso de Miño como Presidenta quien se ha dedicado al fortalecimiento de la FENODIS, la creación del Núcleo Guayas y Azuay, como a la prestación permanente de servicios a sus afiliados por medio de la Oficina de Coordinación hasta la presente fecha. A través de su gestión se busco fortalecer a las ONG´s miembros de FENODIS, para que sean empresas sociales sostenibles a través de su autoevaluación, la entrega de planes de mejoramiento y su capacitación, como también se está trabajando para la construcción de trabajo en red. Así mismo, se han estrechado lazos con las

otras 4 Federaciones Nacionales y se ha trabajado en equipo, coordinando acciones a favor del sector de la discapacidad. (Federación Nacional de y Para las Discapacidades del Ecuador)(Fenodis, 2014)

3.5.10 FENEDIF: Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física.

La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física FENEDIF, es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a asociaciones de personas con discapacidad física legalmente constituidas, cuya finalidad es fortalecer el trabajo de sus filiales mediante capacitación, intercambio de experiencias, recursos e información con el fin de lograr su visibilidad, autonomía y sostenibilidad. Está federación cree en un movimiento asociativo de la discapacidad sólido, visible, sostenible, con protagonismo social, con líderes capaces y generando una sociedad inclusiva con igualdad de deberes y derechos es por eso que trabaja por la visibilidad y el reconocimiento de las personas con discapacidad frente a los gobiernos locales, provinciales y nacionales.

3.5.10.1 Objetivos

Impulsar la inclusión de las personas con discapacidad en los ámbitos educativo, social, deportivo, cultural, económico y laboral, mediante acciones de representatividad frente a entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales.

Fortalecer la presencia de las asociaciones de todas las provincias, promoviendo la formación y capacitación de sus miembros, el intercambio de conocimientos y experiencias, la consecución de recursos y la promoción de la comunicación a través del desarrollo de diversas actividades y la ejecución de diferentes proyectos encaminados a dicho fin.

Defender y exigir el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad frente al estado y a la sociedad a través de actuaciones directas y en colaboración con otras federaciones y organizaciones sociales.

3.5.11 Centros de inserción laboral para personas con capacidades especiales.

La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) mediante convenio suscrito con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), actualmente se encuentra ejecutando el proyecto “Servicio de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Ecuador: TRABAJANDO POR LA INCLUSIÓN FASE II”.

Dentro del mencionado proyecto se estipula un componente enfocado en la generación de autoempleo para personas con discapacidad a través de la puesta en marcha de micro-emprendimientos que les permita mejorar sus condiciones de vida.

Para cumplir este objetivo, se elaboró una Guía de micro-emprendimiento enfocado para personas con discapacidad. Se realizó la impresión de 500 ejemplares de esta Guía que fue elaborada por el equipo técnico del proyecto y distribuida entre los técnicos, promotores y orientadores de las oficinas del Servicio de Integración Laboral - SIL, con la finalidad de contar con una herramienta que les permita guiar a las personas con discapacidad en la elaboración de planes de negocio sostenibles.

También se dio una capacitación al equipo técnico del SIL sobre este mismo tema, en el cual se expuso el contenido de la Guía y se les brindó las pautas básicas para identificar las oportunidades de negocio de acuerdo a su entorno, así como para la puesta en marcha del mismo. Todo esto, con la finalidad de que el personal del SIL replique los conocimientos adquiridos a los usuarios y se les motive para generar autoempleo.

En este contexto, durante los meses de noviembre y diciembre del 2013, se inició la capacitación a las personas con discapacidad y sus familias en las provincias de Pichincha, Azuay, Guayas, Los Ríos y Manabí. Durante los meses de Enero y Febrero se continuará con las provincias de Imbabura, Cotopaxi, Tungurahua, Loja, El Oro, Santo Domingo de los Tsáchilas, Orellana y Pastaza. (Fenedif)

3.5.12 FENCE: Federación Nacional de Ciegos del Ecuador

A partir de la formación de agrupaciones asociaciones formativas en Latinoamérica y el surgimiento de la educación especial en el Ecuador, las personas con discapacidad visual entran en un proceso de concientización respecto a su valor y las posibilidades de integrarse plenamente a la sociedad.

De esta manera surge la necesidad de crear una institución, enfocada plenamente el amparo y ayuda de las personas no-videntes en el país, dicha institución fue creada en la ciudad de Quito el 12 de abril de 1985.

3.5.12.1 Dependencias y proyectos

Actualmente la Federación cuenta con una Imprenta Braille, dedicada a la producción de material didáctico, libros y obras en audio para la educación de las personas no videntes en el Ecuador. Además cuenta con el apoyo del Departamento de Integración Laboral con sede en la ciudad de Quito, el cual apoya los proyectos DECSIV y AGORA, los cuales buscan alfabetizar y capacitar a las personas con discapacidad, además de insertar laboralmente a los no videntes del país..

3.5.13 FEPAPDEM: Federación Ecuatoriana Pro Atención a la Personas con Discapacidad Intelectual, Autismo, Parálisis Cerebral Síndrome y de Down.

Es una ONG sin fines de lucro, fue constituida legalmente el 1987, promueve la inclusión de las personas con discapacidad intelectual, esta conformada por madres y padres de las personas con discapacidad intelectual, trabajan principalmente por autogestión, y su eje de acción se da a través de sedes regionales: Azuay, Guayas y Pichincha, desde las cuales cubren cada una de las provincias del Ecuador. Capacita y apoya a sus miembros afiliados en temas como: Liderazgo, Asociacionismo, Inclusión Educativa, Inclusión Laboral, Inclusión Social, Modelo de Apoyo Psicoemocional, Aceptación, Elaboración de Proyectos Sociales y Convención de Naciones Unidas sobre

los Derechos de las Personas con Discapacidad, sexualidad y discapacidad, y demás temas de interés. (FEPADEN)

3.6 SIL

“El Servicio de Integración Laboral SIL, es la unidad especializada en la asistencia para la inserción laboral normalizada de personas con discapacidad, que permitirá brindar a este sector vulnerable información sobre el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, capacitación, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de inserción laboral.

El Servicio de Integración Laboral, es una conciliación del proceso español que tiene más de 10 años de experiencia, por lo que este componente cuenta con la consultoría de la Confederación Coordinadora Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) y el apoyo técnico de la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física. Con este componente, las cinco Federaciones Nacionales buscan apoyar el cumplimiento de la Reforma al Código Laboral que establece un porcentaje obligatorio de contratación de Personas con Discapacidad en entidades públicas y privadas. Para el año 2007, el porcentaje es del 1% hasta llegar al 4 % en el año 2010.

El SIL cuenta con dos oficinas en las principales ciudades del país, en Quito y Guayaquil, que brindan a este sector vulnerable un servicio integral que incluye: información sobre el mercado de trabajo, auto evaluación socio profesional, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de inserción laboral.” (Federaciones Nacionales De y Para la Discapacidad del Ecuador, 2014).

3.7 Porcentaje de inserción laboral en Ecuador

Según el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), ente encargado de dar seguimiento a las políticas públicas para este sector poblacional, en el país hay 11.238 empresas (no se especifica si se incluyen a las compañías

públicas) obligadas a cumplir el porcentaje del 4% por tener más de 25 empleados. Estas albergan a 1'746.674 trabajadores y han contratado formalmente a 61.112 personas con discapacidad. Les faltaría asumir a 8.754 más para cumplir con el porcentaje del 4%. (Diario El Universo, 2013)⁶

3.8 Sistemas tecnológicos

3.8.1 Smartphone

Un teléfono inteligente (smartphone en inglés) es un teléfono móvil construido sobre una plataforma informática móvil, con una mayor capacidad de almacenar datos y realizar actividades semejantes a una minicomputadora y conectividad que un teléfono móvil convencional. El término «inteligente» hace referencia a la capacidad de usarse como un ordenador de bolsillo, llegando incluso a reemplazar a un ordenador personal en algunos casos. El término "teléfono inteligente" (o smartphone en inglés) es un término meramente comercial, ya que los teléfonos no piensan ni razonan como los humanos. ⁷

3.8.2 Aplicación móvil

Una aplicación móvil es un programa que usted puede descargar y al que puede acceder directamente desde su teléfono o desde algún otro aparato móvil – como por ejemplo una Tablet.

3.8.3 Aplicaciones nativas

Las aplicaciones nativas son específicamente diseñadas para el sistema, su rendimiento está optimizado y su interfaz concuerda con el aspecto del sistema en la mayoría de casos. Además, como forman parte de la tienda oficial de aplicaciones la visibilidad hacia el público está prácticamente garantizada y su seguridad es mayor.

3.8.4 Aplicaciones web

Las aplicaciones web aseguran compatibilidad con todos los dispositivos y sistemas operativos, siempre que el desarrollador siga los estándares de desarrollo web. Las nuevas tecnologías como HTML5, CSS o JavaScript, permiten crear aplicaciones web adaptadas al móvil y a la tableta de forma que parezcan aplicaciones nativas. Sin embargo la seguridad es menor, ya que se abre desde un navegador, la aplicación nunca llega a integrarse del todo con el sistema y su rendimiento no aprovecha al máximo la potencia del dispositivo móvil utilizado.

3.9 Software de ayuda a personas con capacidades especiales

3.9.1 JAWS –

(acrónimo de Job Access WithSpeech) es un software lector de pantalla para ciegos o personas con visión reducida. Su finalidad es hacer que computadores personales que funcionan con Microsoft Windows sean más accesibles para personas con alguna discapacidad relacionada con la visión. Para conseguir este propósito, el programa convierte el contenido de la pantalla en sonido, de manera que el usuario puede acceder o navegar por él sin necesidad de verlo.

3.9.2 Virginia Ayuda

La aplicación "Virginia ayuda", convierte a la tableta o smartphone en un comunicador, útil para aquellos que tienen dificultades para usar el lenguaje como vía de comunicación. Ideal en casos de discapacidades congénitas, adquiridas y / o temporal, por lo que el discurso del dispositivo en el que está instalado, para hacer rápidamente un mensaje de voz, la comunicación efectiva los problemas, necesidades y demandas

3.9.3 Smartnav 4

Permite el control del puntero del ordenador mediante movimientos de la cabeza así como realizar funciones de los botones del ratón mediante la

detención durante un tiempo seleccionable sobre el elemento que se desea activar. Problema que resuelve: Aunque hay versiones similares basadas en Webcams convencionales y aplicaciones de procesamiento de imágenes, éstas no tienen la precisión necesaria para controlar todas las funciones del ordenador. Este dispositivo permite el control de diversas aplicaciones en los casos en que existe imposibilidad de mover otros miembros del cuerpo como brazos, piernas o dedos.

3.9.4 SiriPhone

Ha conseguido superar una barrera visual con Siri y la respuesta con voz, un sistema que aporta más ventajas que las funciones de accesibilidad estándar que ofrece Android. Además de ello, existen algunos apoyos que ayudan, como los films reactivos para la pantalla o los sistemas de vibración adaptada.

4 Metodología de la investigación

La metodología implementada para este proyecto se fundamentara en la recolección de la información mediante el estudio de los datos demográficos obtenidos a través de diversas fuentes entre esas el INEC que constantemente actualiza datos relevantes respecto a los índices de población, índices de ocupación laboral en personas con capacidades especiales, nivel de vida promedio de las familias que cuenten con uno o más integrantes de la comunidad de personas con capacidades especiales, ingresos promedio en estos hogares, además de obtener datos de fuentes fidedignas como el CONADIS (Consejo nacional de igualdad de discapacidades), MINTEL (ministerio de telecomunicaciones).

Una vez realizado el proceso de recolección de información y datos estadísticos se procederá a realizar entrevistas en profundidad, tanto a empresarios como a representantes de la comunidad de personas con capacidades especiales, y representantes de organismos estatales de inclusión económica y social, ahondando temas como: las reformas a la ley de discapacidades, la brecha entre las oportunidades de empleo y la capacidad individual de los sujetos pertenecientes a la comunidad de personas con capacidades especiales, el cumplimiento o no de las leyes establecidas actualmente, y su percepción respecto a la propuesta del desarrollo e implementación de un aplicativo web móvil que facilite el acceso a la información tanto de la oferta como de la demanda laboral, enfocada en el desarrollo de oportunidades hacia el grupo de personas con capacidades especiales.

Bajo lo anteriormente expuesto podemos inferir que el análisis de los datos obtenidos tendrá un enfoque cualitativo, ya que no partimos de ninguna investigación realizada previamente y enfocada en el desarrollo de algún aplicativo de similares características, si bien es cierto se analizaran datos estadísticos obtenidos a través de Fuentes oficiales, también es cierto que el centro de esta investigación está en la opinión de los entrevistados y entendidos en el tema, serán ellos quienes expondrán las necesidades tanto

de sector empresarial a partir de la exigencia en el cumplimiento de las leyes establecidas, las necesidades de reinserción al mundo laboral que pudiera tener el grupo de personas vulnerables, llevando esta investigación a sus premisas máximas y mínimas en pos de obtener los datos necesarios para lograr un consenso al momento de exponer las conclusiones del análisis de las entrevistas realizadas.

4.1 Diseño de la investigación

4.2 Modelo de entrevista a empresarios

Entrevista #1 EMPRESA:

Nombre:

Empresa para la que labora:

Cargo que desempeña:

¿Qué opina usted sobre la contratación de personas con discapacidad?

¿Sabía usted que dentro de las leyes ecuatorianas se contempla la contratación de personas con discapacidad como una obligación, normada por las leyes constitucionales y laborales?

¿De cuántas personas está conformado el total de su plantilla laboral?

Cuenta su empresa con las adecuaciones necesarias para acoger personal con algún tipo de discapacidad? Si su respuesta es sí, detalle que tipo de adecuaciones se han implementado.

¿Cómo se da el proceso de selección al momento de contratar personas con discapacidad?

Considera usted que existe un sistema adecuado que facilite la selección de personal con discapacidad según sus posibilidades y necesidades?

¿Cuál es el principal problema al momento de contratar personas con discapacidad?

Teniendo en cuenta que es una obligación la contratación de discapacitados ¿Que actitudes considera usted, debe tener una persona con discapacidad para formar parte de su plantilla laboral?

¿Donde acude usted al momento de requerir cubrir la vacante de una persona con capacidades especiales?

¿Una vez contactados los posibles postulantes a una plaza de trabajo, bajo que parámetros se realiza la selección final?

4.3 Modelo de encuesta para personas con discapacidad.

Índice de Inserción laboral para personas con discapacidad en Ecuador.

Buenos días/tardes, el siguiente formulario está desarrollado para ser resuelto por personas con discapacidad. Estamos realizando una encuesta para evaluar el lanzamiento de una nueva aplicación web-móvil para fomentar la contratación de personas con capacidades especiales en el Ecuador. Le agradeceremos brindarnos un minuto de su tiempo y responder las siguientes preguntas:

1. Cual es su tipo de discapacidad

En caso de no poder responder, se le solicita a un familiar o amigo cercano nos ayude con las respuestas

Marca solo un óvalo.

- Visual
- Física
- Auditiva
- Intelectual

2. Sexo

Selecciona todos los que correspondan.

- Hombre
- Mujer

3. ¿Qué edad tiene?

.....

4. Tiene usted carnet del CONADIS

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

5. ¿Ha trabajado anteriormente? Si su respuesta es si, detalle en que tipo de actividad.

Si su respuesta es no, proceda a la siguiente pregunta.

.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿Actividad que realiza actualmente?

Detalle en que ocupa actualmente su tiempo.

Marca solo un óvalo.

- Trabajo
- Estudio
- Quehacer domestico
- N.A

7. Escoja 1 area en las que se considera apto para trabajar

Solo puede seleccionar un item

Selecciona todos los que correspondan.

- Contabilidad
- Informatica
- Aseo y limpieza
- Asistencia y oficina
- Guardianía y seguridad
- Gerencia
- Ninguna de las anteriores
- Otro: _____

8. ¿Ha sido rechazado de algun puesto de trabajo por su discapacidad?

Si su respuesta es si, detalle el area en la cual estaba postulando

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- Otro: _____

9. ¿Considera usted que ha recibido algún tipo de ayuda de alguna entidad gubernamental, en favor de conseguir un trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

10. ¿Conoce usted alguna entidad dedicada a conseguir trabajo a personas con discapacidad?

Si su respuesta es si, detalle el nombre de dicha entidad.

