



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
XI PROMOCIÓN**

TEMA:

“Propuesta de Creación de una Empresa de Capacitación y
Facilitación de Empleo para Personas con Discapacidad para las
Empresas de la Ciudad de Guayaquil”

AUTORES:

Q.F. Karin Elizabeth Friend Jiménez
C.P.A. Katty Verónica Alcívar Benavides

**Previo a la obtención del título de:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TUTOR:

Eco. Miguel Ángel Padilla Celi

**Guayaquil – Ecuador
2013**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
XI PROMOCIÓN**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Q.F. Karin Elizabeth Friend Jiménez y la C.P.A. Katty Verónica Alcívar Benavides, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magister en Administración de Empresas.

DIRECTOR DE TESIS

Eco. MIGUEL ÁNGEL PADILLA CELI

REVISORES

Ing. DIOMEDES RODRIGUEZ VILLACIS

Eco. LAURA ZAMBRANO CHUMO

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Eco. MARÍA DEL CARMEN LAPO MAZA

Guayaquil, al 26 de Julio del 2013



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
XI PROMOCIÓN**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros; **Karin Elizabeth Friend Jiménez**
Katty Verónica Alcívar Benavides

DECLARAMOS QUE:

La Tesis “**Propuesta de Creación de una Empresa de Capacitación y Facilitación de Empleo para Personas con Discapacidad para las Empresas de la Ciudad de Guayaquil**” previa a la obtención del Grado Académico de; **Magister en Administración de Empresas**. Ha sido desarrollada 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 nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.

Guayaquil, 26 de Julio del 2013

LAS AUTORAS

Q.F. Karin Elizabeth Friend Jiménez

C.P.A. Katty Verónica Alcívar Benavides



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
XI PROMOCIÓN**

AUTORIZACIÓN

Nosotros; **Karin Elizabeth Friend Jiménez**
Katty Verónica Alcívar Benavides

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución de la **Tesis de Magister en Administración de empresas** titulada: **“Propuesta de Creación de una Empresa de Capacitación y Facilitación de Empleo para Personas con Discapacidad para las Empresas de la Ciudad de Guayaquil”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 26 de Julio del 2013

LAS AUTORAS:

Q.F. Karin Elizabeth Friend Jiménez

C.P.A. Katty Verónica Alcívar Benavides

AGRADECIMIENTO

Ante todo a nuestro Dios todopoderoso por todo lo que me ha dado, a mi hija Adriana y mi familia, por su comprensión, cuando no pude compartir con ellos por atender el desarrollo del programa y esta tesis, a mi esposo, por su ayuda y aliento en los momentos que los necesite, a los profesores y compañeros por sus enseñanzas y gratos momentos que pasamos durante el tiempo que duró la maestría.

Katty Verónica Alcívar Benavides.

Le agradezco a mi Dios por haberme acompañado y cuidado en cada paso que he dado en mi vida personal y profesional, A mis niñas May y Mia por ser mi inspiración y fortaleza en mis momentos de debilidad, a mi esposo Pedro por su comprensión y paciencia, a mis padres por siempre tener a la mano una palabra de cariño o un sabio consejo, y a todos mis maestros y compañeros que me brindaron la oportunidad de seguir aprendiendo y mejorando día a día.

Karin Elizabeth Friend Jiménez.

DEDICATORIA

Dedico esta investigación y sus frutos a aquellas personas que a pesar de las barreras que encuentran en el camino, no han claudicado en su afán de superación y ahora con las nuevas leyes y este sencillo aporte podrán aspirar a obtener un mejor puesto de trabajo y una mejor calidad de vida.

Katty Verónica Alcívar Benavides.

Dedico esta investigación a mi sobrino Nikolae, quien me ha dado una gran lección de vida al ser un joven valiente, inteligente, y talentoso, viviendo cada día con amor mucha tenacidad y alegría. Así mismo dedico los resultados de esta investigación a cada una de las personas que con mucho esfuerzo y sabiduría han sabido salir adelante y desean seguir superándose.

Karin Elizabeth Friend Jiménez.

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

Eco. MIGUEL ÁNGEL PADILLA CELI

(NOMBRES Y APELLIDOS)
PROFESOR DELEGADO



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
XI PROMOCIÓN

CALIFICACIÓN

Eco. MIGUEL ÁNGEL PADILLA CELI
PROFESOR GUÍA Ó TUTOR

INDICE GENERAL

RESUMEN	xxiii
ABSTRACT	xxiv
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	9
Objetivo General.	9
Objetivos Específicos.	9
CAPÍTULO I	10
LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES.....	10
1.1 Marco Teórico con respecto a la Inserción Laboral de las personas con Discapacidades.....	10
1.1.1 Significado de Deficiencia y Discapacidad según OMS.....	15
1.1.2 Principales Causas de Discapacidad.....	16
1.1.3 Clasificación y Características de las Discapacidades.	18
1.1.4. El Trabajo Percibido como Valor Humano.	23
1.1.5. El Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad.	24
1.1.6. Orientación y Formación Profesional de las Personas con Discapacidad.	30
1.1.7. Procedimientos para la Selección y Capacitación de personal con Discapacidad.	32

1.1.8. El Emprendimiento y su relación con el incremento de la Demanda Laboral.	43
1.2. Revisión de Conceptos Básicos sobre Elaboración de un Plan de Negocios y el Diseño de una Empresa.	46
1.2.1. Elaboración de un Plan de Negocios.	46
1.2.2. El Diseño de una Empresa.	49
1.2.3. Preparación de un Proyecto de Empresa.	50
1.2.4 Estudio de un Proyecto.	51
1.2.5 La Misión en la Formación de una Empresa.	54
1.2.6. La Visión en la Formación de una Empresa.	56
1.2.7. Los Valores en la Formación de una Empresa.	58
1.2.7.1. Valores Compartidos.	60
1.2.8. Objetivos en la Formación de una Empresa.	61
CAPÍTULO II	65
SITUACIÓN ACTUAL DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	65
2.1. Factores que Influyen en la Expansión de la Demanda Laboral de Personas con Discapacidad en el Mundo.	65
2.1.1. Entorno General sobre la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en el Ecuador.	66
2.2. La Constitución de la República del Ecuador y las Discapacidades.	70
2.2.1. Generalidades sobre la Ley Orgánica de Discapacidades.	71

2.2.2. Ley Reformativa al Código del Trabajo.	74
2.3. Estadísticas de las Discapacidades.	75
2.4. Situación Actual entre las Empresas de la Ciudad de Guayaquil y las Personas con Discapacidad.	76
2.4.1. Aspecto Económico.	77
2.4.2. Aspecto en lo Laboral.	79
2.4.3. Aspecto en lo Social y Familiar.	80
2.4.4. Aspecto desde el Punto de Vista Legal.	85
CAPÍTULO III.....	87
METODOLOGÍA Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	87
3.1. Problema.	87
3.2. Hipótesis.....	88
3.3. Tipo de Investigación.....	89
3.4. Población y Muestra.	91
3.4.1. Cálculo para Establecer el Tamaño de Muestra.	91
3.5. Técnicas de Recolección.....	93
3.5.1. Fuentes de Información.	94
3.6. Variables.	95
3.6.1. Indicadores.	95
3.7. Resultados de Encuesta a Personas con Discapacidad.	96

3.7.1. Otros Datos.....	103
3.8. Resultados de Encuestas a Empresas.....	107
CAPÍTULO IV.....	119
DISEÑO DE UN MODELO DE EMPRESA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.	119
4.1. Análisis Técnico.	119
4.1.1. Tamaño de la Empresa.....	119
4.1.2. Localización de la Empresa.	120
4.1.3. Diseño y Distribución de la Oficina.	120
4.2. Análisis Legal.	121
4.2.1. Tipo de Empresa.....	122
4.2.2. Permisos de funcionamiento y necesidades de Inscripción.....	123
4.2.2.1. Requisitos para Afiliación a la Asociación de Compañías Consultoras del Ecuador (ACCE).....	123
4.2.2.2. Requisitos para la Inscripción en la Secretaría Técnica de Capacitación.	124
4.2.2.3. Requisitos para la Inscripción en el Registro Mercantil de una Sociedad Civil y Comercial.....	127
4.2.2.4. Registro Único de Contribuyentes (RUC) de Sociedades Civiles y Comerciales.	128
4.2.2.5. Requisitos para la Patente Municipal.....	129
4.3. Análisis del Entorno Económico.	129
4.3.1. Inflación.	130

4.3.2. Producto Interno Bruto (PIB).....	131
4.3.3. Empleo y Población.	132
4.4. Análisis del Mercado.	132
4.4.1. Servicios a Ofertar.	133
4.4.2. Mercado Objetivo.....	134
4.4.3. Tipo y Duración del servicio.....	135
4.4.4. Recursos.....	135
4.4.5. Demanda.	136
4.4.5.1. Cuantificación de la Demanda.....	136
4.4.5.2. Proyección de la Demanda.....	137
4.4.5.3. Demanda Insatisfecha.....	139
4.4.6. Oferta.....	139
4.4.7. Comercialización del Servicio.	142
4.4.7.1. Marketing y Publicidad.	144
4.5. Análisis Administrativo.....	146
4.5.1. Cadena de Valor.....	147
4.5.2. Visión, Misión, Valores y Políticas de la Empresa.	147
4.5.3 Estructura Organizacional.....	149
4.5.3.1. Estructura del Departamento de Talento Humano.....	151
4.5.3.2. Descripción de cargos y funciones de acuerdo a cada Área.....	151
4.5.4. Descripción de los Procesos a Implementarse.	156
4.5.4.1. Descripción del Proceso Estratégico.	157

4.5.4.2. Descripción del Proceso Productivo.	158
4.5.4.3. Descripción del Proceso Administrativos.	160
4.6. Procedimientos para la Selección y Capacitación de personal con discapacidad.	161
4.6.1. Descripción de los Cargos de Acuerdo a las Habilidades.	162
4.6.2. Elaboración de los Perfiles.	162
4.6.3. Reclutamiento y Selección.	163
4.6.4. Metodología de Inserción laboral.	165
4.6.5. Programas de Capacitación para Personas con Discapacidad.	165
4.6.6. Plan de Capacitación Específico de acuerdo a cada Discapacidad y a su Grado.	171
4.6.6.1. Preparación del Programa de Entrenamiento.	175
4.6.7. Metodología de Evaluación de diagnóstico y Aprendizaje.	176
CAPÍTULO V.	180
FACTIBILIDAD ECONÓMICA Y FINANCIERA DE LA PROPUESTA DE CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE CAPACITACIÓN Y FACILITACIÓN DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.	180
5.1. Análisis Financiero.	180
5.2. Inversión Inicial.	180
5.3. Capital de Trabajo.	181
5.4. Financiamiento.	182

5.5. Balance de Situación Inicial.....	183
5.6. Proyección de Ingresos	184
5.7. Proyección de Costos.....	185
5.8. Proyección de Gastos.	185
5.9. Estado de Resultados Integral.	186
5.10. Punto de Equilibrio.	187
5.11. Flujo de Caja del Inversionista	189
5.12. Indicadores de Rendimiento en el Tiempo.	191
5.13. Conclusiones Financieras.	193
CONCLUSIONES GENERALES	195
RECOMENDACIONES.....	199
BIBLIOGRAFÍA.....	201
MATERIALES	206
GLOSARIO	207
SIGLAS	209
ANEXOS.....	210
Anexo N° 1.- Extracto de la Ley Orgánica de Discapacidades.....	211
Anexo N° 2.- Tabla de datos	216
Anexo N° 3.- Extracto de la Constitución Política del Ecuador 2008.....	220
Anexo N° 4.- Ley Reformatoria al Código del Trabajo.....	228

Anexo N° 5.- Encuestas a empresarios, empleados y jefes de RRHH...	231
Anexo N° 6.- Encuestas a personas con discapacidad.....	234
Anexo N° 7.- Entrevista a Expertos	238
Anexo N° 8.- Carta a la Superintendencia de Compañías	245
Anexo N° 9.- Carta a SERLI	246
Anexo N° 10.- Carta a CONADIS	247
Anexo N° 11.- Cuadros Financieros	248
Anexo N° 12.- Recomendaciones y Principios a Considerar para una buena Comunicación con Personas con Discapacidad.....	255

VVINDICE DE TABLAS

Tabla N° 1.- Clasificación Internacional del Funcionamiento, De la Discapacidad y de la Salud. (CIFDS / CIF) – 2001.....	13
Tabla N° 2.- Diferencias Entre CIDDM y CIFDS	14
Tabla N° 3.- Entrevista Estructurada.....	39
Tabla N° 4.- Grado de Discapacidad Baremo	40
Tabla N° 5.- Personas con Discapacidad y Mayores de Edad a Nivel Nacional.....	76
Tabla N° 6.- Personas con Discapacidad y Mayores de edad en la Provincia del Guayas.....	76
Tabla N° 7.- Número de Empleados en Guayaquil por Empresas.....	77
Tabla N° 8.- Número de Personas con Discapacidad que trabajan en la Provincia Del Guayas.	79
Tabla N° 9.- Cálculo de la Muestra.	92
Tabla N° 10.- Variables.....	95
Tabla N° 11.- Resultados de Encuestas Realizadas a Personas con Discapacidad.	97
Tabla N° 12.- Cargo de las personas encuestadas.....	108
Tabla N° 13.- Actividad de la Empresa	108
Tabla N° 14.- Participación de Acciones por Socio.....	122
Tabla N° 15.- Cifras de Empleo en Guayaquil.	132

Tabla N° 16. - Clasificación de las Actividades de la Empresa.....	133
Tabla N° 17.- Demanda Aparente de Empresas Según Porcentaje de Muestra.....	137
Tabla N° 18.- Fórmula de proyección de Demanda.....	138
Tabla N° 19.- Proyección de la Demanda de Asesoría y Capacitación de Empresas en Guayaquil.....	138
Tabla N° 20.- Plan de Medios.	146
Tabla N° 21.- Metodología de Inserción Laboral.....	165
Tabla N° 22.- Desarrollo de Cursos Administración Básica.	168
Tabla N° 23.- Desarrollo de Cursos Compras.....	169
Tabla N° 24.- Desarrollo de Cursos Mercadeo y Ventas.	170
Tabla N° 25.- Materias para Módulo Básico.	172
Tabla N° 26.- Materias para Módulo de Entrenamiento.	173
Tabla N° 27.- Cursos Alternativos y de Informática Básica.....	174
Tabla N° 28.- Diagnóstico de acuerdo a Competencias.	177
Tabla N° 29.- Guía de Evaluación.....	177
Tabla N° 30.- Estructura de la Inversión Inicial.	181
Tabla N° 31.- Capital de Trabajo Mensual.	182
Tabla N° 32.- Estructura de Financiamiento.	183
Tabla N° 33.- Balance Inicial.....	184
Tabla N° 34.- Ingresos Proyectados.	185

Tabla N° 35.- Proyección de Costos.....	185
Tabla N° 36.- Proyección de Gastos.....	186
Tabla N° 37.- Estado de Resultados Integral.....	187
Tabla N° 38.- Flujo de Caja de Inversionista.....	190
Tabla N° 39.- Valor Actual Neto (VAN).....	191
Tabla N° 40.- Tasa de Retorno.....	192
Tabla N° 41.- Recuperación de la Inversión.....	192

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1.- Etapas de un proyecto	51
Gráfico N° 2.- Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades Para las Personas con Discapacidad	82
Gráfico N° 3.- Modelos de atención	84
Gráfico N° 4.- Edades Encuestadas.	98
Gráfico N° 5.- Género Encuestado.	98
Gráfico N° 6.- Grado de Instrucción	99
Gráfico N° 7.- Tipo de DiscapLlSTacidad	99
Gráfico N° 8.- Grado de Discapacidad.....	100
Gráfico N° 9.- Situación Laboral.....	100
Gráfico N° 10.- Conocimiento de programas de capacitación	101
Gráfico N° 11.- Programas de Capacitación	102
Gráfico N° 12.- Horarios.....	102
Gráfico N° 13.- Ocupación por Edades.....	103
Gráfico N° 14.- Ocupación de acuerdo a la clase de discapacidad	104
Gráfico N° 15.- Grado de Educación por Edades	105
Gráfico N° 16.- Grado de Instrucción.....	106
Gráfico N° 17.- Nueva Ley Orgánica.....	109
Gráfico N° 18. Cumplimiento de nuevas normas	109

Gráfico N° 19.- Personas con discapacidad laborando.....	110
Gráfico N° 20.- Labores que desempeñan, personas con discapacidad ...	111
Gráfico N° 21.- Oportunidades para personas con discapacidad	112
Gráfico N° 22.- Prueba de idoneidad para personas con discapacidad.....	113
Gráfico N° 23.- Personas con discapacidad productivas	114
Gráfico N° 24.- Inserción con personas con discapacidad.....	114
Gráfico N° 25.- Apoyo para inserción de personas con discapacidad	115
Gráfico N° 26.- Empresas sin fines de lucro como capacitadoras	116
Gráfico N° 27.- Contratación de empresas especializadas.....	117
Gráfico N° 28.- Diseño de la oficina	121
Gráfico N° 29.- Inflación Anual	130
Gráfico N° 30.- Ecuador PIB por Año.....	131
Gráfico N° 31.- Cadena de Valor	147
Gráfico N° 32.- Estructura Organizacional.	150
Gráfico N° 33.- Organigrama de la Empresa.	150
Gráfico N° 34.- Diagrama de Flujo del Proceso Estratégico.	157
Gráfico N° 35.- Diagrama de Flujo del Proceso de Mercadeo.	158
Gráfico N° 36.- Diagrama de Flujo del Proceso Productivo.	159
Gráfico N° 37.- Diagrama de Flujo del Proceso de Ventas.....	159
Gráfico N° 38.- Diagrama de Flujo del Proceso de Apoyo Administrativo..	160

Gráfico N° 39.- Flujograma de Procesos de Selección.....	164
Gráfico N° 40.- Diagrama de Flujo de Programa de Capacitación.....	179

RESUMEN

La inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y productivo de las empresas, se ha tornado muy complejo, por cuanto existen nuevas regulaciones y leyes que estas empresas deben cumplir de forma obligatoria, esto ha hecho que las empresas seleccionen personal con discapacidad solo para cumplir con la ley. Las personas con discapacidad, en su gran mayoría, solo pueden aspirar a puestos de trabajo en donde prima la mano de obra sobre el intelecto (guardianía, limpieza, etc.). Esta investigación proporciona una visión optimista de que con una correcta capacitación de acuerdo a las habilidades y destrezas del individuo con discapacidad, y un buen asesoramiento a la empresa contratante, se puede armonizar la relación entre estos dos actores de la sociedad. La propuesta de diseño de una empresa que brinde los servicios de asesoramiento y capacitación es viable, por cuanto el financiamiento de estos servicios podrá ser a través de la ayuda gubernamental que se está brindando con los organismos competentes, por lo tanto es un proyecto con fines de lucro y con un enfoque real de ayuda social. Las personas con discapacidad que son micro empresarios también podrán acceder con el mismo financiamiento a estas capacitaciones de acuerdo al diseño de la estrategia comercial de la empresa. El propósito de esta investigación y posterior diseño de la empresa es ofrecer un elemento de ayuda a resolver el problema que se estaría presentando en las actuales circunstancias en Guayaquil y en el país.