11. **¿Consideraría usted necesario implementar una bolsa de trabajo online, dedicada únicamente a ubicar laboralmente a personas con discapacidad en el Ecuador?**

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

12. **Que plataforma considera usted mas adecuada para la implementación de la bolsa de trabajo para personas con discapacidad.**

Seleccionar la plataforma desde la cual considera usted seria mas facil acceder.

Marca solo un óvalo.

- Web
 Aplicación movil
 Ambas

4.4 Localización, recursos humanos y materiales

La localización de los recursos para la puesta en marcha de nuestra investigación de da netamente en la ciudad de Guayaquil a través de entrevistas personales, y también mediante la recolección de información a través de encuestas online.

4.5 Técnicas e instrumentos de investigación

El procedimiento para la recolección de la información de fue dado a manera de entrevistas, mismas que se realizaron en cada una de las áreas de interés y con relación directa en el tema de la contratación de personal con discapacidad, los sectores analizados fueron:

- La Federación nacional de Discapacidades del Ecuador
- El Consejo Nacional de Discapacidades
- El Servicio de Integración Laboral para personas con Discapacidad
- Varias Empresas en la ciudad de Guayaquil

Debemos destacar que dentro de la investigación de dará seguimiento al proceso realizado por el Servicio de Integración Laboral para personas con discapacidad, desde el enlace encontrado en unos de los sitios web que lo mantienen alojado, hasta la intervención personal realizada por sus funcionarios, datos que se detallaran en el capítulo de resultado y análisis.

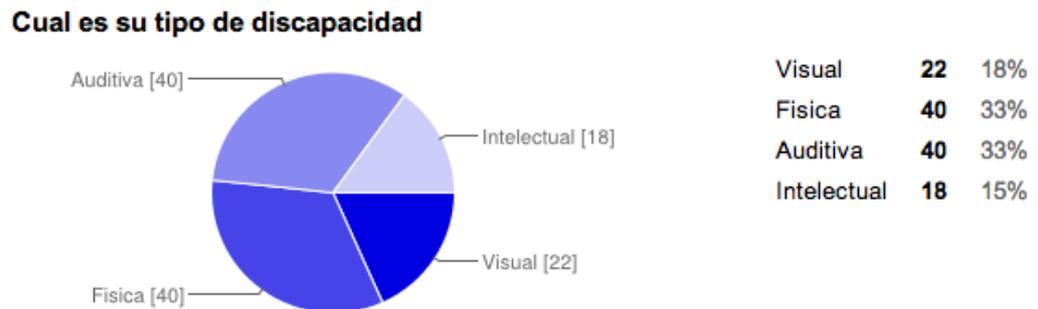
4.6 Entrevistas

Ver anexos:

- Entrevista al CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades)
- Entrevista con Venus Villalva, Presidenta de la ASOPLEJICA
- Entrevista con Eva Palacios, Coordinadora del SIL

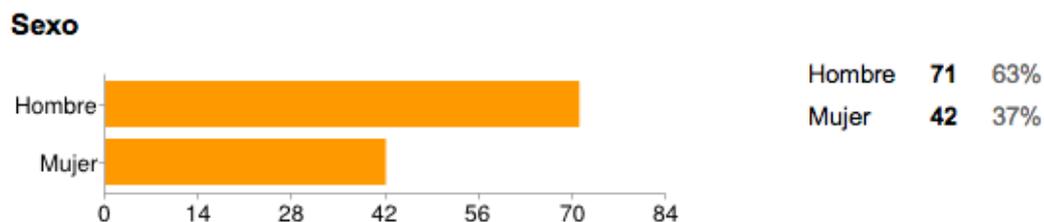
4.7 Resultados y análisis de encuestas

Se realizó un muestreo en las oficinas del SIL (Servicio de Integración Laboral - Guayas), logrando extraer datos de aproximadamente 120 personas con diferente tipo de discapacidad. Cabe destacar que este muestreo se realizó mediante una herramienta de encuestas online proporcionada por Google, a aquellas personas que de alguna manera u otra habían tenido algún tipo de acercamiento al sistema durante el 2013 y 2014, la encuesta fue enviada a alrededor de 500 personas, obteniendo respuesta de 150 formularios.



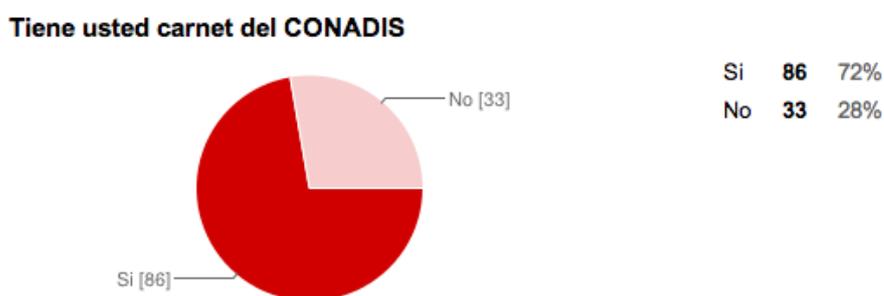
Gráfica 4 Análisis de encuestas - muestreo por tipo de discapacidad

Según el muestreo realizado se conoce que existe una aproximación equitativa entre la cantidad de personas con discapacidad física y auditiva, mientras que el índice se reduce drásticamente en los sujetos con discapacidad visual e intelectual, pudiendo inferir que existe la probabilidad de ser un atenuante el tema de la movilidad en el colectivo, ya que estos en mayor medida tienden a generar una relación de dependencia a ser asistidos permanentemente por alguien, según el grado de su discapacidad.



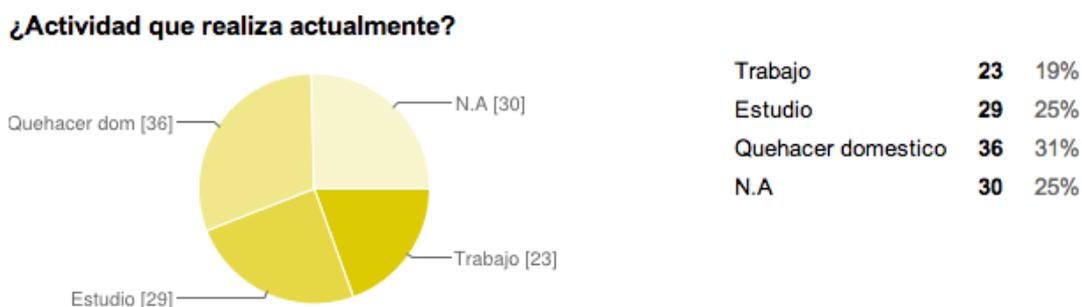
Gráfica 5 Análisis de encuestas – Muestreo de personas discapacitadas según su sexo.

El 70% de nuestro universo encuestado estuvo conformado por personas del sexo masculino, mientras que el otro 42% fueron mujeres.



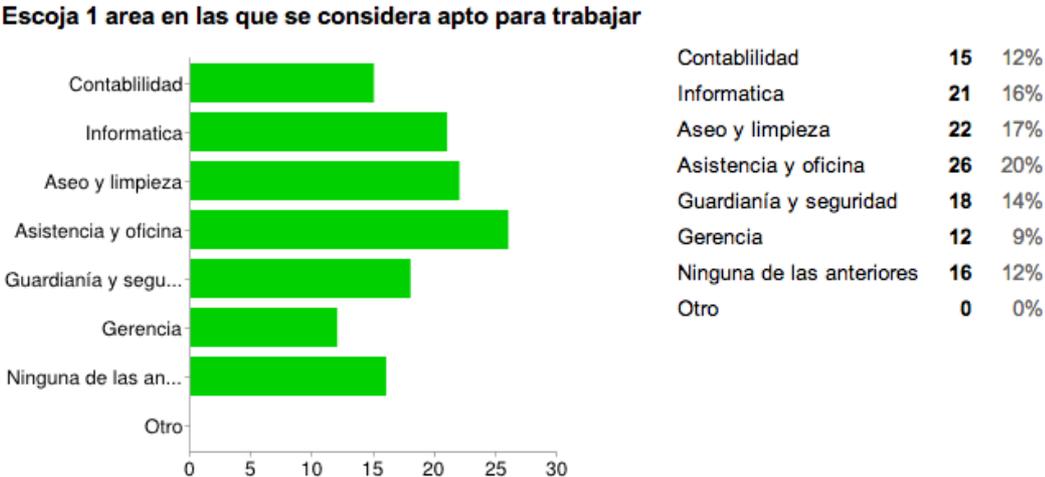
Gráfica 6: Análisis de encuestas - muestreo de personas con discapacidad que cuentan con carnet del CONADIS

De los datos obtenidos, el 86% de los encuestados cuenta con carnet del CONADIS, mientras que el restante 28% o está en trámite de obtener su acreditación o esta informándose respecto a los pasos a seguir para obtener dicha identificación. Recordemos que las personas que realizaron las encuestas se encontraban ya en una de las dependencias que de alguna manera u otra trabajan en conjunto con el Consejo Nacional de Discapacidades.



Gráfica 7: Análisis de encuestas - muestreo de actividades que realizan las personas con discapacidad

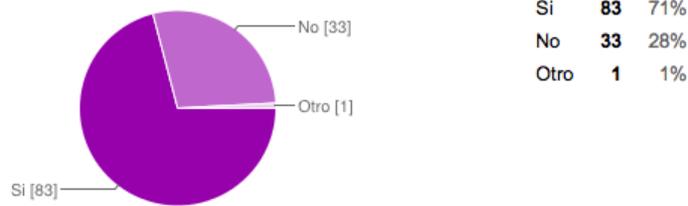
Dentro del universo encuestados se pudo extraer que el 31% de las personas encuestadas realizan algún tipo de actividad domestica lo resulta un aporte a sus familias (no económico), mientras que el 19% se encuentra realizando algún tipo de actividad académica o realizando algún tipo de capacitación en cursos realizados por entidades como el SIL o por el SECAP, el 19 se encuentra actualmente realizando algún tipo de actividad económica, con lo cual genera recursos monetarios para aportar a su familia o con sus gastos personales. También existe un 25% del total de la población encuestada que no se encuentra realizando ninguna de las actividades antes mencionadas, lo cual puede ser debido al grado de su discapacidad o por falta de oportunidad.



Gráfica 8: Análisis de encuestas – muestreo de consideración propia en aptitudes laborales

El lo que respecta al tema de aptitudes, notamos que se aproximan bastante los resultados unos con otros, ya que según el análisis de los datos obtenidos las personas respondieron que en mayor medida les gustaría trabajar en un área de oficina, o en actividades de aseo y limpieza, también se aproximan los datos entre la posibilidad de laborar como Guardia de seguridad, Áreas de informática y contabilidad, este dato es el resultante del tipo de capacitación recibida por parte de entidades como el SIL o el SECAP posteriores a la adquisición del carnet de discapitado.

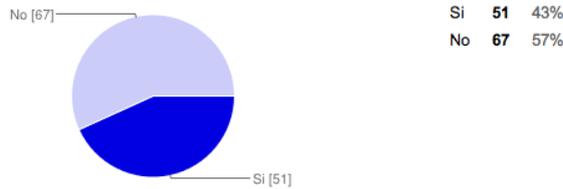
¿Ha sido rechazado de algún puesto de trabajo por su discapacidad?



Gráfica 9: Análisis de encuestas - porcentaje de aceptación o rechazo al momento de aplicar a un puesto de trabajo

En lo concerniente al tema de rechazo y discriminación por su tipo o grado de discapacidad, un 71% del universo encuestado asevero que efectivamente existe una gran barrera entre tener algún tipo de discapacidad y conseguir un trabajo estable.

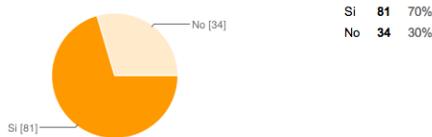
¿Considera usted que ha recibido algún tipo de ayuda de alguna entidad gubernamental, en favor de conseguir un trabajo?



Análisis de encuestas – porcentaje de recepción de ayuda gubernamental

Dentro de lo que respecta a el tema de ayudas Gubernamentales a favor de conseguir algún tipo de trabajo, la respuesta ha sido negativa en un 57% del total de la población y positiva en el otro 43%, este resultado se ve reflejado en el hecho de que algunas personas pueden pasar meses, incluso años en una lista de espera para conseguir algún tipo de trabajo.

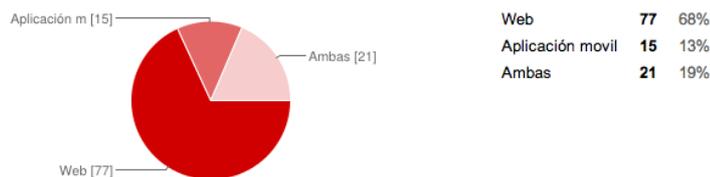
¿Consideraría usted necesario implementar una bolsa de trabajo online, dedicada unicamente a ubicar laboralmente a personas con discapacidad en el Ecuador?



Gráfica 10: Análisis de encuestas – porcentaje de aceptación a la propuesta de implementación de una bolsa de trabajo, dedicada ubicar laboralmente a personas con discapacidad en el Ecuador

Ha sido favorable el muestreo en torno a la pregunta de considerar o no viable la implementación de una bolsa de trabajo digital, dedicada netamente a ubicar laboralmente a personas con discapacidad, esto debido a que el 70% respondió que si es necesario la implementación de dicho sistema en el país.

Que plataforma considera usted mas adecuada para la implementación de la bolsa de trabajo para personas con discapacidad.



Gráfica 11: Análisis de encuestas – aceptación en torno a plataformas para usabilidad y acceso al aplicativo

Con relación al tipo de plataforma más viable para la implementación del aplicativo, la respuesta obtenida fue en un 68% orientada a que el desarrollo debía darse a nivel web, mientras que el 19% considero que lo más viable sería si su funcionamiento se daba en ambas plataformas y solo el 13% considero que sería efectivo si su funcionamiento se daba únicamente a nivel de un aplicativo móvil

4.8 Conclusiones

En lo concerniente a las entrevistas realizadas debemos destacar la predisposición de la directiva regional de CONADIS por el planteamiento realizado, ya que la misma entidad considera obsoleto el actual sistema de trabajo en pro de la contratación de personas con discapacidad, siendo una gran ventaja la posibilidad de promover una interacción directa entre empresario y persona con discapacidad previo a la entrevista de trabajo.

Respecto a el SIL y en base a lo conversado con algunos directivos de diferentes agrupaciones de personas con discapacidad, lo más importante es destacar que existen aparentes diferencias entre la directiva del SIL y varias de estas organizaciones, sin embargo en referencia a la modalidad de trabajo, si bien es cierto no ha sido del todo efectiva, ha sido la única dedicada netamente a capacitar y ubicar personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, y que según datos del CONADIS, las personas con discapacidad registradas y carnetizadas solo en

la provincia del guayas están fluctuando los 81,489 y que hasta la presente fecha se encuentran laborando aproximadamente 10,876 es decir el 8,86% del total de personas con discapacidad carnetizadas en Guayas cuentan con una plaza de trabajo, podemos inferir que la gestión del actual sistema no ha sido del todo efectiva.

Además del descontento por parte del colectivo de usuarios del actual sistema ya que según el análisis realizado se lo considera ineficiente y poco efectivo, ya que muchas personas llevan años tratando de acceder a una plaza de trabajo y ya constan en la base de datos del CONADIS y del SIL.

Otro de los temas que genera controversia y preocupación es el hecho de que las empresas no cuentan con las adecuaciones necesarias para calificar en temas de accesibilidad y movilidad, factor que resulta ponderante al momento de seleccionar a una persona con un grado elevado de discapacidad física.

5 Propuesta de intervención Tecnológica

5.1 Análisis FODA del producto

- **Fortaleza**

Multiplataforma Web-Móvil por facilidad de acceso.

- **Oportunidad**

No existe en nuestro mercado una plataforma completamente funcional, y enfocada en fortalecer el proceso de selección de personas con capacidades especiales.

- **Debilidad**

Conocimiento técnico a nivel de desarrollo

- **Amenaza**

Alto grado de competitividad ante la viabilidad del producto

5.2 Descripción del proyecto

Mediante la plataforma web móvil de inclusión social se plantea la posibilidad de realizar procesos de contratación a través de la interacción directa entre el

empleador y el postulante, ofreciendo al empleador la posibilidad de escoger las personas idóneas para una plaza laboral, ya que según el tipo y el grado de discapacidad las personas pueden realizar mejor determinadas funciones, y ofreciendo también al posible postulante con capacidades especiales, seleccionar el tipo de trabajo según la oferta disponible en donde desearía aplicar, pensando en sus capacidades y también en su limitación. La aplicación trabaja permitiendo una selección focalizada según el tipo de usuario, ya que el empleador puede escoger a quien desearía contratar y el postulante puede seleccionar donde desearía aplicar una entrevista.

5.2.1 Alcance

En lo que respecta al alcance de la implementación de plan estratégico de inclusión social, podemos definir que el alcance de la investigación plantea su puesta en marcha mediante un campaña viral basada en 4 ejes: Eje Educativo (Orientado a concientizar a los jóvenes respecto a la ayuda, respeto y el cuidado que se debe otorgar a una persona con capacidades especiales), Eje social (Enfocada en generar estados de equidad y oportunidad de desarrollo), y Eje mediático (Realizando la Promoción y difusión de: ayudas técnicas, medicas, sociales, capacitaciones y plazas laborales para persona con capacidades especiales)

5.2.2 Definición o Identificación del Producto (bien o servicio)

Dentro de la definición técnica del producto es necesario especificar que si bien es cierto, promueve el uso de un sistema enfocado al desarrollo económico y participativo de las personas con capacidades especiales, también resulta importante aclarar que, dentro de la primera etapa del proyecto, a través del aplicativo no se busca desarrollar tecnologías 100% accesibles a cierto tipo de discapacidades, sin embargo mediante la ayuda necesaria, el programa plantea ser totalmente abierto a receptor todo tipo de solicitudes de oferta y demanda laboral, indistintamente del tipo de disfunción del usuario.

5.2.3 Productos básicos

Como antecedente al trabajo planteado dentro de nuestra investigación, es importante exponer que ciertas entidades cuentan ya con algún tipo de iniciativa en pro de la contratación de personas con capacidades especiales, sin embargo es importante destacar también que estas ayudas no permiten ningún tipo de interacción directa o selección focalizada en base a las necesidades puntuales, tanto del empleador como de la persona con capacidades especiales. Exponemos los links de acceso a estas plataformas y paso a paso el resultado obtenido dentro de cada una de ellas.

5.2.3.1 CONADIS

El Consejo Nacional de Discapacidades ofrece un servicio de BOLSA DE TRABAJO, el cual ofrece la opción de visitar tres Enlaces:

La primera opción te re-direcciona a la página de Multitabajos.com, el land page de este link es “oportunidades laborales en Quito”.

Su link es el siguiente: <http://www.multitabajos.com/empleos-en-quito-pichincha.html>



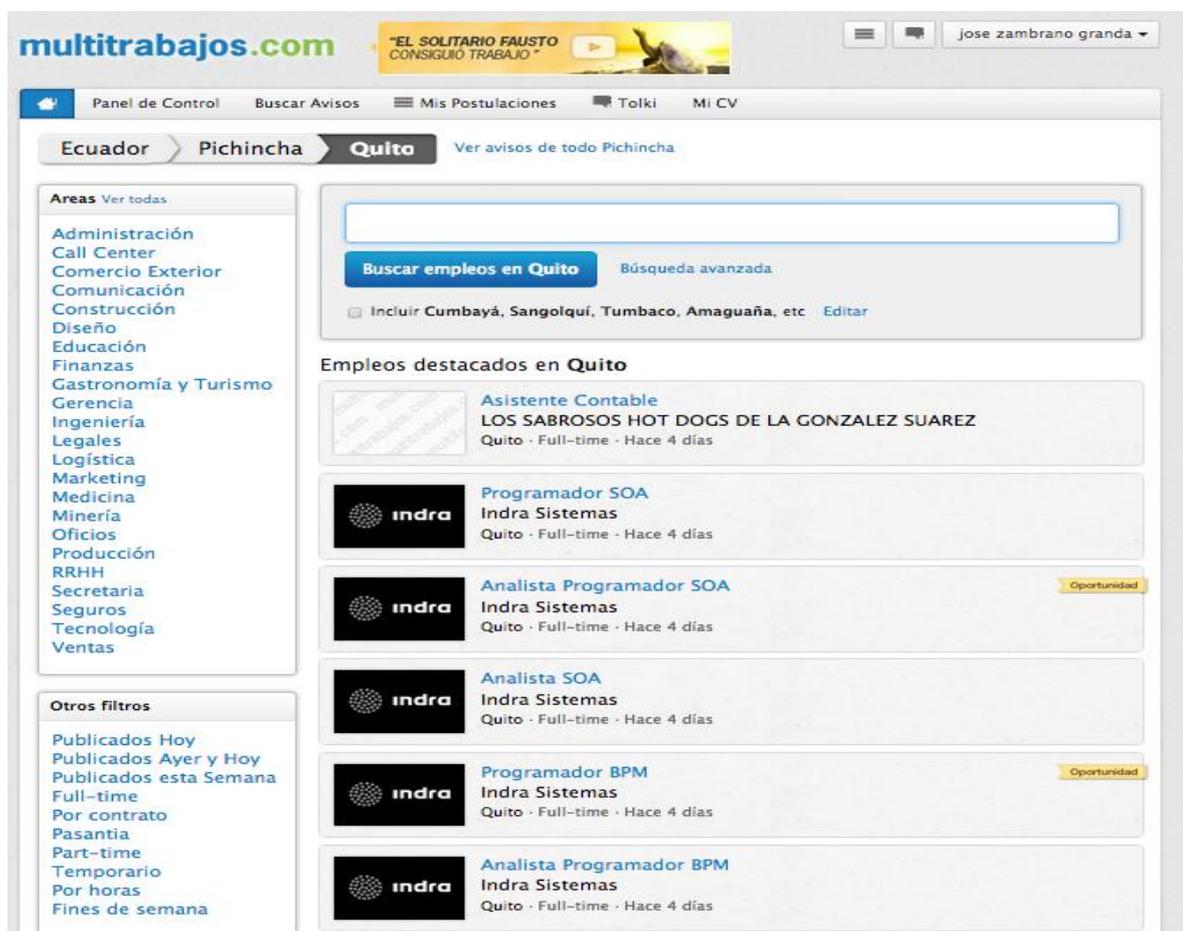
Gráfica 12: Bolsa de trabajo ofertada por el CONADIS

La segunda opción la otorga un botón que expone lo siguiente “¿Tienes discapacidad y necesitas un empleo?”

Enlace:

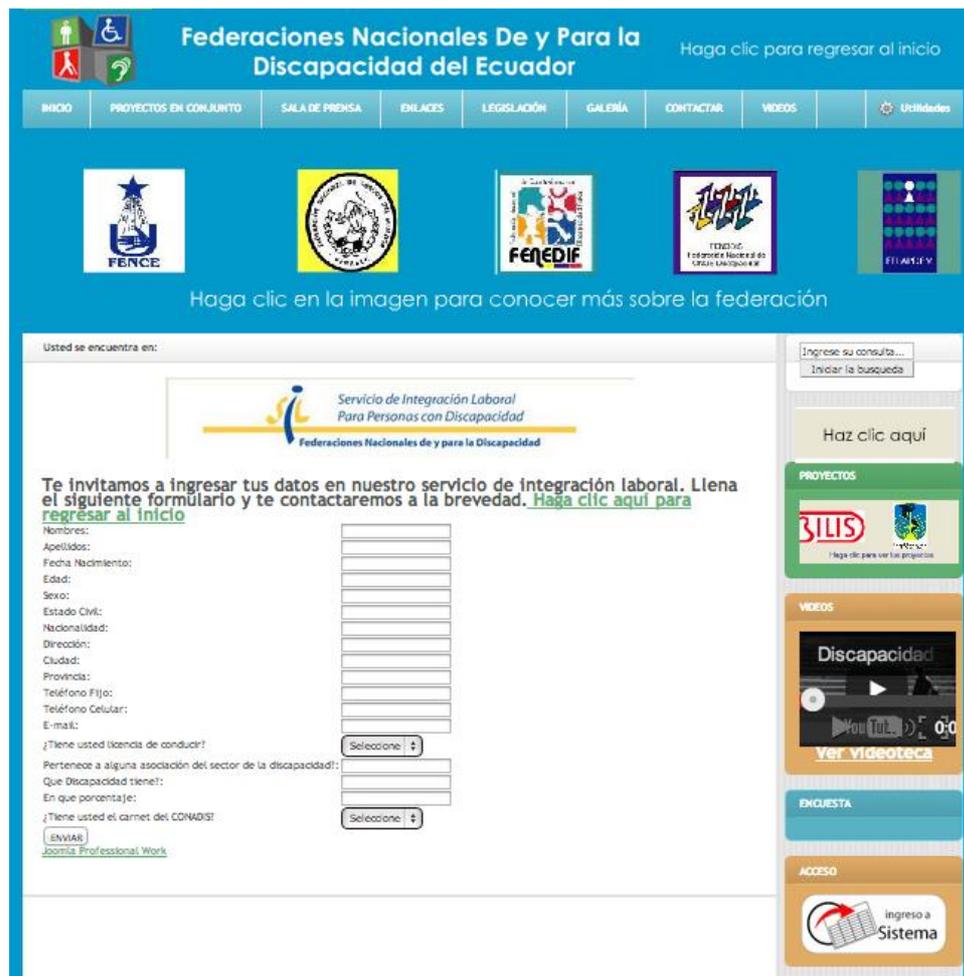
http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com_chronocontact&chronoformname=Registro

La tercera opción es un enlace de redirección hacia una paginamultitabajos.com, con conexión una bolsa de trabajo para personas sin ningún tipo de discapacidad, en la ciudad de Quito(Ver Grafico #2).



The screenshot displays the multitabajos.com website interface. At the top, there is a navigation bar with the logo "multitabajos.com" and a banner for "EL SOLITARIO FAUSTO CONSIGUIÓ TRABAJO". Below the navigation bar, there are tabs for "Ecuador", "Pichincha", and "Quito", with "Quito" selected. A search bar is present with the text "Buscar empleos en Quito" and a "Búsqueda avanzada" link. A list of job categories is shown on the left, including "Administración", "Call Center", "Comercio Exterior", "Comunicación", "Construcción", "Diseño", "Educación", "Finanzas", "Gastronomía y Turismo", "Gerencia", "Ingeniería", "Legales", "Logística", "Marketing", "Medicina", "Minería", "Oficios", "Producción", "RRHH", "Secretaría", "Seguros", "Tecnología", and "Ventas". The main content area displays "Empleos destacados en Quito" with several job listings from Indra Sistemas, including "Asistente Contable", "Programador SOA", "Analista Programador SOA", "Analista SOA", "Programador BPM", and "Analista Programador BPM".

Gráfica 13: Enlace de redirección desde la bolsa de trabajo del CONADIS



Gráfica 14: Formulario de registro y acceso al SIL (Servicio de Integración Laboral), discapacitados

En el tercer enlace dentro del portal del consejo nacional de discapacidades, se establece la opción de ingreso de datos como empleador, el cual te dirige hacia un formulario similar al anteriormente expuesto, siendo el resultado final exactamente el mismo, sin verificación, sin validación ni confirmación de ingreso al sistema de datos

Como principal observación al servicio otorgado por este portal web, debemos destacar que una vez realizado el proceso de registro y enviada la información solicitada, no sucede absolutamente nada, el portal se redirecciona hacia una página central en blanco, no se recibe un mensaje de confirmación de ingreso de datos ni tampoco algún tipo de verificación del registro de datos.

Usted se encuentra en:

**Servicio de Integración Laboral
Para Personas con Discapacidad**
Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad

Discapacidad no es Incapacidad, Reconoce sus potencialidades, contrata personas con Discapacidad y cumple con la ley.

Llene el siguiente formulario y lo contactaremos a la brevedad. [Haga clic aquí para regresar al Inicio](#)

Nombre de la Empresa:

Provincia:

Ciudad:

Vacante que requiere:

Dirección:

Teléfono 1:

Teléfono 2:

Sitio Web:

Sector de Actividad:

Persona de Contacto:

Cargo:

Mail:

Teléfono Celular:

Teléfono Fijo:

¿Tiene trabajadores con Discapacidad?

[Joomla Professional Work](#)

Ingrese su consulta...

Haz clic aquí

PROYECTOS

Haga clic para ver los proyectos

VIDEOS

Ver videoteca

ENCUESTA

ACCESO

Ingreso a Sistema

Gráfica 15: Formulario de registro y acceso al SIL (Servicio de Integración Laboral), empleador

5.2.3.2 Observaciones

Al cabo de tres días posterior al ingreso de la información ingresada en el formulario del SIL (Servicio de integración laboral) fue receptado un correo de uno de los funcionarios del Servicio de Integración Laboral en el cual se exponía lo siguiente:

“por favor acercarse a nuestras oficinas a partir del 20 de Febrero 2014 para una entrevista, estamos ubicados en el Mezanine del Secap, junto al Conadis sobre la Av. Quito y Padre Solano. Traer hoja de vida y copia de carnet y cedula. Puede venir de 8:30 a 13h00 y de 14h00 a 16:00

*Saludos,
Daysi Villarreal
Orientadora Sil Guayas
2690021”*

Lo cual nos permitió inferir que el sistema utilizado se basaba en un sistema desarrollado bajo el CMS Joomla y utiliza un componente de formulario, el cual recepta los datos ingresados y los re-direcciona hacia un correo pre determinado, una vez receptada y revisada la información se procede con el

envío de la respectiva cita, luego de eso se procede a realizar una entrevista y posterior pasa a manos de una orientadora vocacional la cual es la encargada de buscar una plaza laboral disponible y adecuada según las aptitudes de la persona con discapacidad.

5.3 Especificaciones funcionales

Dentro de la funcionalidad del producto es importante destacar que la plataforma, en la primera etapa del proceso no proyecta una funcionalidad al 100% inclusiva, ya que el desarrollo y la aplicación de estas tecnologías implican una investigación más focalizada en cada una de las necesidades de accesibilidad tecnológica del individuo con capacidades especiales o diferentes. Sin embargo existen variedad de programas, componentes y dispositivos de ayuda tecnológica enfocados en suplir las necesidades de accesibilidad que pudieran tener los discapacitados.

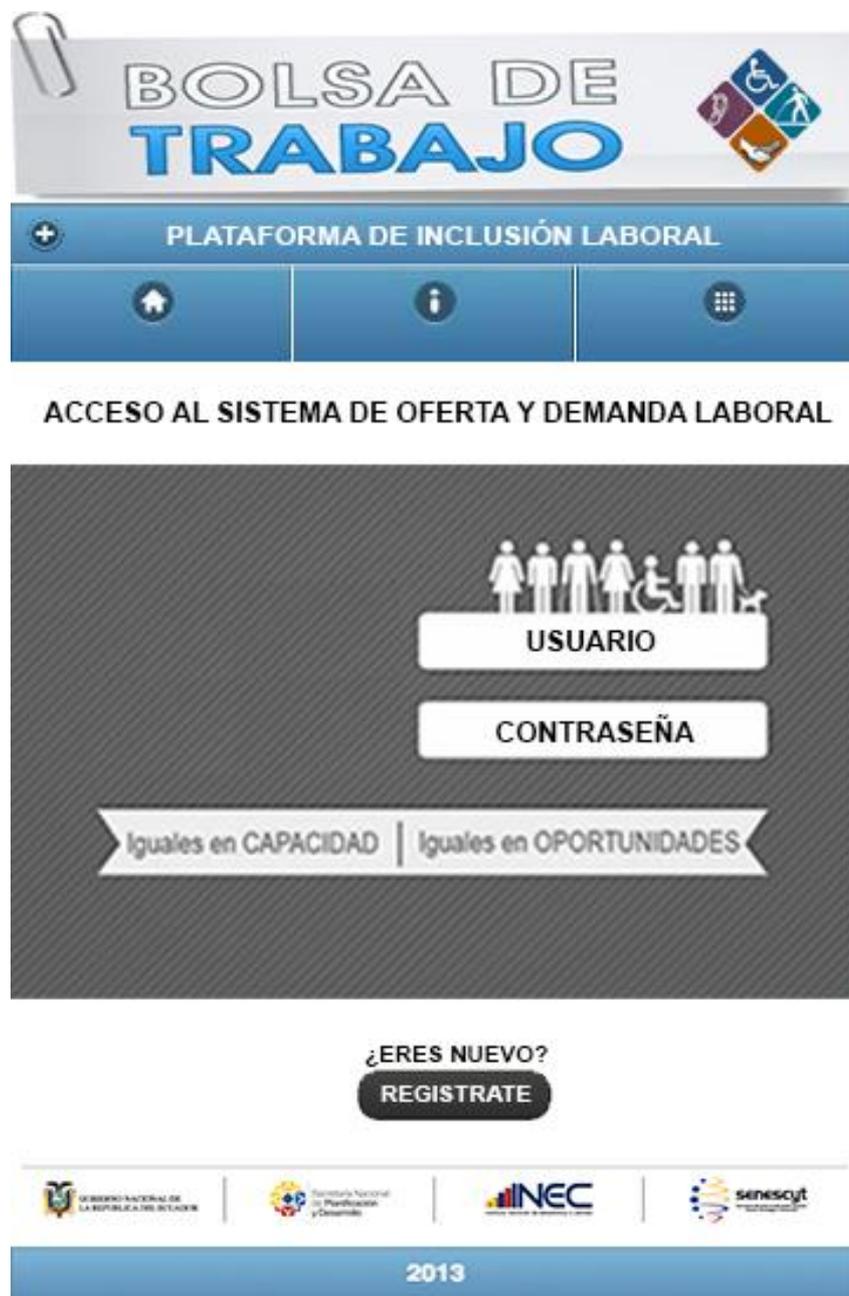
5.4 Módulos de la aplicación

La primera pantalla constara con una animación de bienvenida y un botón de ingreso al sistema (Nota: la primera pantalla es el filtro que impide a los robots ingresar a través de claves randomicas al sistema)



Gráfica 16 Aplicativo – ventana de inicio y acceso al sistema

La segunda pantalla permite el ingreso a la base de datos a través de la digitación de un usuario y una clave (Registrados previamente en la plataforma), contiene también un segundo botón de registro que te llevara a un sub link con un checkbox del tipo de usuario. Al escoger el tipo de usuario, y según la selección realizada se deberá llenar el siguiente formulario (Ver gráficas 17 y 18).