Palabras claves: Inclusión, Discapacidad, Capacitación, Productiva, Ley, Diversidad, Autoestima, Responsabilidad, Social, Cultura, Corporativa.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities in production and labor sphere of the enterprises has become very complex as there are new regulations and laws that these companies must fulfill as mandatory. This has led companies to select staff with disabilities just to obey the law. The people with disabilities, the majority of them, can only aspire to get jobs where labor prevails before intellect (guardianship, cleaning, etc.). This research offers an optimistic point of view that with proper training according to the skills and abilities of individuals with disabilities, and good advice to the contractor company, can harmonize the relationship between these two actors of society. The proposed of a company that provides advisory services and training is achievable because the financing of this may be through government aid which is provided by agencies, so it is a for-profit project and with a real focus of social support. People with disabilities who are micro entrepreneurs can also access to the same funding to these trainings according to the design of the company's business strategy. The purpose with the investigation and subsequent design of the company is to provide an element of support to solve the problem that would present in the present circumstances in Guayaquil and the rest of the country.

Keywords: Inclusion, Disability, Training, Production, Law, Diversity, Self-Esteem, Responsibility, Social, Culture, Corporate.

INTRODUCCIÓN

La sociedad debe tener presente que las dificultades de las personas con discapacidad para su inserción en el ámbito laboral, no pueden ser atribuidas solo a las propias limitaciones del individuo, sino que influyen también las características del medio laboral, la nueva tecnología, los nuevos conceptos de eficiencia profesional, y otros aspectos de desarrollo personal, por lo cual se debe procurar capacitarlos incluso en temas administrativos con el fin de no solo poder insertarlos en el ámbito laboral empresarial, sino también que ellos se sientan motivados, más productivos y mejoren su calidad de vida convirtiéndose la sociedad y las empresas en verdaderos protagonistas de este nuevo emprendimiento.

Además las personas con discapacidad, como todo ser humano deberían pasar gran parte de su tiempo trabajando porque necesitan la oportunidad de demostrar que son seres valiosos y que pueden aportar mucho a la sociedad si logran integrarse y relacionarse con la misma, sobre todo si se considera que la época en que se vive genera nuevos escenarios que como nunca igualan las posibilidades de las personas con discapacidad. Estas posibilidades están representadas por las nuevas tecnologías de comunicación, información y gestión, las cuales consiguen que una persona no necesite movilizarse para realizar una determinada tarea o trabajo, estas labores pueden ser realizadas desde su casa o en un lugar donde su movilidad sea más cómoda de acuerdo a sus posibilidades. En otras palabras con la capacitación sobre el uso de estas herramientas tecnológicas y de gestión administrativa se puede facilitar la accesibilidad de las personas con discapacidad al empleo.

Por tales razones se debe establecer y realizar un verdadero proceso de inclusión, el cual no solo contemple la capacitación, seguimiento e inserción

laboral de las personas con discapacidad, sino que a la vez garantice la transición y la continuidad de las mismas, trabajando paralelamente con la sociedad empresarial a través de asesoría y capacitación, dado a que los distintos departamentos de recursos humanos y/o de entrenamiento, se podrían encontrar desorientados al no saber cómo integrar al nuevo personal especial con sus demás colaboradores, adicionalmente desconocerían cómo realizar su capacitación y cuál sería el procedimiento más adecuado para designar el oficio, el área o departamento en donde estas personas de acuerdo a su perfil, habilidades y destrezas podrían trabajar de una manera más eficiente y productiva.

Actualmente en el Ecuador según la nueva ley Orgánica de discapacidades, las organizaciones públicas o privadas que poseen 25 empleados o más, se ven obligadas a contratar un número dado de personal con discapacidad correspondiente al 4% con respecto al total de su nómina.(Ley Orgánica de Discapacidades 2012).

A pesar de la obligatoriedad de esta ley para que esta nueva reforma se implemente con éxito, se debería considerar y estudiar que la propuesta se esté iniciando con un eficiente proceso de orientación vocacional, preparación académica y un eficaz seguimiento de la transición desde las aulas a la etapa laboral de las personas que poseen alguna discapacidad. En el país estas acciones complementarias aún son deficientes no solo desde el punto de vista psicológico sino también académico y mucho más si se considera que estas tareas se vuelven más complejas cuando se trata de la formación y capacitación de personas con discapacidad en temas administrativos.

La nueva Ley Orgánica de Discapacidades establece que; el trabajo que realizan estas personas deberá ser acorde a sus capacidades,

potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Cap., 2 Art, 4 pág., 3,4), para que esto ocurra, las empresas y todos los empleados que forman parte de una compañía deben estar preparados y entrenados en estos temas y poder coexistir, trabajar y desarrollar objetivos comunes con su compañero con discapacidad, sin que lleguen a sentir que este acto lo realizan como una ayuda a la persona, sino más bien lo consideren como otra forma de demostrar su versatilidad en el trato con sus semejantes, sin distingo de raza, credo y ahora de diferencia de capacidad.

Hay que considerar que para lograr aplicar la ley eficientemente y que las personas con discapacidad realicen sus labores con mejor calidad se debe procurar capacitarlos incluso en áreas y temas administrativos con el fin de no solo poder insertarlos en el ámbito laboral empresarial, sino también que ellos se sientan motivados, más productivos y mejoren su calidad de vida.

El problema que se ha podido identificar en el sector empresarial e industrial de la ciudad de Guayaquil, radica en que al tratar de implementar o cumplir la ley, las empresas se encuentran con varios inconvenientes en el momento de buscar o lograr conseguir personal con condiciones discapacitantes que estén altamente capacitados, sin dejar de mencionar que por su condición a estas personas también se les dificulta conseguir un buen empleo. Esto se debe a que ambos actores no han estado debidamente preparados para asumir estos retos, pudiéndose evidenciar que las personas con discapacidad no solo tienen que afrontar el hecho de que las pocas plazas de trabajo disponibles en su mayor parte no están diseñadas o adaptadas de acuerdo a sus habilidades o limitaciones para un

óptimo desenvolvimiento de las actividades que el cargo requiere ejercer, sino también que en muchas ocasiones debido a su condición estas personas una vez conseguido el empleo se ven expuestas a marginaciones, discriminaciones y presiones sociales ocasionadas por el mismo personal que labora en la organización.

Estos prejuicios se deben en gran parte al desconocimiento de la sociedad y el no saber que habilidades o destrezas las personas con discapacidades pueden o son capaces de realizar, centrándose solo en lo que no pueden hacer y no en lo que sí pueden realizar y a la falta de concientización de que cuando una persona con discapacidad no es contratada, no solo se perjudica su bienestar, sino que también se resta su aporte al desarrollo de la comunidad a la que pertenece, ellos también tienen derecho a tener un trabajo digno con el cual puedan obtener lo necesario para vivir, les ayude a su autorrealización y desarrollo personal.

Otro aspecto que se debe evaluar es si la implementación de esta ley podría estar causando una disminución de la oferta laboral de las personas con discapacidades para trabajar en labores operativas menos complejas como; limpieza, guardianía etc., lo que podría ser una oportunidad para establecer programas de capacitación especializada en labores mayormente intelectuales, que les permita a las personas con discapacidad insertarse en el ámbito laboral como lo establece la ley y en base a sus aspiraciones.

Se hace preciso entonces plantear este problema para poder estudiarlo por medio de análisis descriptivo e investigativo y así llegar a conocer realmente cómo se está efectuando la inserción laboral, cuál es la calidad del empleo que logran obtener las personas con discapacidades y la forma como las empresas están promoviendo la contratación de este segmento

importante de la sociedad, investigando y cuestionando los siguientes puntos:

- ¿Cómo pueden las personas con discapacidades lograr acceder a un empleo digno de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y necesidades económicas, en un mercado laboral como el de Guayaquil?
- ¿Qué beneficios en el ámbito laboral y empresarial va a prestar esta propuesta, a las personas con discapacidades y al sector empresarial?
- ¿Cómo pueden las empresas lograr conseguir tener capital humano con discapacidad altamente preparado que trabaje eficientemente y a la vez puedan estas cumplir con la ley?
- ¿Existe un mercado viable en Guayaquil para el servicio que se va a ofrecer?
- ¿Cuáles serían los procesos y limitantes a tomar en cuenta en la prestación de estos servicios para su correcta aplicación?
- ¿Cuáles son los factores que pueden garantizar la permanencia en tiempo de este proyecto?
- ¿Cuál es el marco legal leyes y reglamentos que engloban estos temas?

Estas inquietudes justifican realizar una investigación en donde se pueda analizar y luego proponer un modelo de empresa o fundación, que facilite la inserción laboral y aumente la eficiencia y productividad de una persona con discapacidad en sus labores a cargo; para lo cual es necesario conocer y comprender la actitud de empresas, empresarios, empleados, organismos públicos y privados, frente a la posibilidad de integrar personas con discapacidad en sus organizaciones y considerando que actualmente el Gobierno Ecuatoriano está impulsando la inserción de las personas discapacitadas en el ámbito laboral, está supervisando y exigiendo para que

se cumpla lo prescrito en las leyes correspondientes. Por lo cual es imperioso asegurar que la inserción laboral se la realice en base a sus conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas y evitar que se dé o se realice por lastima, favoritismos o simplemente por cumplir con la ley; teniendo siempre como meta que ellos puedan acceder a un empleo de mayor calidad, no solo en las áreas de recepción, limpieza etc., sino en áreas donde hayan adquirido conocimiento y habilidades.

La nueva Ley Orgánica de Discapacidades en su art. 47, establece que: La empresa pública o privada 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.

“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” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Cap. 2, Art, 47 pág., 16,17). En este mismo artículo también se establece que para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral en los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo, e indica que se excluirán de la materia, todos aquellos contratos que la Ley no establezca de naturaleza estable o permanente, de esta manera se excluye el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para la integridad física de la personas con discapacidad.

Esta nueva reforma indica de manera precisa que el trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades.

En la actualidad aún no se ha publicado un reglamento para esta ley pero se puede observar que:

- a) La Ciudad de Guayaquil cuenta con un importante número de empresas (1835) las cuales tienen en nómina más de 25 empleados, según datos registrados en un CD proporcionado por la Superintendencia de Compañías. (Ver Anexo 8).
- b) Que el mayor número de personas con discapacidad del Ecuador residen en Guayaquil y que en el Guayas apenas el 16,90% se encuentra laborando, según las cifras proporcionadas por la página web del CONADIS (CONADIS, 2013, www.conadis.gob.ec).
- c) La nueva Ley Orgánica de Discapacidades en varios de sus artículos contempla que las oportunidades laborales que se van a tener que ofertar serán más intelectual que de obra, que la empresa debe proporcionar los implementos técnicos y tecnológicos (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, art 49 pág. 18).

La contribución que desea realizar esta tesis es proporcionar una herramienta de información respecto a esta problemática, en donde a través de los datos obtenidos, se pueda dar a conocer y comprobar que existen factores que deben seguir evaluándose, a pesar de que el gobierno y algunas instituciones no gubernamentales han tenido un papel más que protagónico en este tipo de iniciativas.

Así mismo se desea poder determinar la metodología de trabajo a adoptar para facilitar la incorporación de las personas con discapacidad en el ámbito administrativo identificando cuáles serían las áreas a capacitar o reforzar dentro del pensum de administración de empresa para lograr colocar debidamente en estas áreas a las personas con discapacidades que se encuentren preparadas, no solo en materias básicas y elementales sino también de especialidad, contribuyendo así con las acciones para evitar la discriminación, lastima y otros sentimientos equivocados hacia estas personas, trabajando a través de su motivación y deseo de continuar y terminar su capacitación académica.

Mediante esta investigación también se quiere llegar a establecer cuál es la forma más apropiada de relacionar a los actores que intervienen en la integración laboral, (empresas y personas con discapacidad), para que así a través de esta acción llegar a evidenciar la necesidad de sensibilizar a la sociedad laboral sobre los distintos tipos de habilidades que estas personas llegan a desarrollar lo cual les permite realizar otras tareas con mucha más eficiencia y así poder aportar con posibles soluciones que como antecedente faciliten la toma de decisiones respecto a dónde deben dirigirse las nuevas políticas de acceso e integración de personas con discapacidad, tales como; el fomento de la innovación tecnológica, la capacitación y responsabilidad empresarial, mediante el apoyo de creación o implementación de empresas privadas o gubernamentales que se dediquen a proporcionar este servicio.

OBJETIVOS DEL PROYECTO.

Objetivo General.

Proponer el diseño de una empresa que preste el servicio de asesoría, capacitación y facilitación de empleo, de personas con discapacidad, para las empresas de la ciudad de Guayaquil con el propósito de contribuir en el proceso de inserción laboral. Capacitando a las personas con discapacidad en cargos apropiados de acuerdo a sus destrezas, habilidades y/o conocimientos y de acuerdo las necesidades generadas por estas empresas.

Objetivos Específicos.

1. Revisar el marco conceptual y Teórico de la inserción laboral, la discapacidad y las personas con discapacidades.
2. Analizar la situación actual de las empresas y su relación con las personas discapacitadas en la ciudad de Guayaquil.
3. Identificar las necesidades que tienen las empresas concernientes a la inserción laboral de personas con discapacidades.
4. Preparar un modelo de empresa para capacitar, colocar, o facilitar personal con capacidades especiales en las empresas de la ciudad de Guayaquil.

CAPÍTULO I

LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES.

1.1 Marco Teórico con respecto a la Inserción Laboral de las personas con Discapacidades.

A lo largo de la historia se ha podido comprobar el extenso camino que le ha tocado recorrer a la humanidad para encontrar las estrategias más adecuadas y tomar las decisiones más sabias con respecto a la inserción de las personas con discapacidad al mundo laboral y poder lograr su integración con la sociedad sin ningún tipo de discriminación. Muchas personas que padecen de esta condición no aceptan que se les diga “Discapacitado” a pesar que esta palabra se deriva del término discapacidad el cual fue aceptado por la Real Academia Española de la Lengua hace más de diez años, sus argumentos se basan en que esta palabra “discapacitado” infiere que la discapacidad ha tomado total posesión del individuo lo cual no es cierto puesto que la discapacidad se da como resultado de una condición adquirida por una persona (Asodispro, 2012, www.asodispro.com). Según la acepción de la Real Academia Española (2012), establece como significado de la palabra Discapacidad el siguiente concepto: “Cualidad de discapacitado; mientras que para la palabra Discapacitado, dice: adj. “Dicho de una persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas” (RAE, citado por Asodispro, 2012, www.asodispro.com).

Para precisar de una mejor manera cual es el verdadero significado actual de Discapacidad se ha tratado de tomar conceptos reales propuestos por algunas Organizaciones tales como: la Organización Mundial de la Salud

(OMS), La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), la Asociación Guatemalteca especializada en inserción laboral de personas discapacitadas (ASODISPRO) entre otros, pudiendo encontrar por internet una publicación efectuada por el Centro de prensa de la OMS (2013) en donde cita la definición dada por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) y quien define a la discapacidad como; “Un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación”(CIF citado por Centro de Prensa OMS, 2013, www.who.int/es/). En un trabajo de investigación realizado por Pilar Samaniego Santillán en el año 2004 con el financiamiento del Banco Mundial Fidecomiso Danés llamado “ Breve análisis situacional del Acceso a Servicios Educativos de Jóvenes con Discapacidad en el Ecuador” se encontraron algunas definiciones correspondientes a estos conceptos generales incorporados en la CIF y que se consideran válidos a la hora de hablar de discapacidad, los conceptos referidos por Samaniego sobre la condición de salud, deficiencias, limitaciones de la actividad, participación, restricciones de la participación, y factores contextuales pueden otorgar una orientación mucho más especializada para poder realizar una mejor inserción laboral basándose en otro tipo de argumentos, permitiendo así que una persona con discapacidad encuentre o realice una actividad donde pueda desenvolverse de una mejor manera de acuerdo a sus habilidades y conocimientos.

En este artículo Samaniego hace referencia que dentro de los factores contextuales existen dos categorías las cuales son:

- a) Factores ambientales, los cuales se refieren a todos los aspectos del mundo exterior o extrínseco que forman el contexto de la vida de un individuo. Los factores ambientales incluyen el entorno físico, el entorno creado por el hombre, los sistemas y servicios sociales, las políticas, las reglas y las leyes.