Gráfica 17: Aplicativo - Ingreso de usuario, contraseña y registro



Gráfica 18 : Aplicativo – ventanas de formulario de registro y confirmación de acceso al sistema

Botón Consultas: Según el nivel de acceso.

Acceso usuario: perfil del postulante, porcentaje de discapacidad, Historial laboral (Si lo tuviere), Habilidades y Destrezas, capacitaciones recibidas, opción de carga y descarga de Hoja de vida y certificados respectivos (Pueden ser de discapacidad, laborales, médicos, capacitaciones)

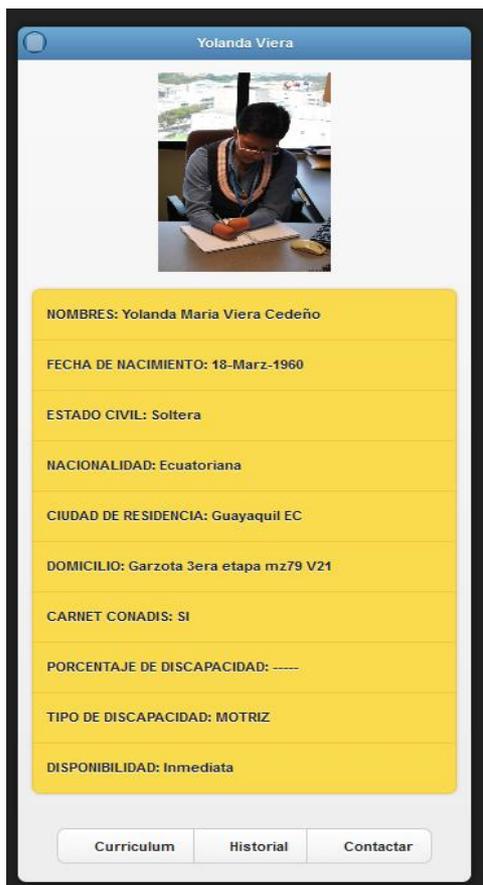
Acceso Empresa: Se agregara información generalizada de la empresa, Reseña, Actividad, Objetivo, Misión y Visión, número de sucursales, cantidad de plazas disponibles, requerimiento específico y orientado al campo inclusivo, dirección, contactos

Botón Postulación: La persona con capacidades especiales mediante este link accede a un listado el cual puede ser filtrado o en lista general de las vacantes disponibles.



Gráfica 19: Aplicativo - ventana acceso a la plataforma según el tipo de usuario y su requerimiento

Botón Ofertar: El empleador postula la disponibilidad de plazas laborales en su empresa, además de realizar la solicitud específica del personal que se asemeje más según las necesidades del puesto disponible.



Gráfica 20: Aplicativo - Muestra de perfil y modalidad de contacto con la persona con discapacidad

Botón noticias: textos noticiosos de interés a la comunidad de personas especiales: Como su nombre lo indica, este enlace informara sobre reformas, noticias especificas para la comunidad, además de comunicados, informes y boletines de cada una de las federaciones suscritas al programa.

Botón Actividades: Informa mediante el app agenda de actividades y eventos que se promueven con fecha, hora, lugar, institución y reseña del acto.

Botón Entidades:

Por categoría separa empresas suscritas, logo y link

Fundaciones suscritas, logo y link

Ministerios suscritos: Logo y link

Botón: Comenta

Aquí se registrara el feedback que promuevan los usuarios hacia la aplicación

Botón: Casos

Se actualizaran noticias de las personas contratadas y una breve reseña de su experiencia, además de su comentario.

Botón: Lectura

Expone artículos de interés, tratamientos, datos importantes.

Botón: Fan Page

Link al fan page de Facebook y actualizaciones en tiempo real del twither para recibir retroalimentación a través de las redes sociales.

5.5 Especificaciones Técnicas

El aplicativo será desarrollado en JQuery Mobile, utilizando tecnología en base a Phonegap, HTML5, Java Script y PHP, estas implementaciones permitirán el acceso y soporte en navegadores estándar tanto en dispositivos móviles como en navegadores web.

5.5.1 JQUERY

Es un Framework JavaScript, ampliamente usado por muchos desarrolladores de sitios webs. Este Framework sirve para incrementar la velocidad de desarrollo con JavaScript, encapsulando muchas tareas comunes que se realizan cuando usamos el lenguaje JavaScript.

Por otro lado JQuery Mobile consiste en un framework javascript para creación de sitios webs optimizados para los dispositivos móviles más populares. Agrega una capa más al JQuery tradicional y busca suplir algunas necesidades que los programadores de dispositivos móviles padecen.

JQuery es una de las herramientas más poderosas para el desarrollo web no-intrusivo. Funciona en todos los navegadores modernos y dispositivos móviles. (ibm.com, 2011)

5.5.2 JAVASCRIPT.

JavaScript es un lenguaje que fue diseñado para añadir interactividad a páginas HTML de secuencias de comandos y con la principal ventaja que es una programación ligera. Normalmente está incrustada directamente en las páginas HTML, y es un lenguaje interpretado (puede ejecutar secuencias de comandos sin necesidad de compilación) además que cualquier persona puede utilizar el lenguaje sin necesidad de adquirir una licencia.

5.5.3 HTML

HTML es el lenguaje con el que se definen las páginas web. Básicamente se trata de un conjunto de etiquetas que sirven para definir el texto y otros elementos que compondrán una página web.

El HTML se creó en un principio con objetivos divulgativos de información con texto y algunas imágenes. No se pensó que llegara a ser utilizado para crear área de ocio y consulta con carácter multimedia (lo que es actualmente la web), de modo que, el HTML se creó sin dar respuesta a todos los posibles usos que se le iba a dar y a todos los colectivos de gente que lo utilizarían en un futuro. Sin embargo, pese a esta deficiente planificación, si que se han ido incorporando modificaciones con el tiempo, estos son los estándares del HTML.

Numerosos estándares se han presentado ya. El HTML 4.01 es el último estándar a febrero de 2001. Actualización a mayo de 2005, en estos momentos está a punto de presentarse la versión 5 de HTML, de la que ya se tiene un borrador casi definitivo.

5.5.4 PHP

PHP es un lenguaje de programación de uso general de código del lado del servidor originalmente diseñado para el desarrollo web de contenido dinámico. Fue uno de los primeros lenguajes de programación del lado del servidor que se podían incorporar directamente en el documento HTML en lugar de llamar a un archivo externo que procese los datos. El código es interpretado por un servidor web con un módulo de procesador de PHP que genera la página Web resultante. PHP ha evolucionado por lo que ahora incluye también una interfaz de línea de comandos que puede ser usada en aplicaciones gráficas independientes. Puede ser usado en la mayoría de los servidores web al igual que en casi todos los sistemas operativos y plataformas sin ningún costo.

5.6 Análisis FODA del producto

- **Fortaleza**

Multiplataforma Web-Móvil por facilidad de acceso.

- **Oportunidad**

No existe en nuestro mercado una plataforma completamente funcional , y enfocada en fortalecer el proceso de selección de personas con capacidades especiales.

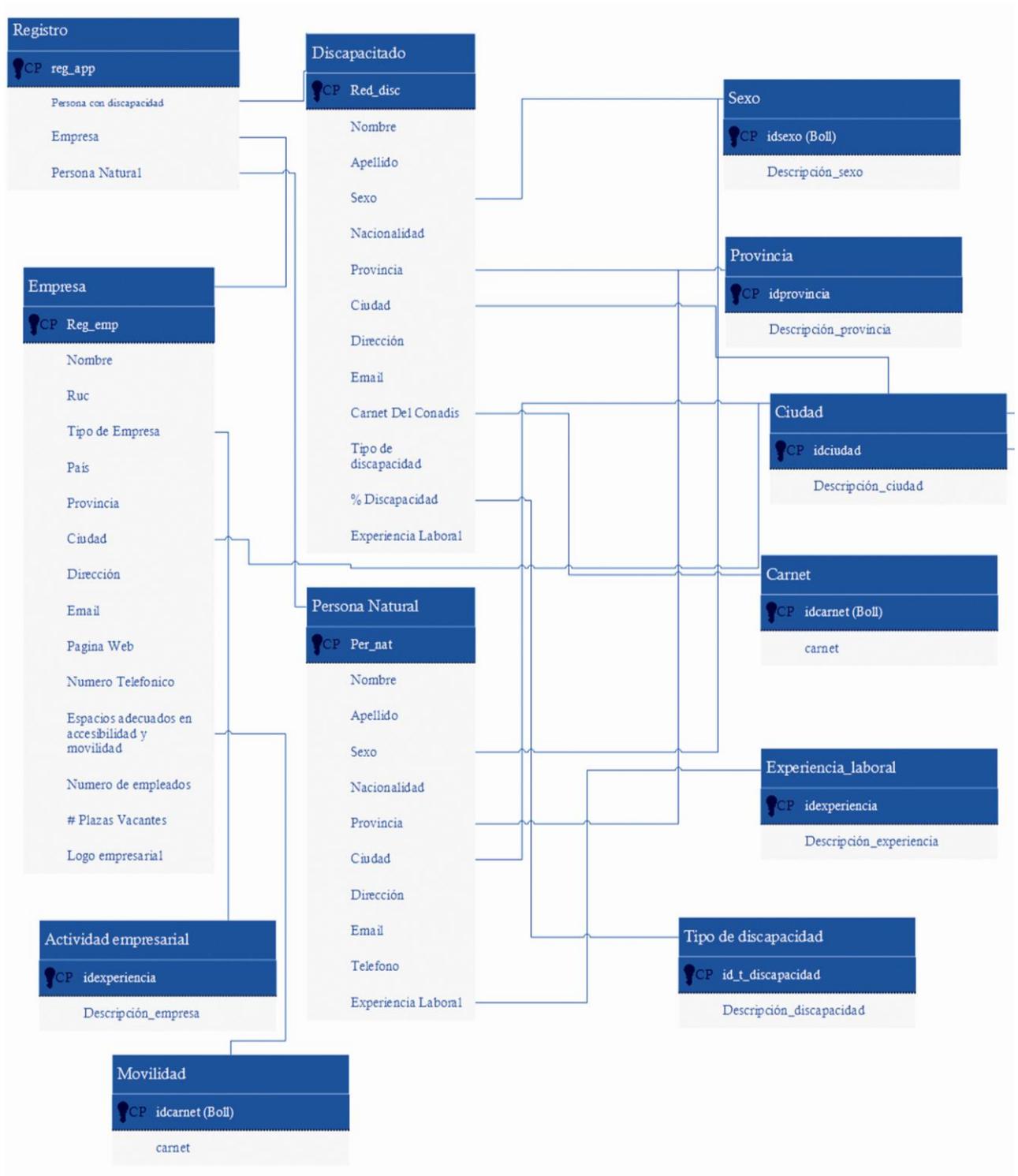
- **Debilidad**

Conocimiento técnico a nivel de desarrollo

- **Amenaza**

Alto grado de competitividad ante la viabilidad del producto

5.7 Diseño de Base de Datos



Gráfica 21: base de datos - esquema

5.7.1 Descripción de Tablas

Registro		
Campo	Tipo de Dato	Descripción
idreg_app	INT(9)	Código único identificador de la tabla
Persona con Discapacidad	INT(9)	Selecciona el tipo de usuario
Empresa	INT(9)	
Persona Natural	INT(9)	

Gráfica 22 base de datos – tabla de registros

La tabla registro será destinada al almacenamiento de los diferentes tipos de usuarios del aplicativo. Almacenara a las personas con discapacidad registradas en la base de datos proporcionada por el CONADIS y el SIL, así como también almacenara los datos de aquellas personas con discapacidad que se registren y que no sean parte de ninguno de estos sistemas, almacenara también los datos de las empresas que se registren para contratar personas con discapacidad o para acceder a los beneficios de nuestro servicio freemium y por ultimo registrara también a todas aquellas personas naturales que deseen ingresar sus datos y formar parte de la comunidad desarrollada a través del uso de esta aplicación, esta última opción está enfocada a personas naturales que tengan o no algún vinculo con las personas con discapacidad.

Discapacitado		
Campo	Tipo de Dato	Descripción
idReg_dis	INT(9)	Código único identificador de la tabla
Nombre	VARCHAR(45)	Nombre de la persona
Apellido	VARCHAR(45)	Apellido de la persona
Sexo	BOLL (2)	Sexo de la persona
Nacionalidad	VARCHAR(45)	País de Nacimiento de la persona
Provincia	VARCHAR(45)	Provincia donde reside la persona
Ciudad	VARCHAR(45)	Ciudad donde reside la persona
Dirección	VARCHAR(45)	Dirección de la persona
Email	VARCHAR(45)	Correo de la persona
Carnet del Conadis	BOLL (2)	Describe si cuenta con carnet de discapacidad
Tipo de discapacidad	VARCHAR(45)	Describe el tipo de discapacidad
% Discapacidad	INT(9)	Porcentaje de afectación por discapacidad
Experiencia Laboral	VARCHAR(120)	Experiencia y datos de trabajos anteriores

Gráfica 23 base de datos – tabla discapacitado

La tabla discapacitados permitirá almacenar toda aquella información concerniente a la persona con discapacidad, datos específicos, carnetización, % de discapacidad, experiencia laboral y demás. Con esta información no solo se alimentara la base de datos del aplicativo, sino también existe la posibilidad de cotejar datos entre la información obtenida por el aplicativo y aquella obtenida por el Consejo Nacional de Discapacidades.

Empresa		
Campo	Tipo de Dato	Descripción
idReg_emp	INT(9)	Código único identificador de la tabla
Nombre	VARCHAR(45)	Nombre de la empresa
Ruc	INT(15)	Numero de Ruc
Tipo de Empresa	INT(9)	Tipo de actividad que realiza la empresa
País	INT(9)	País donde labora la empresa
Provincia	INT(9)	Provincia donde reside la empresa
Ciudad	INT(9)	Ciudad donde realiza sus actividades la empresa
Dirección	VARCHAR(45)	Dirección de la empresa
Email	VARCHAR(45)	Correo de la empresa
Pagina Web	VARCHAR(45)	Sitio web de la empresa
Numero Telefónico	INT(15)	Numero telefónico del contacto
Accesibilidad y movilidad	BOLL (2)	Describe si cuenta o no con adecuaciones de acceso y movilidad
Numero de empleados	INT(9)	Cantidad de empleados
#Plazas vacantes	INT(9)	Numero de plazas disponibles para discapacitados
Logo Empresarial	VARCHAR(45)	Logo empresarial

Gráfica 24: base de datos – tabla empresa

La tabla empresa almacena los datos de cada una de las empresas registradas dentro del aplicativo, además los registros obtenidos mediante los convenios realizados con cada una de las diferentes cámaras de comercio del Ecuador. Podemos destacar que a través de la obtención de datos específicos como accesibilidad, movilidad, cantidad de empleados y número de vacantes disponibles, existe la posibilidad de detectar la cantidad de empleados con discapacidad que requiere una empresa y cuales están aptas para recibir a un tipo específico de empleados con discapacidad según sus adecuaciones estructurales

Persona Natural		
Campo	Tipo de Dato	Descripción
idReg_dis	INT(9)	Código único identificador de la tabla
Nombre	VARCHAR(45)	Nombre de la persona
Apellido	VARCHAR(45)	Apellido de la persona
Sexo	BOLL (2)	Sexo de la persona
Nacionalidad	VARCHAR(45)	País de Nacimiento de la persona
Provincia	VARCHAR(45)	Provincia donde reside la persona
Ciudad	VARCHAR(45)	Ciudad donde reside la persona
Dirección	VARCHAR(45)	Dirección de la persona
Email	VARCHAR(45)	Correo de la persona
Experiencia Laboral	VARCHAR(120)	Experiencia y datos de trabajos anteriores

Gráfica 25: base de datos – tabla persona natural

La tabla Persona Natural está diseñada específicamente para acoger datos e información relevante de aquellas personas que tengan algún interés especial, cercanía o afinidad con el sector de personas con discapacidad, pueden ser personas en pleno uso de sus facultades intelectuales y motrices, familiares o amigos de alguien que presente algún cuadro de discapacidad o gestores de ayuda social interesados en la comunidad desarrollada a través del uso del aplicativo.

Experiencia laboral		
Campo	Tipo de Dato	Descripción
idexperiencia	INT(9)	Código único identificador de la tabla
Descripción_experiencia	VARCHAR(120)	Dentro de esta opción se establece la posibilidad de cargar un currículum o redactar un breve historial laboral

Gráfica 26: base de datos – tabla experiencia laboral

La tabla experiencia sirve para almacenar datos de historial, experiencia laboral, capacitaciones recibidas entre otras cuestiones que de alguna manera detallen cada una de las habilidades y destrezas obtenidas en experiencia adquirida a través de trabajos realizados anteriormente.

Sexo		
Campo	Tipo de Dato	Descripción
idsexo	INT(9)	Código único identificador de la tabla
Sexo	BOLL (2)	Descripción del tipo de sexo del usuario

Gráfica 27: base de datos – tabla sexo

La **tabla Sexo** contendrá información sobre el sexo de los usuarios con discapacidad al llenar los formularios respectivos, estos son Masculino y Femenino.

Movilidad		
Campo	Tipo de Dato	Descripción
idmov	INT(9)	Código único identificador de la tabla
Adecuaciones de acceso y movilidad	BOLL (2)	Describe si cuenta o no con adecuaciones de acceso y movilidad

Gráfica 28: base de datos – tabla movilidad

La tabla movilidad está destinada a establecer una definición clara respecto a la cantidad de empresas registradas que tengan o no adecuaciones de movilidad, según esto se facilita también la pre selección de los posibles aspirantes a esta plaza laboral, ya que puede ser que existan 2 vacantes en una empresa que no tiene ascensor, por ende esta empresa no presenta las garantías necesarias de accesibilidad como para enviar a una persona con algún tipo de deficiencia motriz.

Carnet		
Campo	Tipo de Dato	Descripción
idcarnet	INT(9)	Código único identificador de la tabla
Carnet	BOLL (2)	Describe si cuenta o no con carnet del CONADIS

Gráfica 29: base de datos – tabla carnet

La tabla Carnet nos ayuda a definir si las personas registradas en el sistema cuentan o no con carnet del CONADIS, en caso de no contar es posible gestionar a través de nuestro convenio una cita con algún funcionario de dicha entidad para que realice el respectivo registro y carnetización de la persona con discapacidad.

5.8 Funciones del aplicativo

Dentro de la definición técnica del producto es necesario especificar que si bien es cierto, promueve el uso de un sistema enfocado al desarrollo económico y participativo de las personas con capacidades especiales, también resulta importante aclarar que, dentro de la primera etapa del proyecto, a través del aplicativo no se busca desarrollar tecnologías 100% accesibles a cierto tipo de discapacidades, sin embargo mediante la ayuda necesaria, el programa plantea ser totalmente abierto a receptor todo tipo de solicitudes de oferta y demanda laboral, indistintamente del tipo de disfunción del usuario.

Las funciones para las cuales está desarrollado el aplicativo serán las siguientes:

Promoción de oferta laboral

Promoción de demanda laboral

Difusión de actividades

Promoción de eventos

Registro de Empresario

Registro de Personas naturales

Publicidad

Auspicio

Noticias

Consultas de estado y solicitudes

Comentarios de entrada

Comentarios de salida

Presentación de información empresa interna (Objetivo, misión, visión, etc.)

Enlace a entidades de ayuda, auspiciantes y colaboradores

Exposición de casos

Blogs de interés

Enlace a Redes Sociales

6 Análisis de Mercado

6.1 Objetivo del Estudio

El Objetivo de este estudio se fundamenta en la recolección de la información necesaria para determinar la viabilidad del desarrollo de nuestro aplicativo, además de indagar datos respecto a la segmentación geográfica y demográfica de las necesidades mutuas que pudieran presentar, en torno al proceso de contratación, el empleador que necesite adherir a su plantilla laboral una persona con capacidades especiales y el sujeto con capacidades especiales en busca de una oportunidad laboral.

6.2 Objetivo General

Determinar si es posible incrementar los índices de contratación de las personas con capacidades especiales en el Ecuador, a través del uso de una aplicación web móvil que fomente la interacción directa entre el empleador y la persona con discapacidad, previo al proceso de selección de personal.

6.3 Objetivos Específicos

Determinar si resulta viable la venta directa a una institución gubernamental o establecer un margen de ingresos por ventas dentro del aplicativo.

Establecer un margen de error entre el grado de aceptación que podría tener el uso del aplicativo dentro del sector empresarial.

Establecer cuál sería la plataforma más viable para el desarrollo del aplicativo.

6.4 Análisis del Sector Industrial

Es bastante amplio el sector industrial dentro del cual se desarrollara el foco de nuestra investigación, ya que según el artículo 47 de la Nueva Ley Orgánica de Discapacidades, se establece 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. 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”. Es decir que hasta la presente fecha todas las empresas de más de 25 empleados, públicas y privadas, nacionales y extranjeras, cerca de 11.238 están en la obligatoriedad de cumplir con esta normativa vigente.

6.5 Reseña Histórica del Sector

Según datos de la organización de Estados americanos (OEA) el 11,4% de la población en el continente tiene algún tipo de discapacidad. De esto, según datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadistas y Censos (INEC), se estima que el aproximado hasta el 2012 del total de la población Ecuatoriana era de 15.492.264 personas, de los cuales, según un análisis realizado por el Consejo Nacional de Discapacidades, se estableció que dentro del país existen aproximadamente 1´600.000 personas con algún tipo de discapacidad.

Mientras que en lo que al sector empresarial respecta, según datos del INEC se establece que el país contaba hasta el 2012 con aproximadamente 179.830 empresas. Las empresas que lideran se dedican al comercio, la manufactura, agricultura, transporte, científico-técnico, minas y canteras, financieras, construcción, información, actividades administrativas y otros. Se calcula que 1 de cada 4 empresas pertenecen al sector del comercio y que hay 124 por cada 10.000 habitantes, En cuanto a establecimientos a nivel nacional, según el Censo Económico, existen 239.625. Al igual que las empresas, el mayor número está relacionado con el comercio. A los establecimientos de comercio les siguen otros servicios con un 10,30%, inmobiliarias con 7,44%, actividades profesionales con 7,12% y transporte 6,8%. El mayor número de establecimientos se ubica en las provincias de Guayas (72.713), Pichincha (62.350), Manabí (14.155), Azuay (11.457) y El Oro (10.851). Por cada 100.000 habitantes hay 166 establecimientos.

Empresas del Ecuador distribuidas por sectores

Por provincia

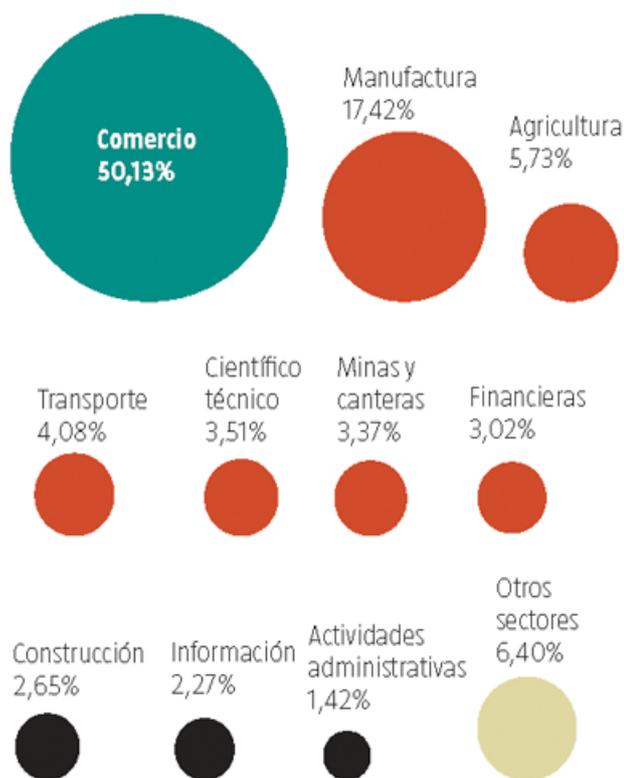
Las provincias con mayor número de compañías son: Guayas, Pichincha, Manabí, Azuay, El Oro.

Provincias	Empresas	Participación al total Nacional
Guayas	58.754	32,672%
Pichincha	50.269	27,954%
Manabí	9.970	5,544%
Azuay	8.438	4,692%
El Oro	7.567	4,208%
Tungurahua	5.368	2,985%
Loja	4.532	2,520%
Los Ríos	4.361	2,425%
Imbabura	3.840	2,135%
Chimborazo	3.714	2,065%
Esmeraldas	3.655	2,032%
Cotopaxi	2.828	1,573%
S. D. de los Tsáchilas	2.650	1,474%
Sucumbíos	1.966	1,093%
Cañar	1.789	0,995%
Carchi	1.461	0,812%
Morona Santiago	1.266	0,704%
Orellana	1.263	0,702%
Santa Elena	1.236	0,687%
Bolívar	1.224	0,681%
Zamora Chinchipe	1.142	0,635%
Pastaza	1.070	0,595%
Napo	908	0,505%
Galápagos	557	0,310%
Zona no delimitada	2	0,001%
Total	179.830	

100% Ubicación geográfica de acuerdo al domicilio tributario

Totales por actividad económica

De acuerdo al nivel de ventas, el 50% de las empresas se ubica en el sector comercio.



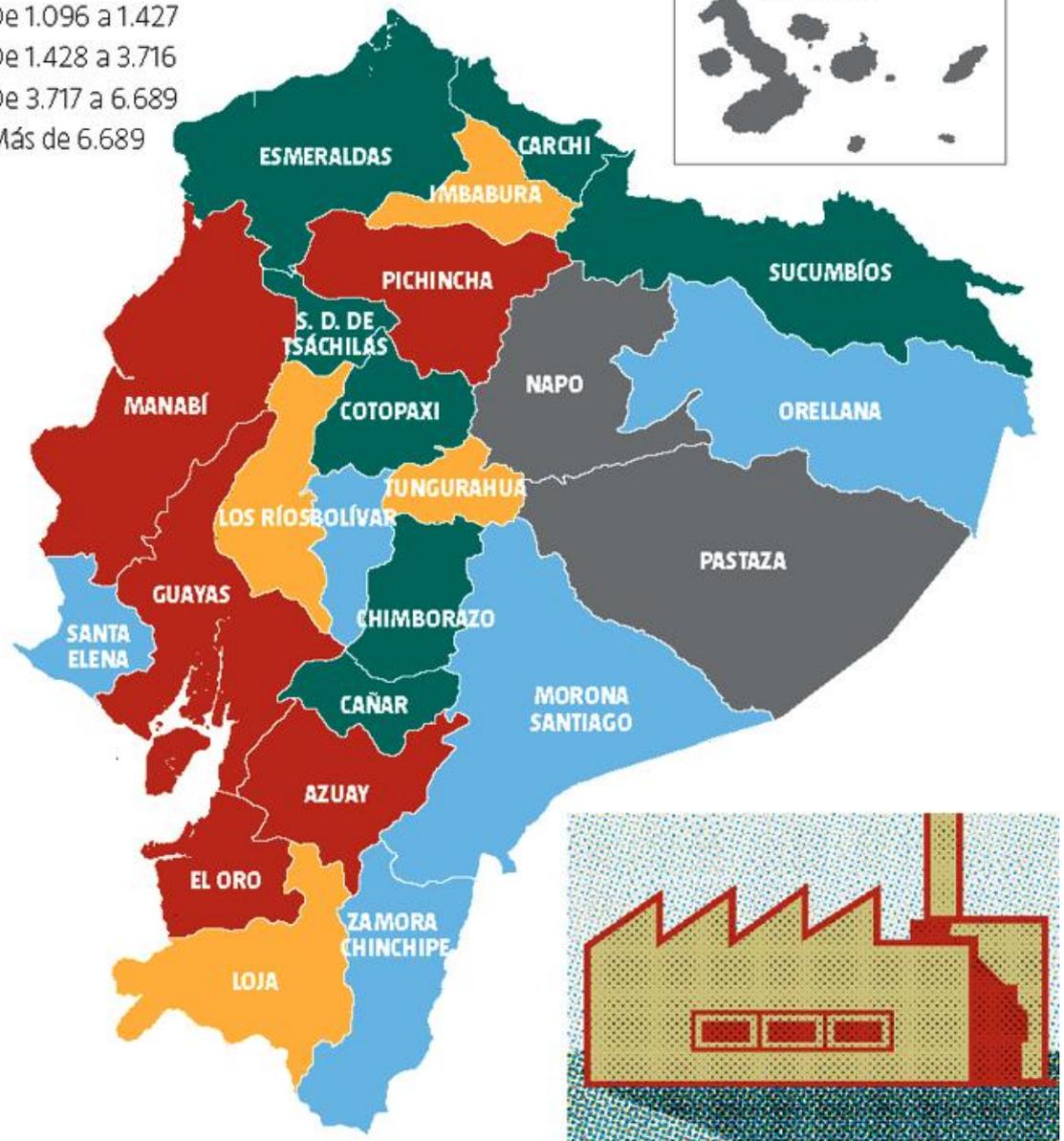
Totales 99.779 millones de dólares

Fuente: <http://www.telegrafo.com.ec/images/eltelegrafo/Economia/2012/25-8-12-grafico2.png>

Gráfica 30: distribución sectorial de empresas

Número de empresas

- De 1 a 1.095
- De 1.096 a 1.427
- De 1.428 a 3.716
- De 3.717 a 6.689
- Más de 6.689



Fuente: Directorio de Empresas y Establecimientos del INEC / Infografía: El Telégrafo / infografia@telegrafo.com.ec

Fuente: <http://www.telegrafo.com.ec/economia/item/las-179830-empresas-del-pais-divididas-en-11-sectores.html>

Gráfica 31: número de empresas en el Ecuador y su distribución geográfica

6.6 Estado actual del Sector

De las 179.830 empresas que arrojo en estudio realizado por el Instituto nacional de estadísticas y censos (INEC), se establece según otro estudio realizado por el consejo nacional de discapacidades que en el Ecuador hay 11.238 empresas (No especifica si son públicas o privadas) obligadas a cumplir con el porcentaje de contratación del 4%, por tener en nomina a mas de 25 empleados

6.7 Tendencias económicas del Sector

El total de empresas ecuatorianas obligadas a contratar en su nómina a personas con capacidades especiales actualmente alberga un aproximado de 1'746.674 trabajadores, y han contratado formalmente a 61.112 personas con discapacidad. Les faltaría asumir a 8.754 más para cumplir con el porcentaje del 4%, cabe destacar que este porcentaje antes mencionado solo contempla la población registrada por el Consejo Nacional de Discapacidades.

6.8 Segmentación del Mercado

6.8.1 Clientes Potenciales

Como clientes potenciales tenemos la Presidencia y la Vicepresidencia de la República, al Consejo Nacional de Discapacidades, a las Cámaras de Industrias del Ecuador, La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), Farmacéuticas, Empresas de prótesis y Ortesis, Entidades dedicadas al desarrollo de planes enfocados y afines al grupo de personas con discapacidad entre otras.