- b) Factores personales, factores contextuales intrínsecos, tales como la edad, el sexo, la posición social, las experiencias de la vida, la actitud, etc.

Los cuales también van a ser considerados a la hora de hacer la descripción y o escogimiento del cargo. En su obra Samaniego describe de la siguiente manera estas definiciones:

a) Condición de Salud. *Es una alteración o atributo del estado de salud de un individuo el cual puede producir angustia, interferir con sus actividades diarias o ponerle en contacto con los servicios de salud. Puede ser una enfermedad aguda o crónica, un trastorno, trauma o lesión o reflejar otros estados relacionados con la salud tales como el embarazo, el envejecimiento, el estrés, las anomalías congénitas o la predisposición genética.*

b) Deficiencias. *Son problemas en las funciones o estructuras corporales, como es el caso de una anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica. Las funciones fisiológicas incluyen las mentales. Con 'anormalidad' se hace referencia estrictamente a una desviación significativa respecto a la norma estadística establecida.*

c) Limitaciones en la actividad. *Se refiere a las dificultades que un individuo puede tener en la realización, consecución o finalización de actividades. Una limitación en la actividad abarca desde una desviación leve hasta una grave en términos de cantidad o calidad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud.*

d) Participación. *Es la interacción de las deficiencias, discapacidades y factores contextuales, es decir, característica del entorno social y físico, y factores personales. La participación abarca todas las áreas o aspectos de la vida humana incluyendo la experiencia plena de estar involucrado en una práctica, costumbre o conducta social.*

e) Restricciones en la participación. Son problemas que un individuo puede experimentar en la manera o en el grado de su implicación en situaciones vitales. Se trata de una desventaja creada o empeorada por las características de los factores contextuales tanto personales como ambientales.

f) Los factores contextuales En general, son los factores que conjuntamente constituyen el contexto completo de la vida de un individuo y, en particular, son los antecedentes en función de los cuales se clasifican las condiciones de salud y sus consecuencias en relación con el funcionamiento y la discapacidad. (Samaniego Santillán Pilar, 2004, pág.41-42).

Tabla N° 1.- Clasificación Internacional del Funcionamiento, De la Discapacidad y de la Salud. (CIFDS / CIF) – 2001.

DEFICIENCIAS Son problemas en las funciones o estructuras
Corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida.

FUNCIONES CORPORALES

1. Funciones mentales.
2. Funciones sensoriales y dolor
3. Funciones de la voz y del habla.
4. Funciones de los sistemas cardio-vascular, hematológicos, inmunológicos y respiratorios.
5. Funciones de los sistemas digestivo, metabólico y endocrino.
6. Funciones génito-urinarias y reproductoras.
7. Funciones neuro-músculo-esqueléticas y relacionadas
Con el movimiento.
8. Funciones de la piel y estructuras relacionadas.

ESTRUCTURAS CORPORALES

1. Estructuras del sistema nervioso
2. El ojo, el oído y estructuras relacionadas

Fuente: “Breve análisis situacional del Acceso a Servicios Educativos de Jóvenes con Discapacidad en el Ecuador” 2004. **Elaborado por:** Samaniego.

En su artículo Samaniego indica luego lo siguiente: La OMS (2001) propone en la nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), abandonar el término “minusvalía” y utilizar discapacidad como un término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación; que indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (en sus dimensiones corporal, individual, con una condición de salud permanente o transitoria) y sus factores contextuales o dimensión social (ambientales y personales) (OMS citado por Samaniego ,2004,pag 34).

Tabla N° 2.- Diferencias Entre CIDDM y CIFDS

CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DE DEFICIENCIAS, DISCAPACIDADES Y MINUSVALÍAS (CIDDM)-1980	CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DEL FUNCIONAMIENTO Y DE LA SALUD (CIFDS/CIF)-2001
DISCAPACIDAD	LIMIACIONES EN LA ACTIVIDAD
Dentro de la experiencia de la salud una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.	Son dificultades que un individuo puede tener en el Desempeño / realización de actividades. RESTRICCIONES EN LA PARTICIPACIÓN. Son problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.
CLASES	ACTIVIDADES Y PARTICIPACIÓN.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Discapacidades de la conducta 2. Discapacidades de la comunicación 3. Discapacidades del cuidado personal 4. Discapacidades de la locomoción 5. Discapacidades de la disposición del cuerpo 6. Discapacidades de la destreza 7. Discapacidades de la situación 8. Discapacidades de una determinada aptitud 9. Otras restricciones de la actividad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprendizaje y aplicación del conocimiento. 2. Tareas y demandas generales. 3. Comunicación. 4. Movilidad. 5. Cuidado personal. 6. Vida doméstica. 7. Interacciones y relaciones interpersonales. 8. Áreas principales de la vida. 9. Vida comunitaria, social y cívica.
MINUSVALÍA	FACTORES CONTEXTUALES
Dentro de la experiencia de la salud minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una	
CLASES	1. Productos y tecnología
<ol style="list-style-type: none"> 1. Minusvalía de orientación 2. Minusvalía de independencia física 3. Minusvalía de movilidad 4. Minusvalía ocupacional 5. Minusvalía de integración social 6. Minusvalía de autosuficiencia económica 7. Otras Minusvalias 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana. 3. Apoyo y relaciones 4. Actitudes 5. Servicios, sistemas y políticas.

Fuente: “Breve análisis situacional del Acceso a Servicios Educativos de Jóvenes con Discapacidad en el Ecuador” 2004. **Elaborado por:** Samaniego.

Por consiguiente, y como se puede apreciar en estos cuadros el término **discapacidad** que en las definiciones de 1980 hacía referencia exclusiva a las limitaciones en la actividad, ahora se aplica como término genérico para todas las dimensiones:

- Déficit.
- Limitaciones en la actividad.
- Restricciones en la participación social (Samaniego Santillán Pilar, 2004, pág.42).

1.1.1 Significado de Deficiencia y Discapacidad según OMS.

Otro concepto de discapacidad referenciado en una publicación web realizada por Asodispro es el de Lourdes Fernández del Instituto Herman Hollerith de San Miguel de Tucumán, Argentina en donde ella define a la discapacidad como: “Es la restricción o ausencia para desenvolverse en la vida cotidiana, producida por pérdida o problema en uno de sus miembros, órganos u otra parte o estructura del cuerpo, incluidos los sistemas propios de la función mental”(Fernández, citado por Asodispro 2012, www.asodispro.com). En este artículo Asodispro declara que en algunos países se ha llegado a usar otros términos para denominar la palabra discapacidad como son: persona con discapacidad, personas con capacidades diferentes, personas con capacidades especiales o personas con diversidad funcional, términos que al parecer serían los más apropiados si para poder incluirlos ante la sociedad se debe primero cambiar percepciones. Según esta misma publicación La OMS determina dos términos para describir dos casos en particular:

Deficiencia: Es la pérdida o la anomalía de una estructura o de una función; Psicológica, fisiológica o anatómica, que puede ser temporal o permanente. Entre las deficiencias se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida por un

miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función menta”.

Discapacidad: *Es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.*

La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo (OMS, citado por Asodispro, 2012, www.asodispro.com).

De lo expuesto anteriormente se puede concluir que la discapacidad es un estado adquirido por una persona el cual le limita ciertas o algunas habilidades que le impiden desenvolverse con toda normalidad y libertad en sus actividades diarias requeridas por el medio y por la sociedad.

Por tales motivos en este estudio se va utilizar los términos de personas con discapacidades, y no el término de deficiencia o discapacitado porque se considera que las discapacidades representan una condición relativa derivada de las consecuencias de las deficiencias, desde el punto de vista de rendimiento funcional y de la actividad del individuo llegando a suponer para ella una desventaja social.

1.1.2 Principales Causas de Discapacidad.

De acuerdo a varias organizaciones y organizaciones no gubernamentales, tales como la Organización Mundial de la Salud (2012),

Adecco Guía (2012) y CILSA (2012), además de las principales causas de la discapacidad que se registran en Latinoamérica como: los defectos congénitos, enfermedades crónicas, tumores malignos, accidentes de Tránsito, las cuales son muy parecidas a las que prevalecen en los países industrializados, también se pueden evidenciar otras causas que la originan como: las enfermedades infecciosas, deficiencias nutricionales, parasitosis al igual que problemas de salud relacionados con el desarrollo del feto y el parto (Adecco, 2006, pág., 20).

Los principales factores epidemiológicos que mencionan, incluyen las infecciones maternas durante el embarazo, las infecciones postnatales (meningitis, encefalitis y la septicemia), el trauma en el parto, incompatibilidad de sangre, hemorragia intracraneal, hipoxia. Estos organismos también concuerdan que dentro de estas causas también se deben considerar las originadas por las guerras en donde miles de personas han sufrido mutilaciones que les han ocasionado deficiencias músculo-esqueléticas, mientras que otras presentan traumas psicológicos y emocionales a consecuencia de conflictos armados (OMS, 2013, www.who.int/es/).

Lo descrito en el párrafo anterior se simplifica en que, independientemente de cuál es la causa que haya producido una discapacidad a la persona, esta es un ser humano con igual derechos y deberes como cualquier otro y que la sociedad tiene para con ellos la responsabilidad de hacer lo posible por incluirlos.

1.1.3 Clasificación y Características de las Discapacidades.

Resumiendo varios artículos sobre la clasificación de las discapacidades y basándose en la clasificación enunciada en el artículo de Asodispro (2012), la Discapacidad se clasifica de la siguiente manera:

Clasificación de las discapacidades según la OMS:

Discapacidad física: Esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más Frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones.

Discapacidad sensorial: Comprende a las personas con deficiencias visuales, a las personas sordas y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

Discapacidad intelectual: Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome Down y la parálisis cerebral.

Discapacidad psíquica: Las personas sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales. (OMS, citado por Asodispro, 2012, www.asodispro.com).

Según Asodispro la OMS también establece, que actualmente se está incluyendo otros tipos nuevos de discapacidades como: la obesidad, los problemas de aprendizaje, etc. pero que aún no se las ha definido como discapacidad. Otros artículos como la Guía para la incorporación laboral de personas con discapacidad, elaborada por la empresa Adecco y publicada por esta misma herramienta el internet, no solo detalla esta nueva clase de discapacidad llamándola Discapacidad Visceral sino que también incluye

como personas discapacitadas en esta clasificación a los diabéticos y cardiacos (Adecco, 2006, pág., 13).

La forma de clasificar a las discapacidades de cada una de estas organizaciones deja claro las apreciaciones antes escritas en cuanto al concepto de Discapacidad como una condición del ser humano y no como una limitante.

En la Guía de Adecco también se encontró un material interesante el cual ayuda a explicar de forma muy didáctica cuales son las clases de discapacidad, sus características y sus causas, las cuales se detallan a continuación:

Discapacidad Auditiva.



Se manifiesta por la pérdida o disminución de la capacidad de oír. Esta deficiencia abarca el oído, pero también las estructuras y funciones asociadas a él.

La capacidad auditiva de una persona se evalúa por el grado de pérdida de audición en cada oído en función de diferentes frecuencias. Puede haber personas;

Sordas: *deficiencia del oído severa (total o profunda), no tienen capacidad de oír y entender palabras.*

Hipo acústicas: *Déficit parcial o leve. Esta pérdida no impide adquirir la palabra porque perciben la voz humana emitida a una intensidad normal o un poco más fuerte. En la mayoría de los casos la persona tiene audición residual que mejora con el uso de audífono.*

Características:

Algunas personas con discapacidad auditiva se comunican con señas y leen los labios. Muchas veces pueden hablar aún sin escuchar.

Causas:

Congénitas, infecciosas.

Otitis, traumáticas, ruido, tumorales -M, óseas.

Neurológicas, tóxicas (alcohol, drogas) (Adecco Guía 2006 pág. 6/7).

Teniendo en cuenta las limitaciones auditivas las personas con este tipo de discapacidad pueden desarrollar otra clase de habilidades basándose en sus demás sentidos.



Discapacidad Visual.

Este tipo de discapacidad se manifiesta por una disminución total o parcial de la vista. Se debe tener en cuenta el campo visual (espacio visible con la mirada fija en un punto) y la agudeza visual (capacidad del ojo para percibir objetos).

Existen diferentes graduaciones en la disminución de la visión, por ello se los clasifica en:

Ceguera o amaurosis: pérdida completa del sentido de la vista
Disminuido visual: pérdida parcial del sentido de la vista.

Características:

Las personas ciegas, dada su discapacidad, se ven limitadas (no impedidas) en el manejo independiente en la vida cotidiana. La formación de toda persona ciega implica básicamente:

Sistema Braille de lecto-escritura: este sistema permite leer y escribir. Se trata de un método de impresión basado en un sistema de puntos en relieve grabados en papel, a mano o a máquina, para ser leídos al tacto.

Uso del bastón para orientación y movilidad personal: la mayoría de las personas del mundo con discapacidad visual utilizan el bastón blanco para orientarse y evitar accidentes. Se utiliza con una técnica determinada. No todas las personas del mundo utilizan bastón, algunas utilizan perros lazarillos y otras deciden no hacerlo.

Causas:

Cegueras: congénitas, peri natales, infecciosas, traumáticas, tumorales, Glaucoma, hipovitaminosis. A, retinitis pigmentaria, neuropatía diabética, vasculares.

Defectos optométricos: miopía, hipermetropía.

Lesiones de vías visuales superiores (nervio óptico) (Adecco Guía 2006 pág. 8/9).

Las personas que poseen este tipo de discapacidad por lo general desarrollan habilidades de escucha y tacto.

Discapacidad Motriz.



Este tipo de discapacidad implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo.

Se clasifican en dos grupos;

a) Según déficit de movimiento:

Paresias: disminución de la fuerza muscular

Plejías: pérdida total del movimiento

b) Según la cantidad de miembros afectados:

Monoplejía /paresia: una sola extremidad.

Hemiplejía/paresia: el brazo y la pierna del mismo lado.

Diaplejía/paresia: dos partes correspondientes situadas en lados opuestos del organismo, por ejemplo, ambos brazos.

Paraplejía/paresia: están comprometidas ambas piernas.

Cuadriplejía/paresia: afección de las cuatro extremidades.

Características:

La mayor dificultad que se les presenta a estas personas son las barreras arquitectónicas, que impiden y complican su desplazamiento (cordones de vereda, escalones, puertas angostas, rampas mal diseñadas, alfombras, baños no adaptados). Si estas dificultades son superadas, pueden pasear, jugar, ir a la escuela, hacer deportes, etc.

Causas:

Infeciosas: poliomielitis, sífilis.

Traumáticas: accidentes, parto.

Tumorales.

Degenerativas: neuromusculares (distrofias y atrofas musculares, esclerosis múltiples, etc. (Adecco Guía 2006 pág. 10/11).

De acuerdo a la guía se puede deliberar que las personas con discapacidad motriz tendrían mayor oportunidad de poder incorporarse a la

sociedad laboral puesto que su mayor limitante sería la de poder desplazarse.



Discapacidad Intelectual.

La conceptualización de la discapacidad intelectual ha sido a lo largo de los años, tema de debate académico internacional. Actualmente se considera dentro de la discapacidad intelectual diversas patologías, enfermedades y cuadros vinculados a la diversidad de formas de pensar, socializar, aprender y trabajar.

El espectro abarca casos tan variables como autismo, esquizofrenia, síndrome de Down etc. Aunque en la mayoría podría existir retraso mental, el mismo no es condición excluyente de la discapacidad intelectual en términos de denominación. Comúnmente se ha vinculado a la discapacidad intelectual con el retraso mental.

Se trata de un trastorno definido por la presencia de un desarrollo mental incompleto, detenido o en proceso de degeneración, caracterizado principalmente por el deterioro de las funciones cognitivas, del lenguaje, motrices y de socialización.

Características:

Por lo general las personas que tienen discapacidad intelectual que cursa con retraso mental poseen limitaciones en las siguientes habilidades o conductas: comunicación, auto cuidado, actividades de la vida diaria, actividades sociales, auto dirección, trabajo libre.

Al tener un desarrollo mental más lento que el considerado "normal", la capacidad para comprender el mundo que los rodea es también más lenta, por eso su progreso depende de la ayuda de las personas que lo rodean. Pueden crear, aprender, crecer si no se les niega espacio dónde puedan manifestar sus capacidades.

Causas;

Retraso Mental: trastornos genéticos, infecciosos, drogas, desnutrición, condiciones ambientales de cuidado y crianza (Adecco Guía 2006 pág. 12/13).

Las personas que poseen discapacidad mental, pueden ejercer alguna clase de empleos siempre y cuando se deje establecido el método a seguir para su capacitación y retroalimentación de acuerdo a su grado de discapacidad.



Discapacidad Visceral.

Encuadrándose en tal categoría a aquellas personas que debido a alguna deficiencia en su aparato físico, están imposibilitadas para desarrollar sus actividades con total normalidad, por ejemplo, el cardíaco o el diabético, que, pese a tener la mayoría de las veces su total capacidad intelectual, sensorial o motora, su problema les impide desarrollar su vida con total plenitud (Adecco Guía 2006 pág. 14).

Estas personas en definitiva se pueden integrar a la sociedad laboral siempre y cuando lleven un adecuado control de su salud.

1.1.4. El Trabajo Percibido como Valor Humano.

Para todos no es necesario resaltar que el trabajo es la base en la cual, se fundamenta la dignidad y el progreso de toda sociedad brindándole a cada individuo la oportunidad de progresar, crecer y desarrollar todas sus habilidades congénitas o adquiridas y realizarse como persona. Con referencia a esto en un blog público se encontró esta frase “No sólo expresa la dignidad del hombre, sino que la aumenta, hace la vida más humana. El hombre que trabaja, asegura el futuro de aquellos que vendrán después” (Mi Cumbre, 2012, blog.micumbre.com). Al contrario el no poder desarrollar una actividad como resultado de la discapacidad, generará en la persona una minusvalía, la cual cobra vida como resultado del mal sistema social, al no combatir la existencia de las barreras arquitectónicas educativas, laborales y sociales.