6.8.2 Tamaño del mercado

- Personas con discapacidad en el Ecuador
1'600.00 Aproximadamente
- Número de empresas en el Ecuador
179.830
- Empresas obligadas a cumplir con el % de contratación de personas con discapacidad
11.238
- Personas que utilizan Smartphone en Ecuador
6'859.938
- Cantidad de Personas que tienen acceso a Internet en Ecuador
5,5 millones de personas

Estimamos realizar un programa social enfocado en promover la contratación de personas con capacidades especiales, realizando también campañas de concientización a través del uso de redes sociales, fomentando la difusión de

programas de ayuda, obteniendo un alto número de seguidores, difundiendo viralmente el contenido de nuestra comunidad en un mercado donde las personas pasan más tiempo frente a un computador que al televisor o revisando medios impresos. A través del internet nos comunicamos, nos informamos y nos entretenemos, potencialmente estimamos llegar a 11.238 empresas que requieren contratar personas con discapacidad, fuera de esto en primera y instancia nuestro cuerpo de ventas estima captar una cuota anual del mercado ecuatoriano no menor al 2% del total empresas por concepto de pauta y publicidad dentro de nuestro aplicativo, lo cual nos deja una brecha de 3,596 empresas que serán nuestra principal cuota del mercado.

6.9 Plan de Mercadeo

6.9.1 Estrategias de servicio

6.9.2 Ciclo de vida del plan estratégico de inclusión socio laboral

Según lo estimado, el producto final tendrá un ciclo de vida no mayor a 2 años, ya que es el plazo estimado dentro de la propuesta para comprobar la eficacia de la puesta en marcha de cada una de las estrategias de posicionamiento del producto, de la campaña digital en pro de la contratación de personas con capacidades especiales, y de la efectividad del uso de la plataforma web móvil.

6.9.3 Estrategia de penetración al mercado.

Debido a que gubernamentalmente desde el 2007 se ha llevado a cabo una fuerte campaña de concientización en torno a las políticas inclusivas que se debe tener social y laboralmente, no se considera necesario realizar una fuerte inversión con lo que respecta a la introducción de nuestra propuesta, más bien se considera que al ser conocidas las leyes constitucionales y laborales en pro de la contratación de personas con capacidades especiales.

Para la penetración al mercado específico se plantea una estrategia de bajo costo y de largo alcance, utilizando únicamente medios digitales como

canales de comunicación y distribución. Mismos que se detallaran en los puntos de Publicidad y Promoción.

6.10 Características del producto

6.10.1 Marca

El plan de inclusión social que se pretende implementar a través de la gestión del CONADIS, tendrá el siguiente logotipo:

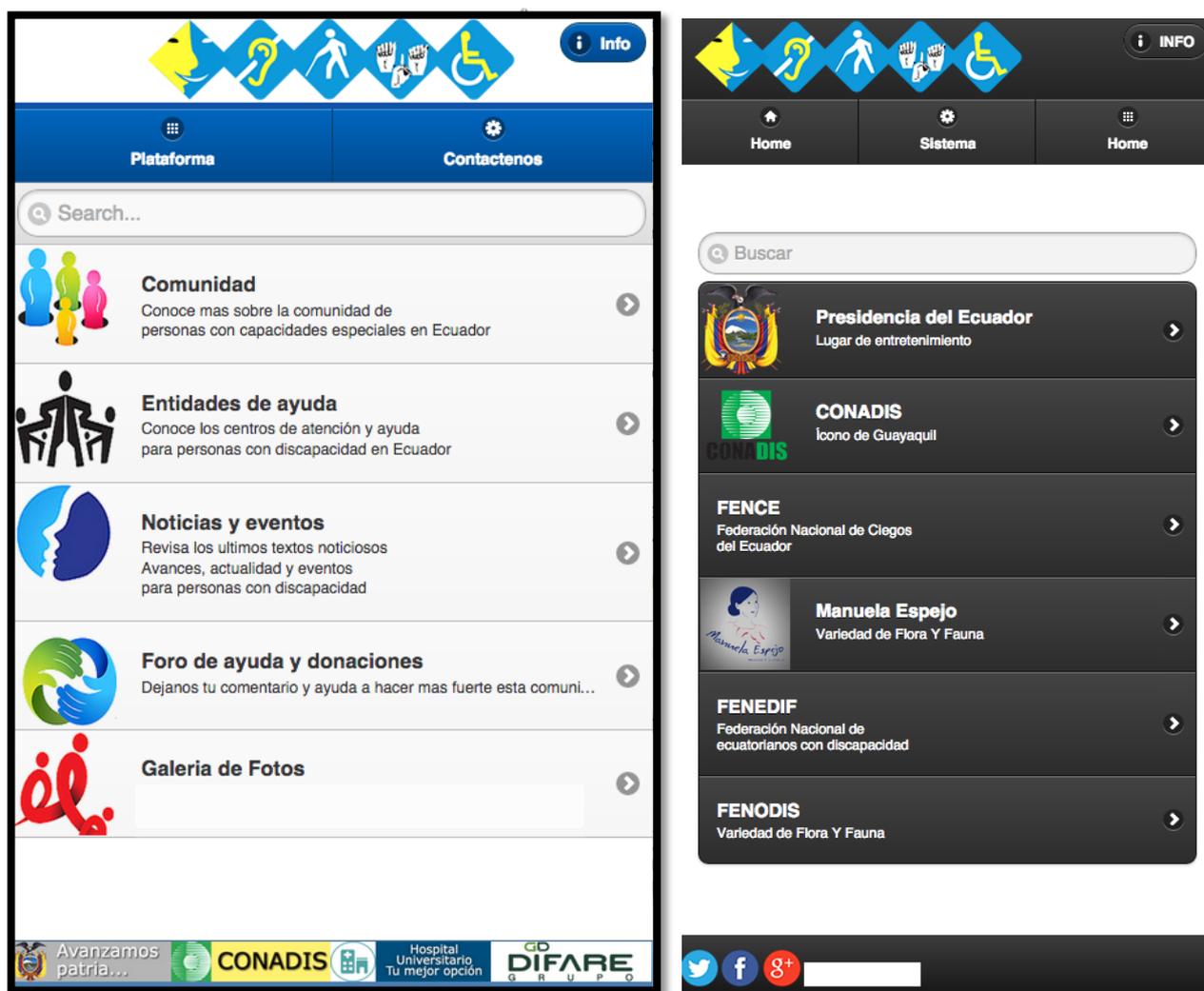


Gráfica 32: Logotipo del aplicativo

Mismo que busca dejar en claro el target específico, enfoque e implementación, a través del correcto uso de elementos iconográficos. Y cuya campaña para posicionar el uso del aplicativo llevara el siguiente nombre y eslogan:

- Plataforma socio-laboral inclusiva
 - Oportunidades inclusivas para personas con capacidad.

6.11 Imagen del producto.



6.12 Estrategias de precio

La estrategia de precio se basa en el establecimiento de planes accesibles y la posibilidad de realizar pautas de bajo presupuesto en los planes PxC (Pago por clic), llegando objetivamente al mercado requerido, o con el fin de obtener una cuota específica de ese mercado bajo los planes CPC (Costo por clic) o dejando abierta la posibilidad de llegar no solo al mercado específico sino a todo tipo de usuarios bajo los planes de PVP (Pago por ver)

6.13 Canales de Distribución

Los canales de distribución utilizados para el desarrollo de nuestro aplicativo serán 100% digitales, el aplicativo está alojado en 6 sitios web diferentes, sitios de cada una de las federaciones agregadas a la FENEDIF, además

tendremos presencia en la página de la Vicepresidencia de la Republica y del Consejo Nacional de discapacidades, por otro lado se pretende difundir toda aquella información recogida y de interés al sector de personas con capacidades especiales a través de los diferentes canales social media a los cuales se encuentre suscrito el aplicativo, canales como Facebook, Twitther, LinkedIn, Google Plus entre otros, de igual manera las pautas por concepto de auspicio y publicidad serán retransmitidas constantemente a través de cada uno de los canales antes mencionados

6.14 Publicidad y Promoción

Una de las primeras acciones en pro de la atracción de seguidores a la comunidad será el desarrollo de una campaña de publicidad offline en donde incluiremos una serie de materiales impresos, volantes, dípticos informativos sobre el uso del portal, visitas empresa a empresa, rotulación de vehículos, publicidad a través de estrategias de marketing directo y vallas publicitarias.

Como segundo paso iniciaremos la puesta en marcha de nuestra campaña de concientización online, dentro de la cual promovemos la suscripción a nuestra comunidad en redes sociales, realizaremos pautas CPV de nuestros banners Re-direccionándolos a nuestras redes en búsqueda de una suscripción o a nuestro land page informativo sobre el uso del aplicativo.

Además de esto aplicaremos estrategias SEO en busca de posicionar nuestra campaña y el uso del aplicativo, lo cual no debe representar un mayor reto ya que en nuestro mercado no existe una competencia lo suficientemente fuerte y posicionada como impedir que los tags de nuestro APP se posicionen en un plazo no mayor a 2 meses a partir de su lanzamiento.

Dentro de lo que respecta al contexto comunicacional del proyecto, se plantea realizar una difusión netamente digital hacia nuestro público objetivo, esto será orientado de igual manera a los empresarios como al postulante a una plaza laboral. Y los canales de difusión implementados serán los siguientes

Redes Sociales:

Facebook.

Twitter

LinkedIn

Google plus

Slideshare.net

E-Mail-Marketing dirigido



Gráfica 34: banner social media



Gráfica 35: banner linkedin

6.15 Presupuesto de campaña Publicitaria Inicial

DESCRIPCIÓN	Meses	Costo	Total
Campaña publicitaria (Social Media)	4	1.500,00	6.000,00
Campaña publicitaria (Radio)	2	5.000	10.000,00
TOTAL			\$16.000,00

Gráfica 36: tabla de presupuesto por campaña publicitaria inicial

7 Análisis Financiero

7.1 Financiamiento del proyecto

En lo que respecta a los ingresos percibidos por desarrollo e implementación del aplicativo, se establece que se darán de la siguiente manera:

1.-El aplicativo se financiara mediante la asignación de 4 espacios fijados para los principales auspiciantes, estos espacios estarán ubicados permanentemente en la parte inferior del aplicativo, se estima la posibilidad de

contar con el Consejo Nacional de Discapacidades como nuestro principal auspiciante, ya que nuestra empresa, a través de la figura de servicios prestados busca suplir su necesidad legal de promover y difundir programas y actividades afines al sector de personas con capacidades especiales, además de promover la contratación laboral de las personas con capacidades especiales.

2.- Se establece también la figura de venta por publicidad dentro de nuestro aplicativo. A través de este sistema de venta por publicidad se ofrece al cliente, mediante convenios realizados con cada una de las federaciones de personas con discapacidad, mediante el consejo nacional de discapacidades, y mediante un acuerdo con la Vicepresidencia de la República del Ecuador
Presencia de nuestro aplicativo en 7 sitios web:

- <http://www.fenedif.org/>
- <http://www.discapacidadesecuador.org/>
- <http://www.fepapdem.org/>
- <http://www.fenceec.org/>
- <http://www.sordosecuador.com/>
- <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>
- <http://www.vicepresidencia.gob.ec/>

3.- Suscripción anual Freemium por parte de las empresas para el completo acceso a nuestro servicio, es decir acceso a un historial de trabajo, pre-selección del personal según sus características, capacidades, destrezas y habilidades especiales, además de prioridad en los procesos de selección.

4.- Ingresos por promoción y difusión de programas y planes de gobierno enfocados al sector de personas con capacidades especiales.

7.2 Cuadro de costos y kit de ventas

Tabla de auspicios		
Espacio #	Precio	Ubicación
1	1.500	Footer
2	1.500	Footer
3	1.500	Footer
4	1.500	Footer

Gráfica 37: tabla de costos por auspicio

Se establece la tabla de auspicios según la asignación de los espacios designados netamente a las empresas publicas auspiciantes. Con esto buscamos jerarquizar su presencia, apoyo o aval en el desarrollo del trabajo realizado mediante el aplicativo, destacando además que, el hecho de que esto represente una relación interinstitucional no significa que no se pueda o se deban establecer rubros económicos de ayuda para la manutención del programa. Por lo tanto es importante recalcar que mediante la puesta en marcha del aplicativo lo que se busca es:

- Promover Programas enfocados y afines al grupo de personas vulnerables, principalmente personas con discapacidad.
- Promoción de oferta y demanda laboral para personas con discapacidad
- Difusión de actividades y eventos realizados en pro de las personas con discapacidad.
- Acopio de información para la difusión de programas médicos y ayudas técnicas a nivel nacional
- Desarrollo y mediación de una comunidad social media, enfocada en la agrupación de personas con discapacidad.
- Difusión informativa de los diferentes tipos de discapacidad, casos, tratamientos posibles y programas de ayuda.

7.3 Costos por publicidad

Tabla de publicidad.					
Tipo	Ubicación	Medida	CPV	CPM	P x Clic
Banners Pop Up	Central	300 x 250	\$300	\$150	0,05 Cts.
Full Banner Pop Up	Full	Responsive (Adaptativa)	\$500	\$250	\$0.20 Cts.
Banner Superior	Encabezado	300 x 50	\$250	\$125	\$0.034 Cts.
Banner 6:1 A	Footer	168 x 42 PX	\$125	\$75	\$0.025 Cts.

Gráfica 38: tabla costos por publicidad

7.3.1 Descripción de tablas y costos por publicidad

La tabla de costos# 2 corresponde a la siguiente descripción y valores:

- **Banner Pop Up de medida 300 x 250**

Descripción

Banner dinámico, aparecerán según la cantidad de espacios asignados en ventas, de manera aleatoria al hacer clic en cualquiera de los enlaces y su ubicación se dará en la parte central del aplicativo a manera de ventana emergente, la duración de la misma deberá ser de no menos de 3 a 4 segundos por cliente y su asignación será de una vista por usuario.

Se establecen dos opciones de cobro, la primera se será la opción CVP (Costo por ver), esta establece un rubro más alto debido a que su visualización tendrá ilimitado número de visualizaciones según la cantidad de clientes visiten el aplicativo mientras dure la pauta por contrato y servicio. Mientras que, por otro lado se establece también la opción CPM (Costo por mil), en donde el cliente accede a un número limitado de visualizaciones, la pauta establece que tenga acceso a 1000 visualizaciones por contrato dentro del total de clientes que visualicen el aplicativo mientras dure la pauta, esta modalidad establece sin lugar a dudas una opción más económica y asequible al cliente.

Se plantea la opción también de establecer la media de un presupuesto inicial por tema de pauta, siendo así que el costo por clic se establece en 0,5 Ctv. Esta opción ofrece la facilidad de asignar un valor fijo y debitar según la cantidad de usuarios den clic o visualicen el banner, o ir sumando un rubro final según la cantidad de impresiones haya recibido y siempre y cuando el cliente no haya establecido un límite al presupuesto final, la base inicial de la pauta \$100.

BOLSA DE TRABAJO

PLATAFORMA DE INCLUSIÓN LABORAL

CORPORACIÓN EL ROSADO S.A **7 SOLICITUDES**

Nombre de la Empresa:

Provincia:

Ciudad:

Vacante que requiere:

Dirección:

Teléfono 1:

Teléfono 2:

Sitio Web:

Sector de Actividad:

Persona de Contacto:

Cargo:

Mail:

Teléfono Celular:

Teléfono Fijo:

¿Tiene trabajadores con Discpacidad? **Seleccione :**

ENVIAR

2013

Gráfica 39: asignación de espacios publicitarios – pop up

- **Full Banner Pop Up (Adaptativo)**

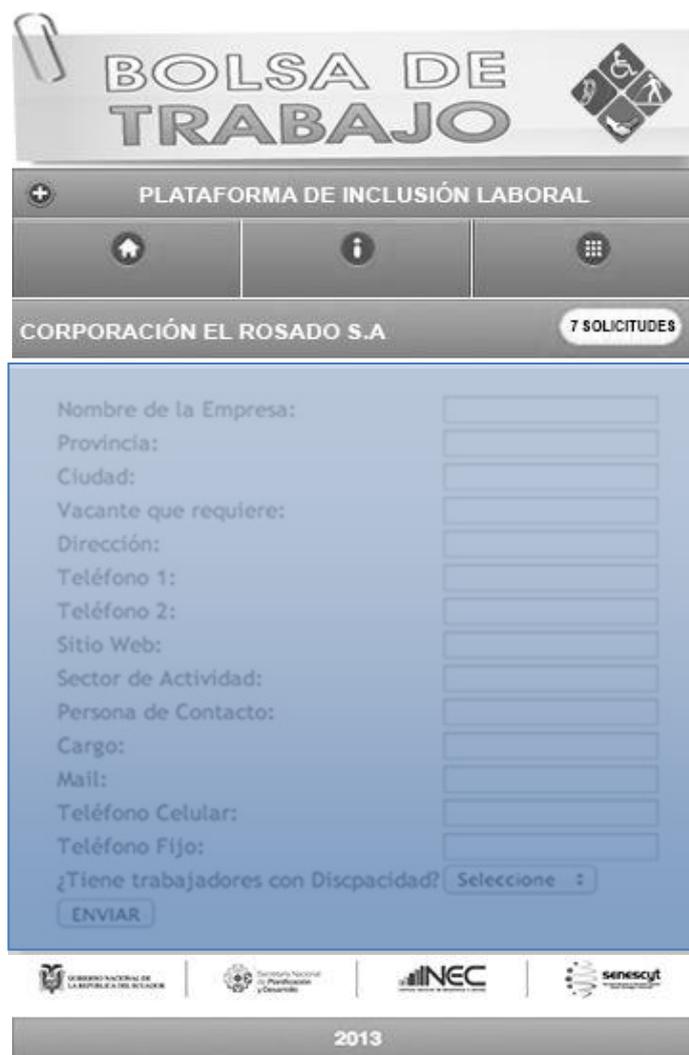
Descripción

El Full Banner adaptativo estará diseñado en función de aparecer en el entorno total de la pantalla por un lapso de 4 segundos mientras se carga cualquiera de las consultas realizadas por el usuario.

El rubro asignado al CPV será de \$500 teniendo opción a un número ilimitado de visualizaciones dependiendo netamente de la cantidad de visitas recibidas dentro del aplicativo.

La asignación a CPM está establecida en \$250

El Costo por clic inicial está valorado en \$0.20 siendo la base inicial de la pauta \$200



Gráfica 40: asignación de espacios publicitarios – pop up responsive

- **Banner Superior**

Descripción

El Banner superior aparecerá aleatoriamente junto a otros auspiciantes, tendrá una medida estándar de 300 x 50, su CPV se establece en \$250, su tiempo de visualización será de 5 segundos y una vez visualizado pasara a una lista de espera, la cual una vez realizadas las impresiones de las demás publicidades, permitirá nuevamente aparecer en el encabezado.

El CPM está asignado en \$150 mientras que el Pago por Click está en \$0.034 Cts., siendo la base inicial de este \$150

BOLSA DE TRABAJO

PLATAFORMA DE INCLUSIÓN LABORAL

CORPORACIÓN EL ROSADO S.A **7 SOLICITUDES**

Nombre de la Empresa:

Provincia:

Ciudad:

Vacante que requiere:

Dirección:

Teléfono 1:

Teléfono 2:

Sitio Web:

Sector de Actividad:

Persona de Contacto:

Cargo:

Mail:

Teléfono Celular:

Teléfono Fijo:

¿Tiene trabajadores con Discapacidad?

ENVIAR

2013

Gráfica 41 asignación de espacios publicitarios – banner superior

- **Banner 6:1 A**

Descripción

El banner 6:1 A es una propuesta económica con relación a los demás formatos planteados, eventualmente será ubicado en la parte inferior, debajo de los auspiciantes bajo una medida de 168 x 42 y aparecerá en determinadas paginas según el contrato acordado entre el agente de ventas y el cliente.

De igual manera se establece la posibilidad de pautas en CPV, CPM y CPC, siendo los valores los siguientes.

CPV: 250

CPM: 125

CPC: 0.025 con base inicial de \$100

The image shows a web form for job applications. At the top, there is a banner with the text 'BOLSA DE TRABAJO' and a logo with icons for accessibility. Below this is a navigation bar with a plus sign, a home icon, an information icon, and a grid icon. The main header reads 'PLATAFORMA DE INCLUSIÓN LABORAL' and 'CORPORACIÓN EL ROSADO S.A.' with a button that says '7 SOLICITUDES'. The form fields include: 'Nombre de la Empresa:', 'Provincia:', 'Ciudad:', 'Vacante que requiere:', 'Dirección:', 'Teléfono 1:', 'Teléfono 2:', 'Sitio Web:', 'Sector de Actividad:', 'Persona de Contacto:', 'Cargo:', 'Mail:', 'Teléfono Celular:', 'Teléfono Fijo:', and a dropdown menu for '¿Tiene trabajadores con Discapacidad?'. There is an 'ENVIAR' button at the bottom of the form. The footer contains logos for the Government of Tucumán, the National Institute for the Promotion and Defense of the Disabled (INPEC), and SENESCYT, along with the year '2013'.

Gráfica 42: asignación de espacios publicitarios – pie de pagina

7.4 Datos financieros

7.4.1 Inversión inicial

PROYECTO INVERSION	
1 SERVIDOR	4.000,00
CAPITAL DE TRABAJO	28.080,00
GASTOS DE CONSTITUCION	1.435,00
EQUIPOS DE COMPUTACION	3.500,00
SOFTWARE	2.500,00
MUEBLES DE OFICINAS	1.980,00
TOTAL INVERSION	41.495,00

ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO		
TOTAL INVERSION	41.495	100%
PRESTAMO BANCARIO	31.495	76%
CAPITAL SUSCRITO	10.000	24%

El monto total de la inversión inicial se estima 41.495,00, el cual será financiado en un 76% mediante un préstamo bancario por un valor de 31.495 y el otro 24% a través del capital suscrito

DEPRECIACIÓN		
	ANUAL	MENSUAL
1 SERVIDOR	1.333,33	111,11
EQUIPOS DE COMPUTACION	1.166,67	97,22
SOFTWARE	833,33	69,44
MUEBLES DE OFICINAS	198,00	16,50
TOTAL DEPRECIACION	3.531,33	294,28

Gráfica 43: datos financieros – inversión – financiamiento y depreciación

La tecnología se deprecia mediante el método de línea recta, y el monto de depreciación va de acuerdo con lo estipulado por la Superintendencia de Compañías.

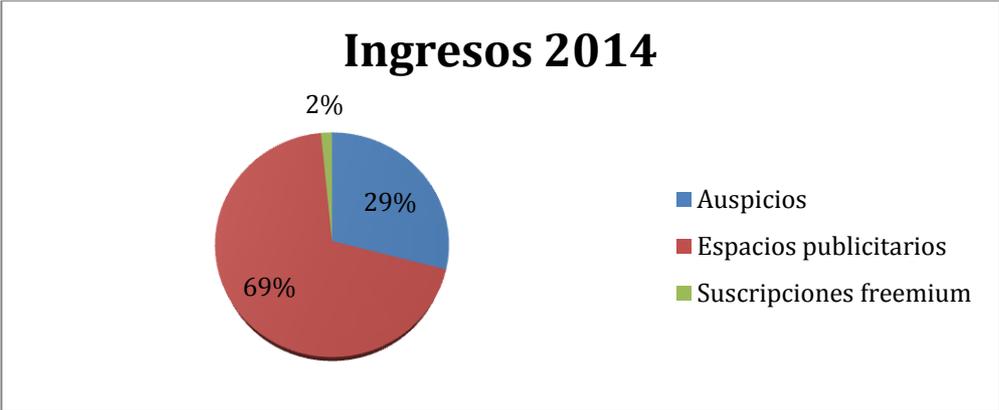
7.4.2 Proyecciones de ventas y gastos

TIPOS DE ESPACIOS	INGRESOS POR VENTAS											
	ENERO 2014	FEBRERO 2014	MARZO 2014	ABRIL 2014	MAYO 2014	JUNIO 2014	JULIO 2014	AGOSTO 2014	SEPTIEMBRE 2014	OCTUBRE 2014	NOVIEMBRE 2014	DICIEMBRE 2014
Auspicios	1,500.00	3,000.00	3,000.00	3,000.00	4,500.00	4,500.00	4,500.00	4,500.00	4,500.00	4,500.00	4,500.00	4,500.00
Banners Pop Up CPV	600.00	1,200.00	600.00	600.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00
Full Banner Pop Up CPV	500.00	500.00	500.00	500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00
Banner Superior CPV	500.00	750.00	750.00	750.00	1,250.00	1,250.00	1,250.00	1,250.00	1,250.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00
Banner 6:1 A CPV	125.00	250.00	250.00	250.00	500.00	500.00	500.00	500.00	500.00	500.00	500.00	500.00
Banners Pop Up CPM	450.00	600.00	600.00	600.00	750.00	900.00	900.00	900.00	1,200.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00
Full Banner Pop Up CPM	250.00	500.00	500.00	500.00	1,000.00	1,000.00	1,250.00	1,250.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00
Banner Superior CPM	375.00	500.00	500.00	500.00	875.00	625.00	625.00	625.00	625.00	1,000.00	1,250.00	1,250.00
Banner 6:1 A CPM	150.00	300.00	300.00	300.00	600.00	600.00	600.00	600.00	600.00	600.00	600.00	600.00
Banners Pop Up P x Clic	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00
Full Banner Pop Up P x Clic	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00	800.00
Banner Superior P x Clic	450.00	450.00	450.00	450.00	450.00	450.00	450.00	450.00	450.00	450.00	450.00	450.00
Banner 6:1 A P x Clic	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00
Suscripción Premium	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL VENTAS MENSUALES	6,500.00	9,050.00	9,050.00	9,050.00	14,225.00	14,125.00	14,375.00	14,375.00	14,925.00	17,150.00	17,400.00	19,900.00
EGRESOS POR GASTOS												
Sueldos y Salarios	4,680.00	4,680.00	4,680.00	4,680.00	4,680.00	4,680.00	4,680.00	4,680.00	4,680.00	4,680.00	4,680.00	4,680.00
Aportes Patronales (21.48%)	958.46	958.46	958.46	958.46	958.46	958.46	958.46	958.46	958.46	958.46	958.46	958.46
Beneficios Sociales	390.56	390.56	390.56	390.56	390.56	390.56	390.56	390.56	390.56	390.56	390.56	390.56
Arriendo	250.00	250.00	250.00	250.00	250.00	250.00	250.00	250.00	250.00	250.00	250.00	250.00
Internet	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00	120.00
Agua	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00
Luz	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00	170.00
Teléfono	110.00	110.00	110.00	110.00	110.00	110.00	110.00	110.00	110.00	110.00	110.00	110.00
Gastos de Movilización	700.00	700.00	700.00	700.00	700.00	700.00	700.00	700.00	700.00	700.00	700.00	700.00
Gastos Administrativos	150.00	150.00	150.00	150.00	150.00	150.00	150.00	150.00	150.00	150.00	150.00	150.00
Gastos por Depreciación	294.28	294.28	294.28	294.28	294.28	294.28	294.28	294.28	294.28	294.28	294.28	294.28
Gastos de Publicidad	1,333.33	1,333.33	1,333.33	1,333.33	1,333.33	1,333.33	1,333.33	1,333.33	1,333.33	1,333.33	1,333.33	1,333.33
Suministros de Oficinas	90.00	-	-	90.00	-	-	-	-	-	-	-	-
Comisión por Ventas	325.00	452.50	452.50	452.50	711.25	706.25	718.75	718.75	746.25	876.50	876.50	995.00
Intereses Bancarios	354.91	347.64	340.24	327.72	317.30	317.30	309.40	301.37	293.20	284.90	276.46	203.66
TOTAL EGRESOS	9,596.63	9,634.13	9,634.13	9,724.13	9,892.88	9,887.88	10,020.38	9,900.38	9,927.88	10,159.13	10,051.63	10,176.63
												118,605.82
												160,125.00

Gráfica 44: proyección de ventas y gastos

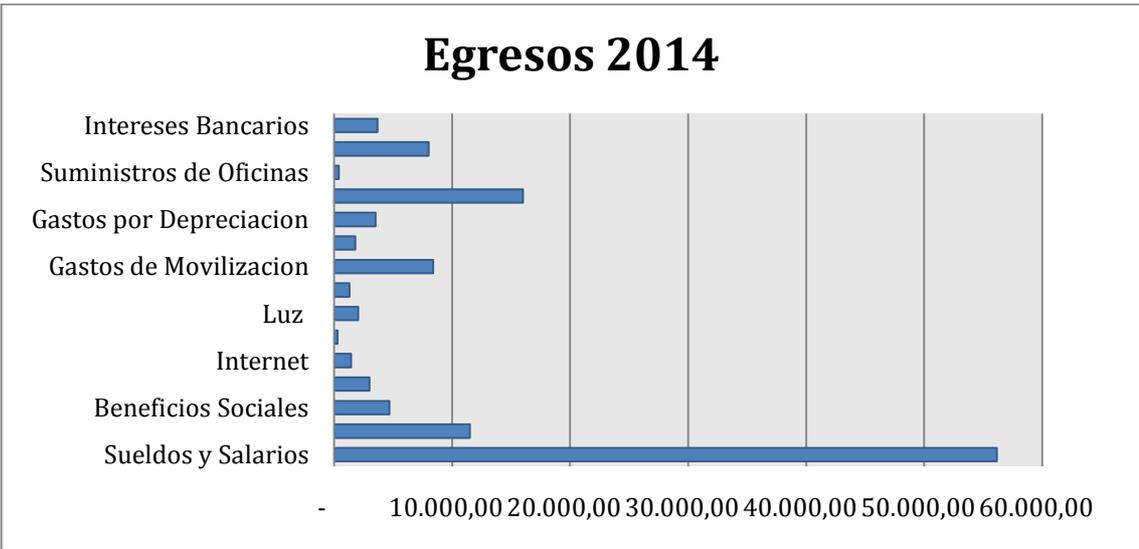
La gráfica 44 Corresponde a la proyección de ingresos y egresos planteados a partir del primer año de trabajo. Contempla el porcentaje de ingresos percibidos por concepto de: Ingresos por auspicios, ingresos por venta de espacios publicitario, suscripción anual freemium.

Gráfica 45: origen de ingresos



Dentro de la proyección realizada podemos destacar que el mayor porcentaje de ingresos se dará por la venta de espacios publicitarios, ocupando un 69% del total de ingresos percibidos durante la proyección realizada el primer año.

Gráfica 46: detalle de egresos



El Cuadro de Egresos corresponde los gastos proyectados en el primer año del proyecto denotando en el mismo que el rubro más alto tiende a ser el de la cuenta sueldos y salarios por un valor de \$56.160, mientras que el total de egresos se percibe en 118.605,82

7.4.3 Flujo de caja

	0	2014	2015	2016	2017	2018
INGRESOS						
INGRESOS ANUALES		160.125,00	176.137,50	193.751,25	213.126,38	234.439,01
EGRESOS						
EGRESOS ANUALES		118.605,82	136.396,69	156.856,19	180.384,62	207.442,32
UTILIDAD ANTES DE INTERESES		41.519,18	39.740,81	36.895,06	32.741,75	26.996,70
INTERESE BANCARIOS		3.751,10	2.490,54	953,44	-	-
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO		37.768,08	37.250,27	35.941,62	32.741,75	26.996,70
22% IMPUESTO A LA RENTA		7.062,63	6.965,80	6.721,08	-	-
15% P.D. DE TRABAJADORES		5.665,21	5.587,54	5.391,24	-	-
UTILIDAD DEPUES DE IMPUESTO		25.040,24	24.696,93	23.829,29	32.741,75	26.996,70
(+) DEPRECIACIONES		294,28	294,28	294,28	16,50	16,50
(-) AMORTIZACION DE PRESTAMO		(5.745,69)	(7.006,24)	8.543,34	-	-
INVERSION						
TOTAL DE INVERSION	(31.295,00)					
FLUJO NETO	(31.295,00)	19.588,83	17.984,97	32.666,91	32.758,25	27.013,20
					Van 15%	6.066,94
					Tir	10,67
					Indice B/C	100,00

Gráfica 47: Flujo de caja

8 Conclusiones y Recomendaciones.

8.1 Conclusión

Contar con un sistema enfocado a la promoción de programas sociales, y la difusión de ayudas técnicas, y que además fomente la contratación de personas con capacidades especiales, no nos asegura el éxito del Plan Estratégico de Inclusión Social, el programa puede ser 100% funcional, amigable en su interfaz y accesible desde diversas plataformas, pero si la sociedad en general no toma conciencia de la importancia de incluir a aquellas personas que en cierta forma han sido desplazadas por su deficiencia y mal llamados “discapacitados” no avanzaremos con una sociedad justa y equitativa, recordemos lo positivo que puede ser el hecho de contar con un trabajo, ser autónomos en la medida de lo posible y sentirse útil en su entorno. Actualmente, las personas con discapacidad pueden acceder a programas específicos de formación profesional, cuentan con servicios de apoyo a los cuales pueden trasladar su ilusión y motivación por realizar una actividad laboral remunerada. Sin embargo, los proyectos de empleo deben ser un modelo integrado de actuación. Por un lado, el modelo ha de ser capaz de dar respuesta a las demandas actuales de las familias, y por otro a las propias personas con discapacidad. En base a lo anteriormente expuesto definimos que el resultado de la hipótesis dio positivo a la resolución de la problemática planteada, ya que se comprobó que la plataforma de inclusión social para personas con discapacidad puede servir como herramienta de difusión de: plazas de trabajo, programas de ayuda y como ente de acopio comunitario en pro del desarrollo de este grupo de personas vulnerables.