Corresponde entonces a la sociedad aportar con soluciones que estén encaminadas a mejorar esta situación de minusvalía de las personas con discapacidad, facilitándoles no solo su traslado físico, sino su acceso a bienes espirituales y a una vida social digna, la cual puede alcanzar con un trabajo conseguido en base a sus habilidades congénitas y capacidades adquiridas mediante un entrenamiento en diferentes áreas administrativas e inclusive proporcionándoles fuentes de trabajo en estas, mediante el aprovechamiento de las nuevas tecnologías.

1.1.5. El Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad.

El 3 de diciembre de 1982, la Asamblea General de Naciones Unidas proclamó el periodo de 1983-1992, la Década de las Naciones Unidas de Personas Discapacitadas. Ésta proclamación animo a los Estados miembros a implementar dentro de este período el Programa Mundial de Acción con relación a Personas con discapacidad el cual había sido adoptado en el mismo día. Los objetivos de la Década fueron dar un nuevo ímpetu a la protección de personas discapacitadas, proveerles de ayuda, educación, cuidado y guía apropiada, así como educar e informar al público los derechos de estas personas(ONU,2003,www.un.org).

Existen otras tres declaraciones emitidas por la Asamblea de las Naciones Unidas (ONU) y que son las que han marcado un claro precedente en la línea seguida por Europa respecto a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad. Estas dos declaraciones son:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce: “El derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la remuneración justa que asegure una vida digna” (ONU, 1948, art. 23).

- La Declaración de los Derechos de las Personas con Retraso Mental que reconoce su derecho a “la atención médica, seguridad económica, rehabilitación y formación profesional, así como el derecho a vivir en la Comunidad y en un entorno familiar” (ONU, 1971, res. 2856 XXVI). Y en 1975, la Declaración de los Derechos de los Impedidos (ONU, 1975, res. 3447 XXX).

Como se puede observar a lo largo de estos años estos documentos han resaltado la importancia de adoptar medidas para la protección de los derechos políticos y civiles de las personas con discapacidad, incluyendo el derecho a la atención médica y al tratamiento físico, así como el derecho a la educación, la capacitación, la rehabilitación y la orientación para desarrollar al máximo su capacidad y sus aptitudes.

Desde entonces se ha insistido a los países a reconocer y a trabajar por los derechos de las personas con discapacidad y de sus familias, sin distinción ni discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole (Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, 2009, pág. 19). Siendo los países de la Comunidad Europea los primeros en tener un papel protagónico en esta lucha al liderar los derechos, la igualdad de oportunidades laborales y a la no discriminación de las personas con discapacidades en la sociedad.

Otros autores como María Teresa Iglesias de nacionalidad española comenta en su tesis denominada “Normativa de orientación profesional de personas con discapacidad: transición escuela-empleo” cita lo siguiente:

La Resolución del Consejo de 17 de junio de 1999 relativa “a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías”, en la que el Consejo afirma que, en el marco de una política global coherente, la igualdad

de oportunidades laborales de las personas con minusvalías se incrementaría si se atendiera de forma específica la contratación y el mantenimiento de los trabajadores en el empleo y se prestara el apoyo adecuado en ámbitos como:

Las instalaciones de los lugares de trabajo y en especial a los equipos técnicos, incluidos el acceso a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

El acceso al lugar de trabajo, las cualificaciones y los conocimientos que requiera la actividad laboral, El acceso a la Orientación Profesional y a los servicios de colocación (Iglesias, 2009, pág. 83).

Revisando el Diario Oficial de las Comunidades Europeas se pudo encontrar la publicación de la resolución de 1999, en donde se constató estos y algunos otros puntos los cuales tienen como fin promover la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidades, minorías étnicas y otros grupos y personas que puedan verse desfavorecidos (Diario Oficial de las comunidades europeas, 1999, pág. 186/3).

En un artículo publicado en la página web de Discapnet escrito por Antonio Jiménez Lara se pudo encontrar un detalle de las estrategia que la Comunidad Europea ha venido realizando desde el año 1974 fecha en la cual aparece por primera vez el Programa de acción comunitaria para la readaptación profesional de los minusválidos, convirtiéndose este en el primer programa europeo dirigido específicamente a las personas con discapacidad, el cual estableció las primeras bases para estas iniciativas y en él se afirma que la finalidad en general de estos programas, debe ser el de ayudarles a que puedan llevar una vida normal independiente, plenamente integrada en la sociedad y el de llegar a establecer de manera

explícita la promoción de la capacidad de trabajo como la vía fundamental para su integración en la sociedad (Discapnet, 2012, www.discalpnet.es).

Otra Iniciativa destacada tanto por María Iglesias como por Jiménez es la Iniciativa Horizon la cual se realizó en dos periodos y se efectuó a partir del año 1990 hasta el año 1999. Su razón principal fue la de mejorar las condiciones de acceso al empleo de las personas con discapacidad y de otros grupos desfavorecidos y tenía como objetivo potenciar las condiciones de acceso al mercado de trabajo, a través de la formación profesional y de la adaptación de las infraestructuras a las necesidades específicas de las personas con discapacidad específicamente en España.

La autora además, de referirse sobre las iniciativas europeas adicionalmente argumenta lo siguiente: “las iniciativas europeas destinadas a colectivos específicos, como la iniciativa empleo, en la que se enmarcan los proyectos Horizon, han sido sustituidas por iniciativas más amplias, cuyo objetivo es facilitar el acceso al mundo laboral de todas las personas que presentan especiales dificultades para ello, independientemente de cuáles sean las causas que producen dicha dificultad. “Y luego enuncia y refiere a la iniciativa EQUAL, como una línea de actuación futura en la aplicación y desarrollo de programas de Transición Escuela-Empleo (Iglesias, 2009, pag.86).

Es importante considerar que en el Ecuador no se ha implementado ningún tipo de programa especializado en los temas de transición de la Escuela al Empleo y mucho menos en orientación vocacional lo cual dificulta aún más el proceso de inserción laboral al tener estudiantes desorientados y/o enfocados a una sola carrera.

Investigando y revisando varios conceptos sobre el sistema Equal, se encontró una información publicada por el Diario oficial de la Unión Europea en el artículo titulado “Síntesis de la legislación de la UE” publicado en el 2005, en donde se detalla cuáles son los pilares en los que se basa esta iniciativa y los enuncia de la siguiente manera: “Los Estados miembros basan su estrategia para EQUAL en ámbitos temáticos específicos que se hallan dentro de los cuatro pilares de las directrices para el empleo (además del ámbito temático «solicitantes de asilo»)” (*Diario oficial de la UE, 2005, Síntesis de la legislación de la UE, www.eurollex.com*).

A continuación se cita esos ámbitos temáticos expuestos en el diario y que son revisados cada dos años en función de la evolución del mercado de trabajo.

Pilar 1: Capacidad de inserción profesional.

a) Facilitar el acceso al mercado de trabajo de quienes experimentan dificultades para integrarse o reintegrarse en el mercado de trabajo.

b) Luchar contra el racismo y la xenofobia en el mercado de trabajo.

Pilar 2: Espíritu de Empresa.

c) Abrir a todos el proceso de creación de empresas, facilitando los instrumentos necesarios para crear una empresa y para identificar nuevas posibilidades de empleo en las zonas urbanas y rurales.

d) Fortalecer la economía social (tercer sector), y en particular los servicios de interés público, centrándose en la mejora de la calidad de los puestos de trabajo.

Pilar 3: Capacidad de adaptación.

e) Promover la formación continua y las prácticas de inclusión, fomentando la contratación y el mantenimiento en el empleo de quienes sufran discriminación o desigualdad de trato en el mundo laboral.

f) *Facilitar la capacidad de adaptación de las empresas y de los trabajadores a las transformaciones económicas y a la utilización de las nuevas tecnologías de la información.*

Pilar 4: *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*

g) *Hacer compatible la vida familiar y profesional, promover el empleo de los hombres y de las mujeres que han abandonado el mundo laboral, desarrollando formas más eficaces y flexibles de organización del trabajo y de servicios de ayuda a las personas.*

h) *Reducir las diferencias de trato entre hombres y mujeres y promover la eliminación de la segregación profesional.*

Pilar 5: *Ayudar a la integración de los solicitantes de asilo (Según el estatuto oficial del solicitante de asilo --ámbito extremadamente complejo, tratado de forma diferente en los distintos Estados miembros-- , la ayuda puede centrarse en los medios para facilitar el acceso al mercado de trabajo o consistir en impartir formación a los solicitantes de asilo no aceptados, antes de que abandonen el país (Diario oficial de la UE, 2005, Síntesis de la legislación de la UE, www.eurolex.com).*

En su tesis Iglesias también detalla lo siguiente: “que en función del contexto nacional que interviene en la definición de las prioridades de acción, los Estados miembros eligen, salvo excepciones, al menos un ámbito de acción de cada pilar” (Iglesias, 2009, pág. 40).

Actualmente en varios países de Latinoamérica, ya están siendo consideradas algunas de estas recomendaciones e Iniciativas en su constitución, aunque también es evidente la necesidad que todos estos

países tienen de establecer un sistema integral que garantice la orientación de los estudiantes, la formación de los profesionales con discapacidades, su inserción laboral y su continuidad en el mismo. Estos sistemas de coordinación han de ser aún más precisos si los servicios no proceden de un mismo ámbito y puedan interactuar entre sí.

1.1.6. Orientación y Formación Profesional de las Personas con Discapacidad.

Ya desde la década de los 90 se hablaba sobre la atención individualizada en el proceso de Orientación profesional de las personas con discapacidades y la necesidad de que los profesionales dedicados a educar o realizar esta orientación profesional reciban una formación continuada y acorde con sus funciones. En el trabajo de tesis realizado por María Teresa Iglesias (2009) cita lo siguiente:

Otro aspecto a destacar es la insistencia hecha sobre la necesidad de que las acciones o servicios de Orientación Profesional no se centren exclusivamente en el periodo de escolaridad, sino también una vez concluido éste e, incluso, una vez iniciada la etapa laboral, de forma que no sirva sólo para apoyar al alumno en la elección y consecución al puesto más acorde a sus habilidades e intereses, sino también en su mantenimiento y adaptación a los posibles cambios que surjan en él (Iglesias, 2009, pág. 35).

La autora enfatiza que el mejor ejemplo para reflejar la posición de las Naciones Unidas con respecto a la atención que deben recibir las personas con discapacidad, en esa década fue la Recomendación R (92)6 sobre “la elaboración de una política coherente en materia de personas

discapacitadas”, adoptada por el Comité de Ministros del consejo Europeo, el 9 de abril de 1992. En la cual se indica con claridad que todas las personas con discapacidad deben tener ayudas individuales que les permita vivir acorde con su potencial y capacidades.

Al revisar esta resolución R (92)6 en los documentos de la UNESCO (2003), se puede observar que esta, no solo aborda temas sobre discapacidad desde varios puntos de vista como son el de la prevención y educación sanitaria, el diagnóstico, el tratamiento, la ayuda terapéutica, la educación y de la protección social, sino también cita la importancia de la capacitación de personas involucradas dentro de la rehabilitación e integración de personas con discapacidades al mismo tiempo que debe levantarse dicha información y documentar las estadísticas e investigación (UNESCO, 2003, Guía sobre los Derechos Humanos, pág. 356).

En su tema de investigación Iglesias concuerda y resalta otros puntos señalados en esta resolución R (92)6 y los resume argumentando que en ellos se hace énfasis en que la Resolución determina que deben establecerse vínculos entre el mundo educativo y las empresas mediante una valoración adecuada de la Orientación Profesional ordinaria o especial con el objetivo de ayudar a las personas con discapacidad a conseguir o conservar el puesto de trabajo, ascender en su carrera profesional y apoyar por estas vías su integración o reintegración en la sociedad, desarrollando los puntos señalados en la Convención 159 y la Recomendación 168 de la Organización Mundial del Trabajo sobre formación profesional y rehabilitación para promover la integración de las personas con discapacidad.

Adicionalmente este documento también indica que siempre que sea posible debe elegirse el sistema convencional de formación, aunque puedan

ser necesarias algunas adaptaciones. No obstante, no elimina la posibilidad de que sea necesario recurrir a una modalidad de formación profesional especial. Por último incita a fomentar la formación en el lugar de trabajo.

Analizando cada uno de estos argumentos se coincide con la autora en que son estas y cada una de estas resoluciones las que se deben considerar en el momento de emprender cualquier iniciativa de capacitación y colocación para personas con discapacidades.

1.1.7. Procedimientos para la Selección y Capacitación de personal con Discapacidad.

Estos procedimientos están representados por 4 secciones:

- a) Sección de Descripción de los cargos de acuerdo a las habilidades.
- b) Sección de Elaboración de los perfiles.
- c) Sección de Reclutamiento y Selección.
- d) Sección de Capacitación y Evaluación.

Las tres primeras secciones están relacionadas con todo tipo de cuestiones relativas a la temática la inserción de personas con discapacidad en el ámbito laboral desde el su primer paso como es la descripción de un cargo, la elaboración de los perfiles, la descripción los procesos de reclutamiento y selección adaptados a las necesidades de cada caso, y a procesos de entrevistas.

En la cuarta sección apartado hallarán todo lo concerniente al diagnóstico de habilidades, fortalezas y áreas oportunidad así como de la preparación y elaboración de programas de entrenamiento y la elaboración de una guía de priorización de conocimientos o competencias a reforzar de acuerdo al área de oportunidad.

a) Sección de Descripción de los Cargos de Acuerdo a las Habilidades.

Los pasos a seguir para poder determinar y/o realizar la descripción de los cargos de acuerdo a las habilidades basados en algunas citas realizadas por Iglesias (2011) serán:

1. Realizar primero un análisis laboral evaluando las oportunidades de colocación presentadas para los cargos de acuerdo a: Entorno laboral, Tareas a realizar, Condiciones de empleo, y Necesidades o requerimientos laborales. Para luego poder determinar las habilidades y las capacidades que las personas con discapacidad deberán poseer (Mithaug, Hagmeier y Haring (1997) citado por Iglesias 2011, pág.736).
2. Considerar e incluir en el análisis laboral, las aportaciones que se podrían obtener al realizar otras gestiones con el propio empleador y o la empresa en donde se requiera a la persona con discapacidad como son:
 - Realizar una entrevista con la persona que actuará como supervisor directo.
 - Conversar con los compañeros que realizan las mismas tareas, y que podrían actuar como monitores de formación en el puesto de trabajo (apoyos naturales), para así poder evaluar si ya han tenido algún tipo de experiencia en trabajar con personas que posean alguna discapacidad, poder apreciar su grado de tolerancia de tenerlo como compañero de labores y su disposición a recibir algún tipo

de capacitación formal que les permita poder relacionarse de una mejor manera con su par (Rusch y Mithaug citado por Iglesias 2011, pág.736).

3. Mantener buenas relaciones de comunicación con las Asociación de candidatos y trabajos (Rusch y Mithaug citado por Iglesias 2011, pág.736).

Una vez tomada una decisión acerca de las características de cada uno de los puestos el siguiente paso es acoplar en los puestos a los alumnos o candidato que hayan cumplido el criterio de formación adecuado, evaluando su perfil, habilidades técnicas, e el interés manifestado por el cargo así como también sus áreas de oportunidad y los cursos complementarios que tendría que recibir con respecto a el cargo. (Iglesias, 2011, pág.738).

Observar el entorno de trabajo puesto que en muchas ocasiones este debe ser rediseñado, tanto en su espacio físico, en la descripción de sus funciones y o en la implementación de los dispositivos técnicos que faciliten la ejecución de las tareas. Iglesias define a esta acción como el rediseño de puesto: “El rediseño o “ingeniería de puestos” es el proceso mediante el cual se organizan o modifican los puestos de acuerdo a las necesidades específicas de las personas, minimizándose las barreras laborales” (Iglesias, 2011, pág.738).

b) Sección de elaboración de los Perfiles.

Las exigencias del mundo laboral requiere de un modelo de trabajador, que ejemplifique y garantice los valores, hábitos, conductas y políticas que la empresa posee al mismo tiempo demandan una persona dinámica, preparada, que no le tema a los retos y este siempre dispuesta a afrontar y

adaptarse a los cambios, los cuales no siempre resultan fácil de aceptar. Este tipo de requerimientos para una persona con discapacidad se le puede volver más difícil de asumir y de cumplir, debido a las exigencias que tiene que afrontar y a las diversas situaciones y limitaciones que la sociedad le impone.

Concefe escribe al respecto lo siguiente “La formación se presenta más que nunca como un elemento fundamental para ayudar a afrontar estos cambios, así como para desarrollar nuevas habilidades y competencias que la sociedad empresarial demanda” (Concefe, Castilla y León, 2011, <http://cocemfecyl.es/index.php>).

Basándose en estos argumentos se han definido siete puntos a evaluar para poder definir el perfil de competencias laborales de las personas con discapacidad los cuales son:

- Autoconocimiento de sus capacidades.
- Identificar intereses.
- Motivaciones.
- Necesidades y habilidades.
- Inclinación profesional.
- Experiencia laboral.
- Formación.

Cada uno de estos puntos se los debe realizar teniendo en cuenta siempre al individuo en sí como persona y evaluando también sus características las cuales pueden ayudar a determinar justamente cual va ser su actitud frente a cualquier dificultad, o situación a la cual él o ella se deban enfrentar, como por ejemplo: un conflicto, o discusión. Así también

permitiría dar una idea de cómo esta persona respondería ante el trabajo bajo presión, su sentido de compañerismo, y nivel de compromiso.

Las características del perfil laboral de las personas con discapacidad a evaluar según este artículo son:

- **Iniciativa:** Capacidad para ser activo en la búsqueda de soluciones y nuevas ideas.
- **Motivación:** Implica acciones e iniciativas en relación a una preferencia.
- **Autoestima:** Imagen positiva de uno mismo en cuanto a las propias capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes de vida.
- **Constancia:** Capacidad para perseverar en las propias intenciones y finalizar las tareas iniciadas.
- **Capacidad de autocontrol:** Control de la ansiedad y tolerancia a la frustración ante situaciones problemáticas o conflictivas.
- **Auto-organización:** Capacidad para administrar adecuadamente su tiempo y para priorizar situaciones.
- **Capacidad para relacionarse:** Participa como miembro de un equipo.
- **Capacidad para adquirir nuevos conocimientos:** Disposición para el aprendizaje.
- **Capacidad de autocrítica:** Capacidad para mirarse a sí mismo y reflexionar acerca de sus comportamientos.
- **Responsabilidad:** Cumplir con sus obligaciones y deberes.
- **Ser realista:** (Congruencia entre el interés personal, la aptitud y las competencias requeridas).

Y considerar otros aspectos importantes como:

- Los requerimientos de las exigencias del puesto al que aspira.

- Participación y apoyo de la familia.
- Capacidad de desplazamiento de manera independiente y distancia entre su hogar y lugar de trabajo.
- Habilidades cognitivas y psicomotoras de los potenciales trabajadores para poder planificar la capacitación, horas de trabajo, y tareas.

c) Sección de Reclutamiento y Selección.

Los procesos de reclutamiento y selección tienen lugar cuando existe o se llega a generar una vacante de empleo, la cual debe ser cubierta de manera mediata o inmediata, tomando siempre en cuenta los perfiles del cargo, las funciones del mismo y analizando cada puesto con el fin de que este análisis sirva de guía durante el reclutamiento (Robbins, 2010, pág.211).El proceso de reclutamiento de la empresa tendrá como fin llevar a cabo las siguientes acciones: localizar, identificar, atraer a los candidatos más capaces.

Mientras que los procesos de selección tendrán como objetivo primordial el tratar siempre de escoger a los candidatos más idóneos para el cargo con el fin de evitar errores de aceptación (aceptar candidatos con bajo desempeño) o cometer errores de rechazo (rechazar a candidatos que hubieran tenido un desempeño exitoso) ya que de llegar a cometerse, estas faltas podrían exponer a las empresas a cargos o demandas de discriminación ; mucho más si se rechaza de manera desproporcionada a candidatos procedentes de grupos protegidos como lo son las personas que poseen algún tipo de discapacidad (Robbins, 2010, pág.212).Ambos procesos serán realizados, cada vez que un cliente es decir una compañía requiera cubrir una vacante, acción para la cual el departamento de selección tendrá que tener previamente establecido un banco de datos tanto de empresas como de candidatos.

El proceso de Selección radica en siete pasos:

- **Análisis de Solicitudes.** El cual consiste en verificar que todos los datos del candidato estén bien escritos en la solicitud.
- **Entrevista preliminar.** Tiene como objetivo verificar a los candidatos que reúnan los requisitos o requerimientos del puesto.
- **Entrevista de Selección.** Se la considera como la mejor herramienta de comunicación para lograr reunir toda la información necesaria del candidato en cuanto a su perfil profesional, habilidades y actitudes parara el cargo.
- **Pruebas Psicológicas.** Permite avaluar el tipo de personalidad del candidato y si su personalidad es idónea para el cargo.
- **Verificación de Datos de Referencia.** Verificación de la trayectoria de su trabajo.
- **Examen médico.** El cual puede evitar posibles ausentismos, baja producción y demandas:
- **Entrevista final con la empresa.** En la cual se describe al candidato el puesto que va a ocupar.
- **Decisión final de contratar.** Realizada por el jefe Inmediato.

Cada uno de estos pasos serán realizados, cada vez que un cliente es decir una compañía requiera cubrir una vacante, para lo cual el departamento de selección tendrá que tener previamente establecido un banco de datos tanto de empresas como de posibles candidatos.

El proceso de entrevista es un sistema objetivo que permite recopilar información comparable de diferentes candidatos, permitiendo evaluar su capacidad y potencial. Este debe basarse en realizar entrevistas estructuradas que permitan reunir información de manera uniforme y consistente acerca de los candidatos del cargo ya que rara vez se formulan

las mismas preguntas o se obtiene la misma información realizando una entrevista no estructurada. (Ver Anexo 12 y tabla N°3).

Tabla N° 3.- Entrevista Estructurada

ENTREVISTA ESTRUCTURADA	
PASOS	COMPORTAMIENTOS
PREPARAR	Análisis de las solicitudes. Revise la hoja de vida. Revise el perfil/descripción del cargo. Revise el modelo de competencias funcionales. Construya preguntas basadas en competencias.
ABRIR LA ENTREVISTA	Entrevista Preliminar. Salude al Candidato (Estreche su mano diga su nombre y cargo). Rompa el hielo usando charla trivial. Explique el proceso de entrevista (duración, si se toma notas, etc). Cree "Entendimiento mutuo"
REUNIR LA INFORMACION	Entrevista de Selección. Formule preguntas para clarificar información de la hoja de vida. Formule preguntas abiertas basadas en competencias y enfocadas en el comportamiento. Escuche activamente las respuestas. Sondee las respuestas para obtener detalles específicos y aclaraciones.
INFORMAR, VENDER, CERRAR	Entrevista Final. Informe al candidato acerca del cargo /rol. De tiempo para que el candidato formule preguntas. Convenza al candidato de que la empresa X es un buen lugar para trabajar. Informe al candidato de que manera Ud. hará el seguimiento. Agradezca al candidato.
EVALUAR	Decision Final de Contratar. Revise las notas. Califique al candidato. Reúna un consenso (si son múltiples entrevistas). Determine si el candidato será aceptado o no.

Fuente: Administración Robbins **Elaborado por:** Las Autoras.

d) Sección de Capacitación.

El proceso de capacitación se lo define como una forma de educación no formal complementaria a las actividades de instrucción formal; a menudo es un complemento ideal para las empresas respecto de preparación y mejoramiento del Talento Humano. Se ha observado que en los puestos de trabajo y en la vida diaria es indispensable conocer el manejo de las herramientas informáticas y de dispositivos móviles, inclusive para simplificar gestiones en las instituciones de control y en las empresas prestadoras de servicios, por lo tanto se enfatizará la capacitación en esta área. Cabe

mencionar que el CRM social (Customer Relationship Management Social) lo utilizan cada vez más empresas para el seguimiento y medición de sus campañas de marketing o posicionamiento de sus productos, y necesitan para su atención de personas que se concentren solo en estas tareas.

En esta sección se debe dar prioridad a los siguientes puntos:

- 1. Elaboración de un esquema de diagnóstico de habilidades, fortalezas y áreas oportunidad.** Cuando se esté realizando el diagnóstico se debe tratar de identificar detalles específicos referentes a la situación, la acción (comportamiento) y el resultado para poder obtener la información necesaria que permita evaluar de manera efectiva a los candidatos. Se debe también considerar el grado de discapacidad que la persona posee, el cual se lo puede determinar en base a un diagnóstico basado en el manual de Baremo el mismo que clasifica a la discapacidad en cuatro niveles en una escala de cero a 100 por ciento (Ver anexo 7 y tabla 4).

Tabla N° 4.- Grado de Discapacidad Baremo

Porcentaje	Grado
0-25 %	leve
26-49 %	Moderado
50-75%	Grave a Severo
75.... %	Muy grave

Fuente: Manual Baremo **Elaborado por:** las autoras.

- 2. Preparación del Programa de Entrenamiento.** Cuando se está preparando cualquier tipo de material de entrenamiento técnico deben tenerse presente dos consideraciones básicas:
 - La información específica que debe comunicarse.
 - Como debe prepararse la información.

De forma que el entrenamiento se realice de manera efectiva los manuales de entrenamiento deberán llevar solo la información necesaria escrita con lenguaje sencillo y frases claras tomando en cuenta las siguientes consideraciones.

- ✓ Presentar la información esencial en conceptos cortos y por separado.
- ✓ Explicar claramente las relaciones entre los conceptos.
- ✓ La redacción debe ser totalmente clara y entendible.
- ✓ Que sea fácil de usar.

Estos programas deberán presentar la información de fondo que la persona necesita para su trabajo mediante sistemas de aprendizaje los cuales les admita ir aprendiendo a su propio ritmo. (Ver anexo 12).

3. Sugerencias del material a usar o implementar. Una preparación de capacitación eficaz requiere también de saber escoger bien los materiales e instrumentos, así como tener muy en cuenta la forma y presentación de la documentación dada, la manera de dar las charlas y o conferencias el tiempo el espacio otorgado etc. A continuación se detallan algunas de estas consideraciones.

- **Legibilidad en los Textos.**

- ✓ Fuente estilo san –serif, Arial es el estándar. Helvitica, Tahoma, Century Gothic y Microsoft Sans Serif también funcionan bien.
- ✓ Estilo de la fuente negrita aumenta la legibilidad. La cursiva es más difícil de leer.
- ✓ Tamaño de la fuente -14 puntos como mínimo.
- ✓ Contraste de Color.

- ✓ Provea contraste máximo entre el texto y el fondo. Para fondo claro use texto oscuro y para fondo oscuro use texto claro.
- ✓ Evite color rojo puesto que es más difícil de ver para las personas daltónicas.
- **Presentaciones.**
 - ✓ Use ayudas visuales para personas con discapacidades. Use símbolos de accesibilidad (se descargan gratuitamente).
 - ✓ Incluya lenguaje de señas americano.
- **Contenido del Mensaje.**
 - ✓ Use lenguaje respetuoso, evite el uso del término minusválido o persona discapacitada. O una persona ciega en su lugar utilice las frases como una persona con discapacidad, o una persona que es ciega.
- **Entorno Físico.**
 - ✓ Garantice el acceso de sillas de ruedas al lugar y a los baños.
 - ✓ Reserve asientos para personas sordas, o que usen silla de ruedas.
 - ✓ Disponga de sistemas sub títulos en tiempo real o amplificación.
- **Enlaces.**
 - ✓ Use canales múltiples para ajustarse a los estilos de comunicación (auditivo visual y cinestético).
 - ✓ Controle el ritmo de la presentación para facilitar la comprensión e y exposición de la interpretación por medio del intérprete.

1.1.8. El Emprendimiento y su relación con el incremento de la Demanda Laboral.

Si bien es cierto el emprendimiento siempre ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad en las últimas décadas, éste concepto se ha vuelto de suma importancia ante la necesidad de superar los constantes y crecientes problemas económicos que la sociedad y los gobiernos deben enfrentar pese a mantener un comercio globalizado.

El término “Emprendimiento” últimamente está siendo utilizado en todo el mundo, proviene del francés entrepreneur (pionero), y se refiere a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo. Motivo por el cual en la actualidad también se lo utiliza para referirse a la persona que inician una nueva empresa o proyecto y denominándolo a su vez con palabra empresario (Gerencie.com, 2013, www.gerencie.com). Bajo estos conceptos se puede argumentar que emprendimiento es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos; permitiéndole avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado. Es lo que hace que una persona esté insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros.

Hoy en día los altos niveles de desempleo y la baja calidad de los empleos existentes ha sembrado en muchas personas la necesidad de lograr su independencia y estabilidad económica originando así que estas sientan la necesidad de iniciar sus propios negocios, generar sus propios recursos y pasar de ser empleados a ser empleadores. En muchos países Latinoamericanos, para muchos profesionales, la única opción de obtener un ingreso decente, es mediante el desarrollo de un proyecto propio. Los niveles de desempleo, en gran parte de nuestras economías, rondan por el 20% (Gerencie.com, 2013, www.gerencie.com). Por lo que resulta de suma

urgencia buscar alternativas de generación de empleo que permitan mejorar la calidad de vida de la población.

Así mismo en el artículo publicado por la revista web gerencie.com (2012), se hace mención de cómo en estos tiempos los gobiernos han considerado la importancia del emprendimiento, tanto así, que han iniciado programas de fomento y apoyo a emprendedores y con el fin de ayudarles en su propósito de tener su propio negocio o iniciar un nuevo proyecto, tal como ha sucedido en Costa Rica, México, Chile etc., en donde sus gobiernos están financiando y asesorando mediante instituciones públicas dedicadas únicamente a promover la creación de empresas entre profesionales o personas que presenten una propuesta innovadora y que garanticen tener un buen retorno de inversión.

Se debe tomar en cuenta que en la mayoría de los países de Latinoamérica la oferta de mano de obra generalmente crece a un ritmo más acelerado de lo que crece la economía y que sus gobiernos no tienen la capacidad de subsidiar el desempleo como sí lo pueden hacer algunos países europeos a pesar de sus crisis económicas, resultándoles imposible poder ofrecer empleo a toda la población. “La única alternativa para garantizar a la población el acceso a los recursos necesarios para su sustento, es tratar de convertir al asalariado en empresario mediante planes de incentivos y apoyo financieros, de asesoramiento y capacitación con los cuales sus sociedades puedan generar sus propios recursos y les permita mejorar su calidad de Vida.” (Gerencie.com, 2013, www.gerencie.com).

En el Ecuador existen varios programas de financiamiento para emprendedores como lo son:

- **Emprende Ecuador.** Programa de apoyo a ciudadanos para la creación de negocios con potencial de crecimiento, innovador o altamente diferenciado.
- **Innova Ecuador.** Apoya proyectos integrales que generen un impacto en la empresa o a nivel sectorial.
- **Cree Ecuador.** Busca democratizar las oportunidades de los ciudadanos, con el fin de fomentar el desarrollo productivo y territorial en el país, facilitando el acceso a la propiedad empresarial.
- **Mipro.** A través del Programa FONDEPYME, tiene como objetivo contribuir a mejorar las condiciones y capacidades de las micros, pequeñas y medianas empresas.
- **Mies.** Quiere Impulsar la Economía Popular y Solidaria a través de la promoción, fomento y proyección de la producción, distribución y consumo de bienes y servicios y el acceso a activos productivos, con el fin de contribuir a la realización del buen vivir.
- **Senami.** El programa Fondo Concursable "El Cucayo" apoya a las personas ecuatorianas migrantes emprendedoras para iniciar un negocio propio o ampliar uno ya existente.
- **Banco Nacional del Fomento.** El crédito 555 (hasta 5.000 dólares, 5 años plazo, 5% de interés anual) su fin es apoyar a aquellos proyectos de producción, comercio o servicio, en funcionamiento o por instalarse.
- **CFN.** La Corporación Financiera Nacional tiene una amplia línea de créditos que pueden ayudar a los emprendedores. (Revista el Emprendedor de Éxito, 2011, www.revistaemprendedordeexito.com).

A pesar que todos estos proyectos buscan fomentar el emprendimiento de cualquier ciudadano ecuatoriano sin duda alguna ninguno está directamente dirigido o encaminado a fomentar y apoyar a personas con discapacidades que deseen poseer su propio negocio.

1.2. Revisión de Conceptos Básicos sobre Elaboración de un Plan de Negocios y el Diseño de una Empresa.

Para poder dar una mejor apreciación e interpretación a esta investigación se ha creído necesario recordar algunos conceptos básicos concernientes a los temas que más se van a tratar y a presentar en la propuesta de la creación de una empresa como son: la elaboración de un plan de Negocios, como realizar un proyecto, el diseño de una empresa, conceptos de marketing estudio de mercado, análisis financieros entre otros. A continuación se detalla a manera resumida los temas más principales.

1.2.1. Elaboración de un Plan de Negocios.

El plan de negocios es una herramienta ampliamente utilizada para la creación de nueva empresas, así como para la expansión de las ya iniciadas, el mismo permite conocer mediante la investigación, la factibilidad de la creación de una empresa, analizar la información recopilada para evaluar un proyecto el cual involucra aspectos de administración, mercadotecnia, operación, económicos, financieros, para ponerlo en marcha, por lo que es importante que el plan esté bien estructurado para que el proyecto sea iniciado con mayores probabilidades de éxito.

Existen muchas definiciones sobre el tema Plan de Negocios; sin embargo, en lo que coinciden la mayoría de autores, es en que un Plan de Negocios, es el instrumento o herramienta que permite, verificar la viabilidad de un proyecto, analizando su factibilidad, obtención del financiamiento, elaboración de planes de mercadotecnia, presupuesto, para la implementación de nuevos productos o servicios, así como para los ya existentes. Varios Autores como Rivera (2005) indican lo siguiente:

“Este debe de ser un documento de análisis para la toma de decisiones sobre cómo llevar a la práctica una idea, iniciativa o proyecto de negocio y tiene entre sus características ser un documento ejecutivo, demostrativo de un nicho o área de oportunidad, en el que se evidencia la rentabilidad, así como la estrategia a seguir para generar un negocio viable”(Rivera, 2005, pág. 25).

Adicionalmente debe de ser concreto, describir partes esenciales del producto o servicio a prestar, debe de contener la organización de la empresa, el estado financiero, planeación estratégica, requisitos legales que debe cumplir en el país y enfoca la organización en lo importante, por lo que también debe ser una herramienta de comunicación.

Otros como Stutely (2000), Pérez (2002), Rivera (2005), han aportado con muchas indicaciones de cómo elaborar un plan de negocios y coinciden en que este debe ser único para cada empresa, ya que no existe una empresa igual a otra. Revisando algunos libros y archivos referenciales como el de Plan de Negocios escrito por Karen Weinberger, (2009), se puede establecer cuatro clases de planes de negocios basados en si se trata o no de la creación de una nueva empresa y si es un plan dirigido para inversionistas o administradores; cualquiera que fuera su clase este debe tener como

objetivo ser una herramienta de financiamiento o para la administración operativa (Weinberger, 2009, pág. 42/43).