8.2 Recomendaciones

En lo que respecta a las recomendaciones planteadas se detallan los siguientes puntos:

- Como se indico en el análisis técnico el proyecto en su primera etapa de desarrollo no contempla la utilización de tecnologías 100% accesibles a cualquier tipo de discapacidad, por lo que resultaría sumamente importante se contemple en la segunda etapa del proyecto,

y una vez evaluados los resultados de la implementación del plan estratégico de inclusión social, se inicie con las implementaciones necesarias para que el sistema sea en un 100% accesible a aquellas personas que presentan problemas al momento de acceder al registro en la plataforma.

- Por otro lado se establece también la posibilidad de implementar centros de ayuda y acceso al sistema, estos centros deberían estar ubicados en varias de las ciudades más importantes del país, en aquellos sectores que se consideren estratégicos en cuestiones de cercanía, acceso y movilidad, brindando así las facilidades necesarias para que la persona con discapacidad pueda acceder en busca de la ayuda necesaria para formar parte del sistema de inclusión socio laboral.
- Además se establece también la posibilidad de realizar misiones de registro puerta a puerta mediante convenios realizados con entidades como la Misión Solidaria Manuela Espejo, dentro de la Misión cuentan con la mayor base de datos y registro de las personas con discapacidad en el Ecuador, cuentan también con un detalle de los diversos tipos de discapacidad presentadas según el sector y de quienes están o no en capacidad de realizar algún tipo de actividad laboral, partiendo de esto se pueden establecer acuerdos comunitarios en las poblaciones rurales, mediante estos acuerdos se plantea la posibilidad de asignar tareas específicas a aquellas personas con discapacidad que estén en posibilidad de realizar algún tipo de actividad laboral a favor del colectivo comunitario y de igual manera, entre los habitantes del sector realizar la gestión necesaria para que esta persona con discapacidad, asignada a esa tarea específica reciba una remuneración digna, transformándose de esa manera en una persona económicamente activa y a favor de su grupo comunitario, familiar y social.

9 Referencias bibliográficas y anexos

9.1 Bibliografía

- The World Bank. (31 de 08 de 2009). *web.worldbank.org*. Obtenido de Discapacidad y desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTDISABILITY/0,,contentMDK:20286156~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:282699,00.html>
- Blogueros anonimios "vivenciasbfm". (11 de 05 de 2009). *Tipos de discapacidad* . Recuperado el 5 de 11 de 2014, de vivenciasbfm.wordpress.com/: <http://vivenciasbfm.wordpress.com/2009/05/10/tipos-de-discapacidad/>
- GRUPO EL COMERCIO. (3 de 12 de 2010). La discapacidad en Ecuador. *Diario Últimas Noticias* .
- Diario HOY. (1 de 10 de 2012). *3500 personas se beneficiarán con el proyecto Joaquin Gallegos Lara*. Recuperado el 3 de 2 de 2014, de <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/3500-personas-se-beneficiaran-con-el-proyecto-joaquin-gallegos-lara-562808.html>
- CONADIS. (2014). *Hacia el nuevo rol del Consejo Nacional de Discapacidades*. Boletín, Consejo Nacional de Discapacidades, Vicepresidencia.
- CONADIS. (2008). *Empresas impulsan la inserción socio laboral*. Boletín, Consejo Nacional de discapacidades, Quito.
- Federación Nacional de y Para las Discapacidades del Ecuador. (s.f.). *Sitio Web Fenodis*. Recuperado el 04 de 02 de 2014, de Reseña Historica: http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=39&Itemid=110
- Fenodis. (2014). *Fenodis*. Obtenido de Reseña Historica: http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=39&Itemid=81

- Fenedif. (s.f.). *Federación Nacional de Ecuatorianos en Discapacidad Física*. Recuperado el 09 de 02 de 2014, de Fenedif.org:
<http://www.fenedif.org/>
- FEPADEN. (s.f.). *Federación Ecuatoriana Pro Atención a la Persona con Discapacidad Intelectual, Autismo, Parálisis Cerebral y Síndrome de Down*. Recuperado el 08 de 02 de 2014, de Fepaden:
<http://www.fepapdem.org/index.php/la-institucion>
- Federaciones Nacionales De y Para la Discapacidad del Ecuador. (02 de 02 de 2014). *Proyectos en conjunto*. Recuperado el 04 de 02 de 2014, de SIL (Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad.):
http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=71&Itemid=105
- Diario El Universo. (5 de 05 de 2013). Metas de inclusión laboral aún están sin cumplirse.
- Universia. (22 de 12 de 2013). *Discapacidad Auditiva*. (A. d. voluntariado, Editor) Recuperado el 17 de 04 de 2014, de Universia España:
<http://universitarios.universia.es/voluntariado/discapacidad/discapacidad-auditiva/>
- ibm.com. (31 de 03 de 2011). *Introducción a JQuery Mobile*. Recuperado el 18 de 03 de 2014, de wwwwhat's new:
<http://wwwwhatsnew.com/2011/03/31/introduccion-a-jquery-mobile/>

9.2 Anexos

Entrevistas:

9.2.1 Entrevista CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades)

Se entrevistó al Director Regional del CONADIS en la ciudad de Guayaquil El Sr. Wilson Flores, del cual se puede destacar la predisposición del mismo a escuchar la propuesta del desarrollo de una plataforma Web Móvil enfocada en promover la contratación de personas con discapacidad, además de la posibilidad de realizar una reunión posterior a la culminación del proyecto en función de analizar la propuesta para una posible puesta en marcha.

Por otro lado respecto al SIL, nos comento que el mismo se mantiene como una bolsa de empleo en donde los empresarios vienen y buscan al personal necesario a manera de bolsa de empleo, es un sistema muy común y tradicional. Sin embargo se pone en tela de duda la efectividad del SIL frente a un sistema dinámico y con la posibilidad de realizar una interacción directa entre el empresario y la persona con discapacidad, ya que puede permitir optimizar el proceso, tanto de selección como de capacitaciones necesarias según las necesidades globales presentadas por las empresas registradas dentro del sistema.

9.2.2 Entrevista con Venus Villalva, Presidenta de la ASOPLEJICA

En base a lo conversado con uno de los directivos de asociaciones de personas con discapacidad, la Sra. Venus Villalva, Presidenta de la ASOPLEJICA (Asociación de Hemipléjicos, Parapléjicos, y Cuadripléjicos del Guayas) nos relato lo siguiente:

Actualmente tengo dos actividades, soy trabajadora pública y lidero un grupo de personas con discapacidad, nuestra agrupación se dedica a la realización de talleres de capacitación en manualidades, capacitaciones técnicas dependiendo del perfil de cada uno. Lo que hacemos lo hacemos netamente por una cuestión de solidaridad.

La inserción laboral de algunas personas de nuestra agrupación ha sido netamente por autogestión, es decir no recibimos ninguna ayuda por parte del SIL, actualmente en la empresa en la que estoy laborando se ha insertado alrededor de unas 30 personas a nivel nacional, la empresa cuenta con cuestiones de accesibilidad como rampas o adecuaciones necesarias para los no videntes y demás.

Sin embargo la inexistencia de una entidad veedora del cumplimiento de los procesos de selección, es decir un grupo encargado de comprobar que a nivel empresarial se lleven a cabalidad los procesos de inclusión social dentro de las empresas. Otro de los puntos que se detallan en la conversación mantenida con esta dirigente fue el tema de la experiencia laboral, ya que muchos piden mínimo 3 años de experiencia en el área que requiere personal, detallo también que el objetivo de la gestión de las federaciones ha sido ayudar netamente por una cuestión de solidaridad mas no de lucro personal. Sin embargo afirma que muchas personas, dirigentes de los actuales sistemas se lucran a través del tema de las discapacidades, siendo un obstáculo al desarrollo de los procesos de inclusión social, Eva aseguro que el único fin de su gestión como presidenta de la ASOPLEJICA es erradicar la discriminación por tema de estudios, la idea es evitar que los discriminen por no ser profesionales, el estado debería promover tecnologías

enfocadas a gestionar sistemas más cómodos para las personas con discapacidad,

“Cuando se es madre, se tiene una edad avanzada y se tiene algún cuadro de discapacidad resulta realmente pesado para una persona con discapacidad acceder a algún tipo de capacitación”

9.2.3 Entrevista con Eva Palacios, Coordinadora del SIL

Soy la coordinadora del servicio de integración laboral para personas con discapacidad, el sil se dedica a ayudar a las personas con discapacidad a incluirlas en el ámbito laboral.

Nosotros incluimos a las personas con discapacidad, las citamos mediante su registro en el sistema cargado en nuestro sitio web, una vez concertada la cita se procede a una reunión con la orientadora Deysi Villareal, ella evalúa las características individuales, destrezas y habilidades además del tipo de formación que tiene, luego de eso pasa donde la orientadora técnica según las opciones que da la orientadora para que esta persona se vaya a capacitar, damos capacitaciones formales e informales, las capacitaciones informales son aquellas que damos todas las semanas a las personas con discapacidad para prepararlos, para motivarlos, para empoderarlos y dejarlos listos para su inserción en el ámbito laboral mejorando su autoestima a través de un proceso motivacional, y las capacitaciones formales son aquellas que damos para mejorar su perfil laboral, computación, archivo, técnicas de bodega o atención al cliente o incluso los mandamos a alguna universidad, luego los enviamos con la promotora laboral que es quien se encarga de incluirlos en las empresas, nosotros tenemos ya nuestra base de datos de empresas, las empresas nos conocen a nosotros.

El trabajo del sil inicia cuando la persona con discapacidad ingresa a nuestras oficinas y termina en cuanto la persona con discapacidad esta laborando, luego de eso incluso damos seguimiento y realizamos charlas de sensibilización en las empresas sobre las necesidades de las personas con discapacidad.

Estamos laborando desde el 2006, el SIL no obedece directamente a una entidad gubernamental sino a la FENEDIF que es la Federación de ecuatorianos con Discapacidad Física, este proyecto inició como un proyecto de la USAID, luego del término de la alianza se realizo un convenio con Petroamazonas que actualmente es quien está manejando el tema de los

sueldos, estamos enrolados en Petroamazonas pero trabajamos para la FENEDIF.

A nivel de los procesos de selección de personal en las empresas podemos destacar que las personas están dejando de contratar por obligatoriedad, anteriormente se contrataba por tema legal pero actualmente nos contratan porque saben que es un buen personal, que es un personal con capacidad laboral y sobre todo quienes salen de nuestras oficinas resultan ser un personal muy calificado en su mayoría y salvo excepciones.

Si la empresa nos pide cargos administrativos se los damos, si nos piden operativos también tenemos en nuestra base de datos si nos pide de limpieza también los tenemos, si nos piden operativos podemos decir que tenemos de todo en nuestra base de datos.

Las capacidades que brindamos se dan según las necesidades de la empresa y del usuario, por ejemplo hay personas que no saben nada de computación, entonces les damos capacitaciones en cursos de computación, así mismo evaluamos que las empresas requieren personal de bodega, entonces damos cursos de técnicas de bodega, de igual manera con los administrativos, todo esto se da según las necesidades de la empresa y de los usuarios.

El Sil trabaja a nivel nacional, tenemos presencia en 11 provincias, actualmente estamos en el CONADIS por un tema de alianza estratégica, debido a que es este quien se encarga de realizar los procesos de carnetización, es aquí donde llegan las personas con discapacidad y de alguna manera nosotros necesitábamos esa cercanía con estas personas, entonces es ahí que se fija el tema de la Alianza Estratégica entre el SIL y el CONADIS, actualmente todos los SIL están cerca de los CONADIS.

Respecto a la base de datos empresarial, podemos destacar que tenemos todo tipo de empresas en nuestra nomina, comerciales, industriales, Empresas grandes y PYMEs, todas las personas o empresas que requieren personas con discapacidad saben que pueden o deben acudir al sil para suplir

esa necesidad, por lo general entre las empresas se rotan al personal de recursos humanos, es así que si una empresa nos necesita, por lo general sabe o tiene alguien que sabe de nosotros, y de qué manera ubicarnos.

A las oficinas del SIL acuden aproximadamente unas 50 personas por semana en busca de una plaza de trabajo, de ahí, una vez registrados ellos tienen la obligación de venir cada jueves a recibir capacitaciones informales, de ahí en adelante empezamos con las capacitaciones formales.

Es importante destacar que luego de la inserción al mundo laboral estas personas, las capacitadas por el SIL se mantienen en sus trabajos, mediante las capacitaciones se busca precisamente eso, evitar que las personas roten de empresa en empresa, aquellos que no reciben ningún tipo de capacitación tienden a rotar de empresa en empresa ya que al no recibir ningún tipo de inducción al ámbito laboral tienden a pensar que por su condición de discapacitados solo tienen derechos, en el SIL les enseñamos que eso es falso, que tienen deberes, derechos y obligaciones, les enseñamos la importancia de mantener un estatus de estabilidad laboral.

Dependiendo del perfil de la empresa se dan los procesos de selección, ya que hay cargos que no pueden ser ocupados cualquier persona, así como también existen cuestiones de accesibilidad, es decir que muchas empresas no tienen sus edificios adaptados para facilitar la accesibilidad de las personas con discapacidad, entonces la gestión que realiza el SIL en esos casos, es lograr que creen un puesto de trabajo en planta baja para una persona en silla de ruedas, y de esa manera le enseñamos a la empresa lo que es el diseño de accesibilidad.

Respecto a su opinión sobre el planteamiento de uso de un aplicativo web móvil, en pro de la contratación de personas con capacidades especiales.

Debemos darnos cuenta de las barreras que existen actualmente en torno a las personas con discapacidad, el empleador tiene que conocer, tiene que entrevistar, no debería dejarse llevar por una hoja fría de un curriculum o de

una hoja de vida, y eso se logra mediante el un entrevista persona a persona, porque en una hoja se lee el nombre, la preparación y probablemente la discapacidad, pero al no entrevistarme personalmente no llegan a conocer mis verdaderas capacidades, nuestra filosofía está basada en darle la oportunidad a la persona con discapacidad y no dejarse llevar solo por datos como edad, sexo, porcentaje y tipo de discapacidad.

Lo que nosotros hacemos para acercar a las personas con discapacidad a las empresas es hacer ferias laborales, en las cuales vienen las empresas que conocen de la gestión del SIL, entrevistan a las personas ya capacitadas y de esa manera se les da la oportunidad de contratar y ser contratados.

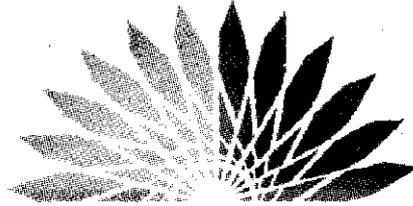
REGISTRO OFICIAL™

Administración del Sr. Ec. Rafael Correa Delgado
Presidente Constitucional de la República

SUPLEMENTO

Año IV - N° 796

Quito, martes 25 de
septiembre del 2012



ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

INTELIGENCIA JURÍDICA

LEY DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Art. 10.- El derecho de autor protege también la forma de expresión mediante la cual las ideas del autor son descritas, explicadas, ilustradas o incorporadas a las obras.

No son objeto de protección:

- a) Las ideas contenidas en las obras, los procedimientos, métodos de operación o conceptos matemáticos en sí; los sistemas o el contenido ideológico o técnico de las obras científicas, ni su aprovechamiento industrial o comercial; y,
- b) Las disposiciones legales y reglamentarias, las resoluciones judiciales y los actos, acuerdos, deliberaciones y dictámenes de los organismos públicos, así como sus traducciones oficiales.

"Registro Oficial" es marca registrada del
Tribunal Constitucional de la República del Ecuador.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

Documento con posibles errores, digitalizado de la publicación original. Favor verificar con imagen.

 No imprima este documento a menos que sea absolutamente necesario.