En base a estas aportaciones un plan de negocios debe tener los siguientes elementos:

- **Descripción del Negocio.** En esta parte se detalla el tipo de negocio que se pretende crear, el segmento de la población al cual va dirigido, así como la determinación de la visión y misión del mismo, para describir el propósito y la filosofía sobre la cual se ha de regir la administración.
- **Plan de Operaciones.** En el plan de operaciones se deberá detallar el proceso completo del servicio o producto, desde que ingresa, hasta la entrega final al cliente, mediante la creación de diagramas, partiendo de un proceso principal y auxiliares, identificando los recursos materiales, humanos para determinar dicha estrategia. Así mismo es necesario definir los suministros, herramientas y equipos a utilizar, para poder brindar un servicio de calidad.
- **Plan de Organización.** Se determinará la estructura idónea de la empresa a crear, representando gráficamente las líneas de autoridad dentro de la misma. En esta parte también se detallará el proceso de reclutamiento y selección del personal necesario.
- **Aspectos Legales.** Se deberá de considerar los requisitos legales del Ecuador para la constitución de una empresa.
- **Plan Económico y Financiero.** Se debe contar con una estimación de la cantidad necesaria para la implementación, ante lo cual se podrá establecer si la inversión podrá ser propia, si hay necesidad de financiamiento y de dónde se obtendrá el mismo, tomando en consideración los estados financieros proyectados,

flujos de efectivo proyectados, punto de equilibrio, tasa de retorno de inversión etc.

1.2.2. El Diseño de una Empresa.

En el diseño de un proyecto de empresa es necesario identificar cuáles serían sus fortalezas y debilidades así como también tener un amplio conocimiento del entorno para así poder llegar a establecer las áreas de oportunidad y/o las posibles amenazas que se podrían presentar, además es importante considerar cuales serían los recursos disponibles para llevarlo a cabo e identificar cuál sería su ventaja competitiva (Weinberger, 2009, pág 119).

Adicionalmente se debe conocer cómo llevar a cabo un proyecto y los riesgos que se deben considerar al implementarlo, a continuación se detalla el concepto básico de cada uno:

- a) **Proyecto:** Es un conjunto de acciones que involucran un movimiento de recursos, cuyo objetivo es satisfacer una necesidad o aprovechar una oportunidad.

También puede ser definido como la generación de ingresos y egresos a lo largo del tiempo siendo su objetivo optimizar el crecimiento de los recursos invertidos (Rivera, 2005, pág.35).

Todos los proyectos están sujetos a evaluación pues existe una variable de tiempo y otra variable de riesgo.

- b) **Riesgo:** Es una variable negativa, que preocupa; cuando se asume un mayor riesgo, espero una mayor rentabilidad. No debe confundirse el riesgo con la incertidumbre, el riesgo es medible la incertidumbre no (Rivera, 2005, pág. 35).

1.2.3. Preparación de un Proyecto de Empresa.

Según Weinberger (2009), La preparación de un proyecto de empresa, en este caso de una MI PYME de servicios, es la forma en que se plantea ejecutar cierta idea, es decir, como implementar el proyecto para lo cual se debe tener en consideración el llamado Marco Referencial esto es, el marco cultural, legal y la coyuntura económica en la cual está inmerso el futuro proyecto. En esta fase se pueden distinguir dos etapas: la recopilación de información y el análisis y sistematización de información.

En cambio, en la fase de estudio de un proyecto se puede identificar tres fases: la pre-inversión, inversión y operación las cuales a continuación se las describe:

- **Etapas de Pre-inversión.-** Es cuando se realiza la evaluación de proyecto, es decir en esta etapa se formula el proyecto y se evalúa su conveniencia económica, se realiza el estudio de mercado, el estudio legal y Organizacional si la recomendación es positiva, entonces se pasa a la siguiente etapa que es la de Inversión.
- **Etapas de Inversión.-** En esta etapa se realizan las aplicaciones de los recursos necesarios para que el proyecto comience a operar, puede durar varios años para poder llegar a la etapa final de operación.
- **Etapas de Operación.-** Es la etapa en la cual el proyecto comienza a funcionar y empieza a generar; ésta se evalúa en base a los flujos de caja que justificarán la inversión. (Weinberger, 2009, pág. 20).



1.2.4 Estudio de un Proyecto.

Según Rivera (2005) y Weinberger, (2009) en todo proyecto, es indispensable realizar diversos estudios, los cuales se deberán realizar en la etapa de pre-inversión y se pueden clasificar de la siguiente forma:

- a) Estudio de Mercado:** Su objetivo es proyectar las ventas y los costos directos asociados a estas. El estudio de mercado puede ser dividido a su vez en cinco partes para un mejor análisis, las cuales son:

Estudio de proveedores: Su objetivo es el de poder identificar claramente la oferta de insumos que el proyecto requerirá para llegar a conocer cuál es el poder de negociación de estos. Weinberger, (2009), considera de vital importancia llegar a determinar en este análisis los siguientes puntos:

- Número de proveedores.
- Precio de los insumos.
- Calidad de los insumos.

- Disponibilidad de los insumos.
- Insumos Sustitutos. (Weinberger, 2009 pág. 61/62).

Estudio de distribución: Su objetivo es el de poder tener clara la logística identificando los canales de distribución y colocación del producto para luego poder determinar cuál es el más conveniente. Las partes más relevantes que el autor recomienda considerar en este estudio son:

- Tipos de canales de distribución.
- Capacidad física de los canales de distribución.
- Costos de los canales de distribución.
- Relación de distribuidores con los demandantes (Weinberger, 2009 pág. 72)

Estudio de la competencia: Según Weinberger (2009) el objetivo de esta fase es llegar a determinar claramente el ámbito de competencia directa al cual el proyecto se enfrentará. Identificando cuales serían las oportunidades y amenazas desde el punto de vista de la competencia. Y determina los siguientes puntos como pasos fundamentales en esta fase:

- Determinación de número de participantes en el mercado.
- Identificación de los competidores directos.
- Porcentaje de participación de mercado de los principales competidores.
- Cualidades de los productos y/o servicios de la competencia (Weinberger, 2009 pág. 62).

Estudio del consumidor: Este es el estudio más complicado en donde Weinberger y otros autores recomiendan estudiar directamente el comportamiento humano teniendo como objetivo el poder estimar la reacción del público ante el nuevo proyecto, es decir, intenta conocer:

- ¿Cuál es el tipo de cliente que demandará el bien o servicio?
- ¿Cuánto y cuándo consumirá?
- ¿Cuál será su reacción ante los precios?
- ¿Cuál será su comportamiento temporal en el consumo?
(Weinberger, 2009 pág.54/57).

b) Estudio Legal: La fase tiene como objetivo principal el determinar la viabilidad legal del proyecto según el país o lugar donde será implantado y como segundo objetivo, poder determinar el impacto del marco legal en el mismo de acuerdo a las leyes y políticas vigentes.

c) Estudio Organizacional: Este estudio se basa en la planificación de la estructura y organización de la empresa o compañía, El cual se debe basar en su razón de ser y de acuerdo a los servicios que va a ofrecer estableciendo mediante la realización de una cadena de Valor. Así Weinberger se refiere a el estudio Organizacional de la siguiente forma “Su objetivo es definir la estructura orgánica que administrará y operará el proyecto” (Weinberger, 2009 pág. 87/88).

d) Estudio Técnico: Su objetivo es determinar la viabilidad técnica del proyecto y calcular los montos de inversión y costos de producción. Esta fase es crucial para poder determinar la factibilidad del proyecto en sí.

e) Estudio Económico- Financiero: Weinberger, determina que el estudio Económico y financiero en un proyecto, tiene como objetivo el poder determinar el rendimiento de la inversión y el riesgo asociado entregando recomendaciones de acción. A la vez comenta que en este estudio se realiza la evaluación del proyecto usando como herramienta principal el Flujo de Caja que es una herramienta con la cual se puede proyectar tanto los ingresos como gastos futuros de la empresa, presentando como partidas principales los ingresos por ventas y egresos como la compra de materias primas o los pagos de

impuestos y mantenciones, este flujo posee la particularidad de poder ser desarrollado por diferentes empresas, diferenciándose únicamente por la cantidad de partidas que la conforman, su formato es mismo para todo tipo de empresas(Weinberger, 2009 pág. 54/57).

1.2.5 La Misión en la Formación de una Empresa.

En las investigaciones realizadas en varias obras de diferentes autores y tomando como referencia el trabajo de Weinberger, (2009) se pueden recoger los mejores conceptos de la misión, visión, objetivos y valores de una empresa encontrando los siguientes conceptos:

La misión de una empresa es una declaración duradera del objeto, propósito o razón de ser de una empresa. A diferencia de la visión, la declaración de la misión contesta la pregunta “¿cuál es nuestra razón de ser?”, mientras que la visión contesta la pregunta: “¿qué queremos ser?”. Al referirse a la misión de una empresa Weinberger indica lo siguiente “La razón de establecer la misión de una empresa es que ésta sirva como punto de referencia que permita que todos los miembros de la empresa actúen en función de ésta, es decir, lograr que se establezcan objetivos, diseñen estrategias, tomen decisiones y se ejecuten tareas, bajo la luz de ésta; logrando así, coherencia y organización” (Weinberger, 2009, pág. 65).

En base a estos argumentos se puede considerar que la misión permite poder distinguir a una empresa de otra mediante la identidad y personalidad que esta le puede aportar, evidenciando a sus agentes externos tales como clientes o proveedores y tomando en cuenta el ámbito en el cuál esta se desarrolla o se la va a desarrollar.

Por otro lado, el establecer la misión de una empresa, permite que ésta sirva como fuerza motivadora, logrando que todos los miembros de la

empresa se sientan identificados y comprometidos con ella; por lo que es necesario que luego de establecerla se la dé a conocer, de tal forma que el personal la considere suya y siempre se la pueda recordar.

Una buena misión de empresa, debe tener las siguientes características.

- Esta debe ser clara y comprensible para todos los miembros de la empresa.
- No debe ser muy limitada que llegue a limitar el accionar de los miembros de la empresa, pero tampoco debe ser muy amplia que llegue a provocar confusiones sobre lo que hace la empresa y debe ser distinta a las empresas que presten servicios similares.

Para formular la misión de una empresa, podemos tomar en cuenta los siguientes elementos:

- Clientes: ¿quiénes son nuestros clientes?
- Productos: ¿cuáles son nuestros principales productos o servicios?
- Mercado: ¿cuáles son nuestros mercados?
- Tecnología: ¿cuál es nuestra tecnología?
- Interés por el crecimiento: ¿nos interesamos por alcanzar objetivos económicos?
- Filosofía: ¿cuáles son nuestras creencias, valores o principios?
- Capacidades: ¿cuál es nuestra diferenciación o nuestra ventaja competitiva?
- Interés por la imagen pública: ¿nos preocupamos por asuntos sociales, comunitarios o ambientales?
- Interés por los empleados: ¿nos interesamos por nuestros trabajadores?

Ejemplos de la misión de algunas empresas conocidas:

- **Disney**: “Creamos felicidad al brindar el más fino entretenimiento para personas de todas las edades, en cualquier lugar”. (CN.CreceNegocios.com, 2011, www.crecenegocios.com).
- **Google**: “Organizar la información mundial para que resulte universalmente accesible y útil” (CN.CreceNegocios.com, 2011, www.crecenegocios.com).

1.2.6. La Visión en la Formación de una Empresa.

En su libro Weinberger hace referencia que “la visión responde al sueño o visión del empresario y que por lo general suele establecerse por un periodo superior a tres años” (Weinberger, 2009, pág. 64). Con lo cual se puede establecer que la visión es la imagen ideal del proyecto que tiene con el fin el crear un sueño de lo que debe ser en el futuro la empresa y poder compartido a todos los que tomen parte en la iniciativa.

La importancia de la visión radica en que es una fuente de inspiración para el negocio, representa la esencia que guía la iniciativa, de él se extraen fuerzas en los momentos difíciles y ayuda a trabajar por un motivo y en la misma dirección a todos los que se comprometen en el negocio.

Una vez que se tiene definida la visión de la empresa, todas las acciones se fijan en este punto y las decisiones y dudas se aclaran con mayor facilidad. Todo miembro que conozca bien la visión de la empresa, puede tomar decisiones acorde con ésta y a la estrategia de la empresa.

En sectores maduros, la importancia de la visión es relativa, no tiene mucha trascendencia, pero en sectores nuevos, el correcto planteamiento de la visión es esencial para conseguir lo que la empresa quiere. Establecer la Visión de la empresa presenta las siguientes ventajas:

- Fomenta el entusiasmo y el compromiso de todas las partes que integran la organización.
- Incentiva a que desde el director general hasta el último trabajador que se ha incorporado a la empresa, realicen acciones conforme a lo que indica la visión. Recordando que los mandos superiores tienen que predicar con el ejemplo.
- Una adecuada visión, evita que se le hagan modificaciones, de lo contrario cualquier cambio esencial dejaría a los componentes de la empresa sin una guía fiable, fomentando la inseguridad general. Para una correcta formulación de la visión de la empresa se deben considerar los siguientes aspectos:
 - ✓ ¿Cómo será el proyecto cuando haya alcanzado su madurez en unos años?
 - ✓ ¿Cuáles serán los principales productos y servicios que ofrezca?
 - ✓ ¿Quiénes trabajarán en la empresa?
 - ✓ ¿Cuáles serán los valores, actitudes y claves de la empresa?
 - ✓ ¿Cómo hablarán de la empresa los clientes, los trabajadores y la gente en general que tenga relación con ella?

Ejemplos de la Visión en empresas conocidas.

- **Samsung:** “Liderar la revolución de la convergencia digital”.
- **Wal-Mart:** “Ser el más eficiente operador multiformato de bajo costo, ofreciendo a los clientes el mejor valor por su dinero” (CN.CreceNegocios.com, 2011, www.crecenegocios.com).

1.2.7. Los Valores en la Formación de una Empresa.

Autores como Robbins y Coulter mencionan que los valores de la empresa son los pilares más importantes de cualquier organización. Con ellos en realidad se define a sí misma, porque los valores de una organización son los valores de sus miembros y especialmente los de sus dirigentes (Robbins S, Coulter M, 2010, pág. 100). Al mismo tiempo refieren y recomiendan que los empresarios que desean implementar valores en sus compañías deban desarrollar y ser ejemplo de virtudes como la templanza, la prudencia, la justicia y la fortaleza para ser transmisores de un verdadero liderazgo.

Ellos a su vez determinan que los valores de una empresa reúnen las siguientes características:

- Se desarrollan en condiciones muy complejas.
- Son necesarios para producir cambios a favor del progreso.
- Son posibles porque muchos siguen creyendo en ellos y no son ni pueden ser un simple enunciado.
- Los valores son muy importantes para una empresa porque son grandes fuerzas impulsoras del cómo hacemos nuestro trabajo.
- Permiten posicionar una cultura empresarial y marcan patrones para la toma de decisiones, sugiriendo topes máximos de cumplimiento en las metas establecidas.
- Promueven un cambio de pensamiento evitando los fracasos en la implantación de estrategias dentro de la empresa.
- Se logra una baja rotación de empleados evitándose conflictos entre el personal.

Con ellos los integrantes de la empresa se adaptan más fácilmente lográndose con éxito los procesos de mejora continua.

Weinberger, comenta que los valores deben estar relacionados con la identidad de la empresa la misma que es un documento el cual recoge las variables principales de comportamiento de una organización, así como acontecimientos relevantes de la historia y la trayectoria de ésta. Según Weinberger, (2009) y Robbins, (2010) la identidad de una empresa se construye, basándose en las siguientes preguntas:

- ¿Quiénes son nuestros clientes?
- ¿Dónde están nuestros clientes?
- ¿Qué es lo que le ofrecemos a nuestros clientes?
- ¿Qué deseos satisfacen nuestros clientes?
- ¿Qué deseos del consumidor aún hoy no satisfacemos?
- ¿Qué es lo que nuestra empresa ofrece a sus clientes de manera diferente a los competidores?
- ¿Qué es lo genuino de nuestra empresa?
- ¿Qué ventajas ofrece la manera en que hacemos nuestro trabajo?
- ¿Qué le ofrecemos a nuestros trabajadores?
- ¿Cuáles son nuestros valores compartidos?
- ¿Qué es lo que debe ser nuestra organización?

El autor indica que lo primero que se hace es establecer los valores fundamentales de la empresa entre el equipo directivo y con la mayor participación de los trabajadores posibles, para escribir una lista de entre tres y diez valores; luego recomienda imaginar diferentes situaciones en que se puede encontrar la empresa en los próximos cinco años y especificar cuál será el comportamiento en cada caso y en base a lo anterior definir

nuevamente el grado de importancia de cada valor de la lista del paso 1 y ordenarlos.

Así mismo especifica que una vez que se han determinado los valores de la empresa, todo su personal deberá actuar y accionar en base a los mismos asumiéndolos como propios y ante cualquier conflicto deberán poder razonar de manera lógica en base a la lista de esos valores. Esta actitud hará que los valores sean congruentes con los de los clientes, trabajadores.

Finalmente comenta que los valores que sobrevivan en el tiempo, serán los de la empresa y con los que serán mucho más claro y fácil matizar su visión y misión (Weinberger, 2009, pág.63).

1.2.7.1. Valores Compartidos.

En la página de web and macros se encontraron los siguientes conceptos referentes a lo que son valores compartidos:

Son los que deben guiar la conducta cotidiana de todos en la empresa para realizar la misión, la visión y la identidad. Constituyen el cimiento de la organización y generan beneficios para las personas y empresas que los aplican (Web and Macros. 2012, www.webandmacros.com).

Para poder establecer los valores compartidos es muy importante el trabajo en equipo y especificar:

- Los valores que tiene la organización.
- Los valores que no tiene la empresa y necesita tener.
- Identificar y eliminar los anti valores de la organización.
- Importancia de los valores compartidos.

- Con ellos es más fácil organizarse.
- Orientan la visión estratégica y aumentan el compromiso profesional.
- Son una herramienta que permite identificar, promover y legitimar el tipo de cambio organizacional, que ayudará a implementar una dirección estratégica de la empresa.
- Ayuda a lograr y fortalecer el pensamiento estratégico en los líderes.
- Promueven el aprendizaje continuo y el compromiso de los miembros de la empresa.

Una vez que se han definido los valores de una empresa es importante entender que forman parte de una decisión estratégica a largo plazo y también que son factores que definirán la manera de cómo debe vivir la organización. (Web and Macros. 2012, www.webandmacros.com).

1.2.8. Objetivos en la Formación de una Empresa.

Los objetivos son resultados que una empresa pretende alcanzar, o situaciones hacia donde ésta pretende llegar. Establecer objetivos es esencial para el éxito de una empresa, éstos establecen un curso a seguir y sirven como fuente de motivación para todos los miembros de la empresa. En su libro Weinberger recalca que: “No hay consenso en cuanto cuales son las áreas en la que las empresas competitivas fijan sus objetivos estratégicos” (Weinberger, 2009, pág.64).

Sin embargo, Weinberger coincide con otros autores en que estos deben cumplir con tres condiciones:

- Establecerse para toda la organización.
- Establecerse de manera permanente.
- Establecerse en términos cuantitativos en la medida de lo posible.

Sin dejar de mencionar que los objetivos deben ser:

- Medibles; Los objetivos deben ser mensurables, es decir, deben ser cuantitativos y estar ligados a un límite de tiempo. Por ejemplo, en vez del objetivo: “aumentar las ventas”, un ejemplo de objetivo medible sería: “aumentar las ventas en un 20% para el próximo mes”.
- Claros; Los objetivos deben tener una definición clara, entendible y precisa, no deben prestarse a confusiones ni dejar demasiados márgenes de interpretación.
- Alcanzables; Los objetivos deben ser posibles de alcanzar, deben estar dentro de las posibilidades de la empresa, teniendo en cuenta la capacidad o recursos (humanos, financieros, tecnológicos, etc.) que ésta posea y tener en cuenta también la disponibilidad de tiempo necesario para cumplirlos.
- Desafiantes; Deben ser retadores, pero realistas. No deben ser algo que de todas maneras sucederá, sino algo que signifique un desafío o un reto. Objetivos poco ambiciosos no son de mucha utilidad.
- Realistas; Deben tener en cuenta las condiciones y circunstancias del entorno en donde se pretenden cumplir, deben ser razonables, teniendo en cuenta el entorno, la capacidad y los recursos de la empresa.

Varios autores también concuerdan que los objetivos se pueden clasificar de acuerdo a su naturaleza y al alcance de tiempo.

De acuerdo a su naturaleza los objetivos en una empresa se clasifican en:

- **Objetivos Generales:** Son expresiones genéricas, algunos ejemplos de objetivos generales o genéricos son:
 - ✓ Ser el líder del mercado e incrementar las ventas.
 - ✓ Generar mayores utilidades y obtener una mayor rentabilidad.
 - ✓ Lograr una mayor participación en el mercado y ser una marca líder en el mercado.

Dentro de los objetivos generales, se encuentra la visión de la empresa, que es el principal objetivo general que persigue una empresa.

- **Objetivos Específicos:** Son objetivos concretos necesarios para lograr los objetivos generales, están expresados en cantidad y tiempo, En ocasiones a los objetivos específicos se le conoce como metas, algunos ejemplos de objetivos específicos son:
 - ✓ Generar utilidades mensuales mayores a U.S. \$.20, 000 a partir del próximo año.
 - ✓ Lograr una participación de mercado del 20% para el segundo semestre. (Weinberger, 2009, pág.64).

De acuerdo al alcance del tiempo, los objetivos se pueden clasificar en:

- **Objetivos de Largo Plazo (Estratégicos).** Son objetivos a nivel de la organización, sirven para definir el rumbo de la empresa. Se hacen generalmente para un periodo de cinco años, y tres como mínimo. Cada objetivo estratégico requiere una serie de objetivos tácticos.

- **Objetivos de Mediano Plazo (Tácticos).** Son objetivos a nivel de áreas o departamentos, se establecen en función de los objetivos estratégicos. Se hacen generalmente para un período de uno a tres años. Cada objetivo táctico requiere una serie de objetivos operacionales.
- **Objetivos de Corto Plazo (Operacionales).** Son objetivos a nivel de operaciones, se establecen en función de los objetivos tácticos. Se hacen generalmente para un plazo no mayor de un año (Weinberger, 2009, pág.64).

Luego de analizar cada uno de los pasos a ejecutar y tomar en cuenta la realización de un proyecto se puede determinar que su implementación en el diseño de una empresa es fundamental ya que garantiza el buen funcionamiento de esta, su razón de ser y cómo deberá ser su estructura en base a parámetros muy básicos conforme a los proporcionados y obtenidos por varias fuentes.

Por tales motivos en esta propuesta de diseño de “Creación de una Empresa de Capacitación y Facilitación de Empleo para Personas con Discapacidad para las Empresas de la Ciudad de Guayaquil”, se va a tratar de implementar cada uno de estos pasos, y/o adaptarlos a cada requerimiento que esta pueda presentar con el fin de que la propuesta se acerque lo más posible a una empresa ideal y que a su vez sea flexible a otros tipos de requerimientos.

CAPÍTULO II

SITUACIÓN ACTUAL DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

2.1. Factores que Influyen en la Expansión de la Demanda Laboral de Personas con Discapacidad en el Mundo.

Varios países ya están trabajando en el tema, tal es el caso de Costa Rica quien en septiembre de 2012 elaboró y publicó el Plan nacional de inserción laboral para la población con discapacidad y en donde en el punto 4.2. Titulado “Expansión de la demanda laboral: pocos empleadores inclusivos” refieren que:

Unos de los grandes cuellos de botella para expandir la demanda laboral de personas con discapacidad es la carencia empleadores inclusivos. Si bien existen experiencias exitosas de contratación de trabajadores con discapacidad en organizaciones públicas y privadas, lo cierto es que persiste poco conocimiento por parte de los empleadores para llevar a cabo un adecuado proceso de selección, contratación, inducción e inclusión de esta población en sus espacios de trabajo.

En el ámbito privado, los empleadores no tienen a disposición servicios de facilitación laboral que brinden acompañamiento en todo este proceso, como sí lo tiene aunque limitado, el sector público. En opinión de personas expertas consultadas, esta situación se agudiza aún más debido a que en la mayoría de las universidades públicas y privadas nacionales, el currículo para la formación de especialistas en recursos humanos no incluye la formación en procesos de selección y reclutamiento inclusivos de esta población y mucho menos su inducción e integración en la cultura organizacional.

Esto se convierte en una gran limitante pues aumenta la probabilidad de que quienes empleen, tengan menos conciencia sobre las necesidades particulares de este grupo para garantizar sus derechos laborales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, 2012, pág. 86).

2.1.1. Entorno General sobre la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en el Ecuador.

En el Ecuador varias organizaciones como; la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE), la Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador (FENASEC), la Federación Nacional de Ecuatorianos de Discapacidad Física (FENEDIF), La Federación Nacional de Organismos No Gubernamentales de y para la Discapacidad (FENODIS), y la Federación Ecuatoriana Pro Atención a la Persona con Discapacidad Intelectual, Parálisis Cerebral, Autismo y Síndrome de Down, (FEPAPDEM), se han unido y creado el Servicio de Integración Laboral (SIL), que es una unidad especializada en la asistencia para la inserción laboral normalizada de personas con discapacidad, esta institución informa sobre el mercado de trabajo, hace evaluaciones socio profesionales, ofrece capacitaciones, tiene una “bolsa” de trabajo, y también ofrece asesoramiento y apoyo en el proceso de inserción laboral(SIL, 2012, CD Informativo).

En una entrevista a profundidad realizada a la Dra. Eva Palacios actual Coordinadora del SIL, de la Federación del Guayas(ver anexo n° 7) dio a conocer que esta Unidad 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, que tiene más de diez años de experiencia en el tema, siendo su principal objetivo el poder apoyar el cumplimiento de la Reforma al Código Laboral el cual establece un

porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, contando hoy para este propósito con dos oficinas en las principales ciudades del país; en Quito y Guayaquil.

Otra institución que aporta con programas y financiamiento en la capacitación de las personas discapacitadas, (Grupos de atención prioritaria) es la SETEC (Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional). Esta institución se crea, mediante Decreto Ejecutivo N° 1821, publicado en el Registro Oficial N° 408 del 10 de septiembre del 2001, inicialmente como; Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, con la finalidad de regular, coordinar, impulsar y facilitar las actividades de capacitación y formación profesional de todos los sectores productivos del País (Secretaría Técnica de capacitación y formación profesional, 2012, www.setec.gob.ec).

Mediante Decreto Ejecutivo N° 1509, publicado en el Registro Oficial N° 503 del 09 de enero del 2009, se crea el Sistema Nacional de Formación Profesional, con la finalidad de orientar y concretar la formación profesional del Talento humano, buscando mejoras en la relación entre la oferta y demanda del mercado laboral, mediante un presupuesto destinado para financiar la Capacitación y Formación Profesional. Su operatividad estará conformada por el Consejo Nacional de Formación y Capacitación Profesional, entidades asesoras de apoyo y la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional.

Este organismo regula todo lo relativo a la institucionalidad de la capacitación y formación profesional; la misma que está orientada a los trabajadores con y sin relación de dependencia, trabajadores independientes, microempresarios, actores de la economía popular y solidaria y grupos de atención prioritaria.

Con la publicación del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, se designó como nuevo ente rector de la Capacitación y Formación Profesional al Comité Interinstitucional de Capacitación y Formación Profesional, y como ente Ejecutor de la Política Nacional de Capacitación y Formación Profesional a la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, SETEC, a partir del 17 de marzo del 2011, cuyo objetivo es consolidar un sistema de formación profesional basado en competencias laborales.

La SETEC plantea un trabajo conjunto entre los sectores público y privado, con el fin de responder a las necesidades prioritarias visibilizadas por los principales actores, entre ellos en los grupos de atención prioritaria donde también podrían entrar las personas con discapacidad, y aunque no hay programas específicos para ellos, se puede interpretar que son de mucha ayuda. Este organismo estatal, presenta una diversidad de áreas y temas con un enfoque solidario, equitativo e incluyente en los componentes de capacitación y formación continua, y, la formación por competencias laborales, a efectos de que los ciudadanos puedan acceder a estos servicios y mejorar el desarrollo tanto empresarial como humano (Secretara Técnica de capacitación y formación profesional, 2012, www.setec.gob.ec).

En el ámbito de la salud, existen algunas Instituciones públicas que no solo prestan servicio médico sino también de rehabilitación y o financiamiento a las personas con discapacidad, pudiéndose enunciar como ejemplo las siguientes instituciones:

El Instituto de Seguridad Social-IESS cuenta con 25 unidades especializadas de rehabilitación bien equipadas, pero la cobertura en cuanto a entrega de ayudas técnicas a personas con discapacidad ha sido reducida progresivamente, hasta casi eliminarla en los últimos años.

Fuerzas Armadas cuentan con 18 unidades de salud y la atención especializada de rehabilitación. Esta entidad no solo brinda servicios concernientes a la salud ya que también brinda apoyo en cuanto a ayudas técnicas y económicas a sus afiliados mediante el Conadis (Conadis, 2012, www.conadis.gob.ec).

Policía Nacional cuenta con 2 unidades de rehabilitación bien establecidas, ubicadas en Quito y Guayaquil y 3 unidades grandes de atención general en salud, esta institución posee también un tipo de seguro el cual respalda a su personal.

Así mismo el Conadis hace referencia que el Instituto nacional de la niñez y la Familia (INNFA) cuenta con 4 importantes Centros de Rehabilitación, ubicados en Conocoto, Guayaquil, Portoviejo e Ibarra, muy bien equipados y con atención multidisciplinaria, además de un centro de diagnóstico y tratamiento para personas con discapacidad auditiva y otro para capacitación de personas no videntes (Conadis, 2012, www.conadis.gob.ec).

Luego de revisar cada una de estas entidades y a pesar que la atención en todo el sector salud a las personas con discapacidad se encuentra concentrada en las grandes ciudades no así en las áreas rurales en donde la discapacidad de origen sensorial y mental tiene pocas posibilidades de atención, al igual que las personas afectadas por una discapacidad grave o múltiple, se puede concluir que con las gestiones realizadas por el gobierno y las entidades privadas en los temas concernientes a la salud, bienestar y calidad de vida de las personas discapacitantes, están siendo gestionadas de una buena manera, considerando que, la fundación Manuela Espejo adscrita a la Vicepresidencia de la República, está realizando un excelente trabajo en las áreas rurales al estar entregando implementos y accesorios para mejorar la calidad de vida de estas personas.

Sin embargo, se puede evidenciar que en las acciones que tienen que ver con la obtención de un empleo para personas con discapacidad, todavía falta un mayor aporte por parte de la sociedad con respecto a ideas y planes innovadores que estén orientados a dar un mejor servicio totalmente especializado en la inclusión y capacitación en las áreas administrativas para estas personas que posean algún tipo de limitación.

2.2. La Constitución de la República del Ecuador y las Discapacidades.

En la constitución política del estado, aprobada por el pueblo y publicada en el R. O. No. 449 del lunes 20 de octubre de 2008, se encuentran los artículos relacionados con las discapacidades donde se hallan claramente establecidos los derechos y preferencias en la atención no solo de la salud sino en la educación y trabajo de las personas con discapacidad. (Ver Anexo N°3). La constitución detalla claramente los principios de aplicación de los derechos de igualdad para todos los ecuatorianos incluyendo a las personas que tienen alguna discapacidad, y a su vez recuerda su derecho de estar informados y comunicados y que se debe incluir a las personas con discapacidad. Adicionalmente también establece la atención preferente a las personas con discapacidad, específicamente en las áreas más vulnerables, salud, educación, trabajo.

En el área de Educación está indicada que será responsabilidad de las instituciones públicas y privadas proporcionarla para que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Igualmente establece que la inclusión social se la realice mediante planes estatales y privados coordinados que fomenten su participación social y económica, es decir que participen en la productividad, pues también indica que podrán obtener créditos, rebajas y exoneraciones tributarias, así como becas de estudio en cualquier nivel de educación.

2.2.1. Generalidades sobre la Ley Orgánica de Discapacidades.

En el año 2012 la asamblea general del Ecuador aprobó un nuevo proyecto de ley que fue impulsado por el gobierno Ecuatoriano a favor de las personas con discapacidad, fue publicada en el Registro Oficial No.796, del 25 de Septiembre de 2012, esta ley tiene como objetivo promover el ejercicio de derecho de las personas con discapacidades mediante la aprobación de 116 artículos vinculados en buscar mejoras en su calidad de vida, asegurando sus derechos como son: Salud ,Rehabilitación, Seguro de vida, jubilación, becas, así como también la integración a la sociedad, inclusión laboral, créditos preferentes, excepciones arancelarias entre otros.(Ver Anexo n° 1).

Para los efectos de esta ley el estado identifica a la persona discapacitada según el artículo 6 de la Ley orgánica de Discapacidades como: “ toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente en al menos en un treinta por ciento (30%) su participación o limitada su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Art. 6 pág. 5).

Adicionalmente existe otro término que también es mencionado en la ley como es el de Persona con deficiencia o condición discapacitante el cual se entiende según el artículo 7 de la ley orgánica de discapacidades por:

Persona con deficiencia o condición discapacitante a toda aquella que, presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y lo ver,

comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Art. 7 pág. 5).

Estas normativas dadas por la ley Orgánica de discapacidades no solo ampara a las personas discapacitadas ecuatorianas o extranjeras que vivan en el Ecuador sino también a aquellas personas que residan en el extranjero y a sus familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad , segundo de afinidad y a su conyugue o conviviente según el artículo 2, en donde se indica que la ley cubre adicionalmente a: toda aquella personas, públicas y privadas que se dediquen a la atención, protección, y cuidado de los discapacitados siempre y cuando su actividad o dedicación sea sin fines de lucro (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Art. 2 pág. 4).

En lo que respecta a Educación, en todos los niveles, especifica lo que de acuerdo a la constitución se debe dar preferencias, como se observa en la educación superior, formación y capacitación, se establece que los institutos de Educación Superior se incluya el conocimiento del tema de la discapacidad dentro de las mallas curriculares de las diversas carreras y programas académicos, dirigidos a la inclusión de las personas con discapacidad y a la formación humana de las y los futuros profesionales.

Cabe indicar que en esta ley existe toda una sección de normativas que hacen referencias sobre temas del trabajo y capacitación como lo es la sección quinta en donde se destacan algunos artículos con los cuales el estado garantiza, promueve y supervisa la inclusión de las personas con habilidades especiales cuidando a no dar cabida a ningún tipo de discriminación, que exista equidad incentivando a las empresas a incluirlos

dentro de su personal (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Art. 45 pág. 17). Aquí se detallan los más importantes para esta investigación:

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Art. 46 pág. 17).

En este artículo se indica lo siguiente:

Según el artículo 49 de esta ley, las empresas podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado (Ley Orgánica de discapacidad, 2012, Art. 49 pág. 18).

Otros aspectos referentes a sus derechos como son los temas de discriminación, marginación, accesos a lugares de recreación y esparcimiento y de condiciones laborales que le permitan ejercer bien su trabajo son también incluidos en esta ley. La ley también es clara quienes

serán los responsables de implementar y hacer seguimiento al referirse a los mecanismos de Selección de Empleo (Art 50 pág. 18) y estabilidad laboral (Art 51 pág. 18). Y el caso de sanciones estas se encuentran declaradas en el Art 116 en donde respaldan todos los derechos de las personas discapacitadas así como también las obligaciones que la sociedad tiene para con ellos (Ley Orgánica de discapacidad, 2012, Art. 116. pág. 42).

Todos estos artículos y muchos más que la ley señala, respaldan todos los derechos de las personas discapacitadas como también las obligaciones que la sociedad tiene para con ellos, pero sobretodo abre muchas posibilidades para que las personas con discapacidad reciban de organismos públicos y privados, la oportunidad de capacitarse para optar por un empleo no solo digno sino competitivo entre sus semejantes en el ámbito productivo es decir en cualquiera de los ámbitos de la administración de empresas. (Ver anexo 1).

2.2.2. Ley Reformatoria al Código del Trabajo.

Otra de las leyes promulgadas y que se debe considerar para esta investigación es la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, publicada en el registro oficial No. 198 del 30 de Enero del 2006. En ella se establece cuáles son los parámetros y obligaciones de los empleadores para las personas con discapacidad (Anexo n° 4).

La promulgación de esta ley, dió paso a mayores oportunidades para las personas con discapacidad, aumentando la demanda de personal con estas características pero la oferta se ha estancado en ocupaciones menores y tareas que muchas veces son improductivas o no motivantes para el empleado con discapacidad (Ley Reformatoria al código de trabajo, 2006, R.O. N° 198).

2.3. Estadísticas de las Discapacidades.

En su guía Adecco recalca que según datos de la OMS 7 de 10 personas padece algún tipo de discapacidad, (500, 000,000 de personas en el mundo), que las discapacidades se pueden prevenir en un 50%. Y que 25,000 personas diariamente sufren de discapacidad moderada o severa y lo más alarmante, que son pre editores de las discapacidades las enfermedades emergentes y crónicas, accidentes de trabajo de todo tipo, uso y abuso de alcohol, drogas, violencia social, desnutrición, niñez abandonada, grupos sociales postergados, pobreza extrema, desplazamiento de grupos poblacionales, contaminación ambiental y situaciones bélicas (Adecco Guía, 2006, pág. 14).

En el Ecuador es el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) el que ejecuta el proceso de calificación y carnetización a las personas con discapacidad a nivel nacional, es decir tiene la responsabilidad de registrar a las personas con discapacidad en el Registro Nacional de Discapacidades, lo cual le permite acceder a la condición legal de persona con discapacidad.

En la actualidad existen 347.374 personas inscritas, de una población de 1,3 millones de personas con discapacidad. De estas personas, existe un total de 287.226 personas con discapacidades mayores de edad.

Según sus estadísticas que lleva desde el año 1996 hasta este año el 2012 se registran las siguientes cifras a nivel Nacional por discapacidad (CONADIS, 2012, www.conadis.gob.ec). (Ver anexo 2 y tabla N° 5).

Tabla N° 5.- Personas con Discapacidad y Mayores de Edad a Nivel Nacional.

Discapacidad	Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Psicológica	Visual	Total
Personas Disc.	41.748	168.381	78.334	4.909	13.797	40.205	347.374
Mayores Edad	35.349	149.113	50.451	3.455	12.101	36.757	287.226
%	84.67%	88.56%	64.40%	70.38%	87.71%	91.42%	82.68%

Fuente: CONADIS

Elaborado por: Las Autoras

Se puede observar, que a nivel nacional, existe un alto porcentaje de personas con discapacidad mayor de edad, que pueden laborar y contratar por sí mismo, por tanto demandan además de las atenciones en salud y servicios sociales; capacitación, orientación y promoción en el mercado laboral.

Tabla N° 6.- Personas con Discapacidad y Mayores de edad en la Provincia del Guayas

Discapacidad	Auditiva	Física	Intelectual	Lenguaje	Psicológica	Visual	Total Guayas
Personas Disc.	8.205	37.298	19.605	890	2.712	8.681	77.391
Mayores Edad	6.601	33.401	12.619	635	2.521	8.104	63.881
%	80.45%	89,55%	64,37%	71,35%	92,96%	93,35%	82,54%

Fuente: CONADIS

Elaborado por: Las Autoras

En la provincia del Guayas, se encuentran registrados 77.391 personas con discapacidad y de ellos 63,881 son personas mayores de edad, siendo esta la provincia que posee el mayor número de registros de personas mayores de edad con discapacidad. (Ver Anexo N° 2 y tabla N°6).

2.4. Situación Actual entre las Empresas de la Ciudad de Guayaquil y las Personas con Discapacidad.

Según información entregada por la Superintendencia de Compañías, (ver tabla N° 7) en Guayaquil se encuentran registradas 29,148 empresas, de las cuales 1,576 empresas tienen en sus roles desde 25 a 200 empleados y 269

más de 200 (algunas hasta 980) empleados, obteniendo un total de 1835 empresas que podrían requerir el servicio de capacitación para sus empleados regulares y su personal con discapacidad, se puede incluir a las personas con discapacidad que emprenden un pequeño negocio que con una correcta capacitación en administración de sus negocios pueden mejorar la eficiencia de los mismos (SIL, 2012, CD Informativo).

Tabla N° 7.- Número de Empleados en Guayaquil por Empresas.

No. De Empleados	0	1 a 24	25 a 200	Más de 200	Total Guayaquil
Empresas	11.611	15.692	1.576	269	29.148

Fuente: Base de datos Superintendencia de Compañías

Elaborado por: Las Autoras

Fecha: 4 de oct. 2012

No se ha podido recoger datos estadísticos de cuantas personas con discapacidad mayores de edad, habitan en la ciudad de Guayaquil, pero, se puede considerar que la gran mayoría, de los registrados en la provincia, viven en esta ciudad (Dirección de Investigación y Estudios Superintendencia de Compañías, 2012, CD Base de Datos).

2.4.1. Aspecto Económico.

En un Estudio publicado en agosto del 2012 por el Diario El Comercio el cual fue ejecutado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos con la ayuda del Instituto de Rentas Internas y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sobre casi 240 mil establecimientos en todo el país y 180 mil empresas constituidas, se encontró que al año, estas empresas, generan un movimiento económico de \$99,7 millones a nivel nacional, además indicó que en el Ecuador, una de cada cuatro empresas pertenecen al sector de comercio; y que estas representan el 25% de las 180 mil estudiadas, dentro de un total de 20 sectores, luego viene el sector manufacturero, seguido del agrícola.

Dentro su clasificación de ventas, el estudio sostiene que el 84% está compuesto por sociedades (146 021) y el 16% por personas naturales (33 809) y que tienen ingresos cercanos a los \$100 mil anuales.

El artículo también hace referencia que las provincias con mayor número de empresas son Guayas, Pichincha, Manabí, Azuay y El Oro, en este orden. En la primera provincia se encuentran asentadas 58754 empresas que significan el 32%; en la segunda, 50 269, con 27,9%; la tercera, 9970, 5,5%; y la última, 7567, 4,2%. A escala nacional, de acuerdo con el directorio, por cada 10 mil habitantes existen 124 empresas; y cada una de estas tiene un promedio de 9 empleados (Diario Hoy, 2012, www.Hoy.com.ec).

Según el Censo nacional Económico del 2011 Guayaquil mueve aproximadamente más de 35.507 millones de dólares generados por ingresos de venta en un número dado de 88913 establecimientos económicos y un total de 441.976 personas empleadas, siendo sus principales actividades, las actividades productivas como panaderías y metalúrgicas, las actividades de comercio como Venta al por menor de alimentos, bebidas y tabaco y las actividades de Servicio como lo son los negocios de restaurantes y servicios móviles de comida y de telecomunicaciones. (www.inec.gob.ec).

Se puede establecer mediante estas cifras que Guayaquil es un mercado que quiere ser ocupado por el empresario nacional que permanentemente comercializa sus productos provenientes de los sectores alimenticios, metalmecánica, electrodoméstico, textil, camaronero, entre otros. Siendo el sector comercial el sector de mayor aporte económico (46.7%), mientras que el sector de servicios es el sector con mayor número de empleados (51.3%). Estas empresas se encuentran agrupadas en la Cámara de Industrias del

Guayas así como en la Cámara de Comercio, Cámara de la Pequeña Industria entre otros gremios, pudiendo así tener la posibilidad de poder canalizar a través de ellos la capacitación y asesoría para los empleados y para los discapacitados (INEC, 2011, www.inec.gov.ec).

2.4.2. Aspecto en lo Laboral.

Según datos del Conadis (2012), las cifras que se registran de personas con discapacidad que trabajan en los diferentes sectores en la provincia del Guayas son las siguientes:

Tabla N° 8.- Número de Personas con Discapacidad que trabajan en la Provincia Del Guayas.

Por Cuenta Propia	Sector Privado	Sector Público	Q.Q.D.D.	Otros	Total
4.649	4.546	1.192	350	57	10.794
43,07%	42,12%	11.04%	3,24%	0,53%	

Fuente: CONADIS.

Elaborado por: Las Autoras

En la tabla No. 6 observamos que el total de personas con discapacidad mayores de edad en la provincia del Guayas suman 63.881, demostrando según la tabla No. 8 que solo 10794 es decir el 16,90% se encuentran laborando, y el 83.10% (53.087), se encuentran desempleadas.

Existe un alto porcentaje de Trabajadores con discapacidad en negocios “Por cuenta propia” (Microempresarios) y otro muy parecido en las empresas del sector privado, lo curioso es el bajo porcentaje en el sector público, pero lo cierto es que todos ellos y los que están sin empleo, necesitan capacitación en Administración de Empresas. (Ver Anexo N° 2).

2.4.3. Aspecto en lo Social y Familiar.

La imagen que se acostumbra a ver de la discapacidad va asociada con dolor, soledad, miedo, indefensión, pobreza, con todo aquello que el ser humano teme o evita; si se considera que se relacione con los otros a través de la imagen que se tiene de ellos, más que de su realidad, se puede comprender la razón y la raíz de los prejuicios, rechazos y malentendidos, optando por la huida o el rechazo de estas personas como un mecanismo de defensa.

Las personas con discapacidad aún sufren de este rechazo, y se los considera como dignos de lastima, de ayuda, mas no dignos de la misma oportunidad como a todos, aun se escucha frecuentemente en los diálogos y chistes, entre amigos y familias “pobrecito, en que puede trabajar”, “hay que regalarle algo”, creando una atmosfera negativa de la cual es casi imposible salir, esta situación se presenta con frecuencia en los barrios periféricos de Guayaquil.

Si se analiza la historia se podría observar que por la influencia de la religión en la estructura socio-cultural, la presencia de una persona con discapacidad se consideró en el siglo pasado, como “castigo divino” con el surgimiento de patrones de culpabilidad reflejados en expresiones como: ¿qué habrán hecho los padres para que su hijo o hija nazca así? estigmatización que obligó a mantener ocultas a las personas con discapacidad. Así mismo se debe diferenciar que no todas las personas con discapacidad se han sentido o han estado marginadas durante toda su vida, tal es el caso de quienes adquirieron discapacidad a causa de una guerra; pero si hay que considerar que se aceptaba socialmente que una persona con discapacidad estuviera considerada entre los atípicos y los pobres independientemente de cuál fuera el origen o la causa. En nuestra ciudad no ha habido personas con discapacidad a causa de la guerra pero si a causa

de accidentes de tránsito y otros accidentes que han causado el mismo efecto.

Con las anteriores constituciones políticas del Ecuador, a las personas con discapacidad se los consideraba sujetos de asistencia, en contraposición a los ciudadanos de pleno derecho; así, la persona con discapacidad era considerada como sujeto de protección o tutela y, poco a poco, se transforma en sujeto de previsión socio-sanitaria, cuando surgían los sistemas de Seguridad Social. Hoy la nueva constitución política (2008) y las nuevas leyes relacionadas al tema, inducen a considerar a la persona con discapacidad como una persona más en la diversidad de la comunidad, con los mismos derechos y por lo tanto con las mismas oportunidades, en Guayaquil, siendo la capital económica del país, donde convergen todos los ciudadanos en busca de oportunidades, esto debe ser considerado, observado, y aplicado enfáticamente a las personas con discapacidad.

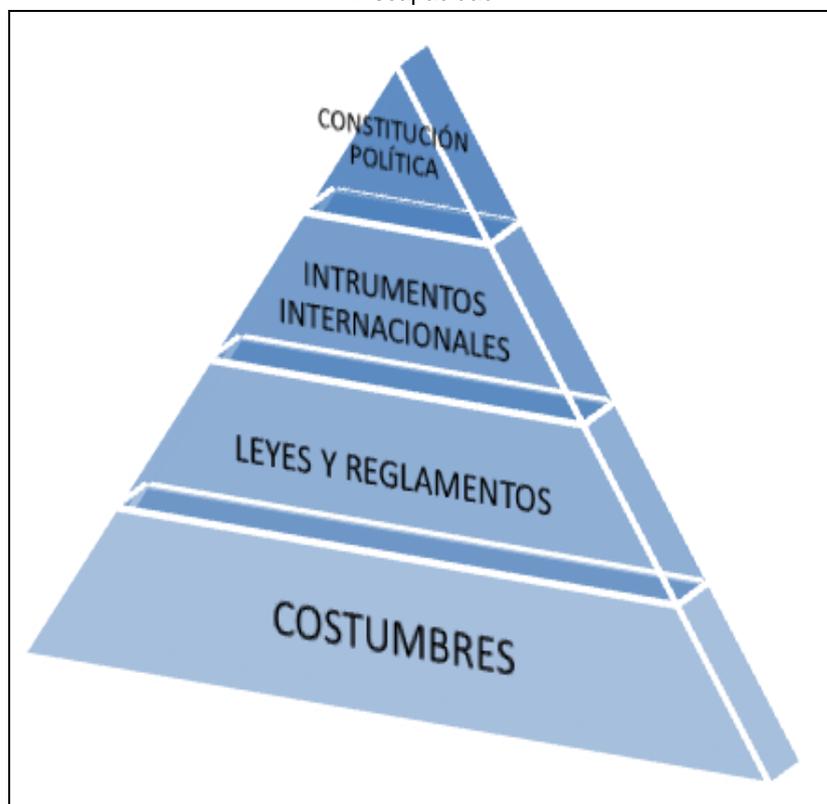
Pero para competir entre ellos y la diversidad de personas en busca de oportunidades laborales debe capacitarse y adquirir habilidades específicas y sobre todo en el uso de las herramientas tecnológicas, para la administración y gestión. Entonces podría ser evaluado con relación a su contribución al sistema productivo y al progreso, dejando de lado la percepción negativa de la sociedad. Es beneficiosa la consideración de que la situación social de la persona discapacitada sea modificable y abre espacio a la rehabilitación social y productiva, de tal forma que la persona con discapacidad no permanece relegada del desarrollo socio-económico del país, y se dejaría, por fin, la imagen y la actitud asociadas a una condición atípica ligada al rechazo y conmiseración.

Un artículo realizado por Valls, Vila y Pallisera (2004) y publicado en la Revista de Educación de la Universidad de Girona España, sobre Inserción

de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario “El papel de la familia” comentan lo siguiente: El modelo de vida independiente o modelo de autonomía personal reconoce a la persona con discapacidad como sujeto de derechos, en consecuencia, se busca la equiparación de oportunidades, considera fundamental el rol del entorno y su incidencia para posibilitar la participación, los esfuerzos se encaminan al cambio de actitud de la familia, la sociedad y el Estado”(Valls J, Vila M, Pallisera M, (2004) pág. 99-117).

Como parte de este proceso se han producido cambios en el marco normativo, sin embargo debe tomarse en consideración que en la pirámide que rige el comportamiento de una sociedad, la base está dada por la costumbre por lo que tienen especial relevancia las campañas de sensibilización y concienciación.

Gráfico N° 2.- Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades Para las Personas con Discapacidad



Fuente: Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 18/96, del 20 de diciembre de 1993
Elaborado por: Las Autoras.

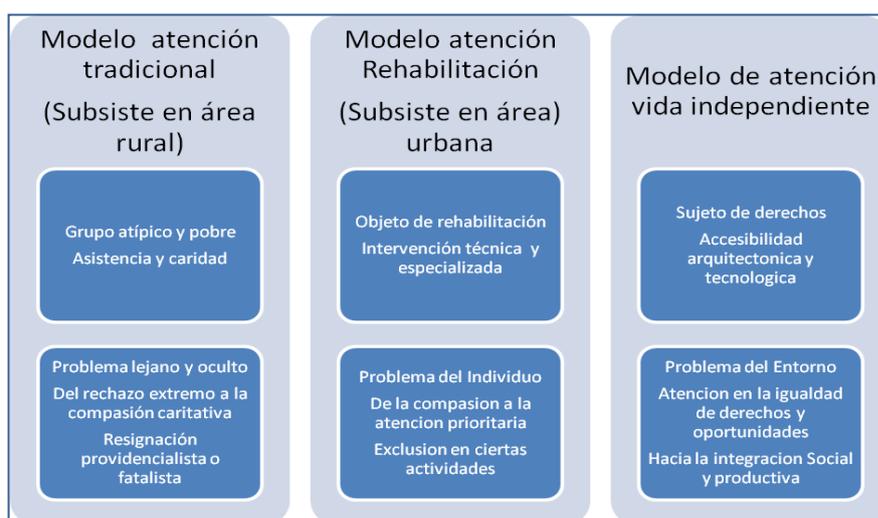
Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, expresan claramente:

- *Por logro de la igualdad de oportunidades se entiende el proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad.*
- *El principio de la igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia, que esas necesidades deben constituir la base de la planificación de las sociedades y que todos los recursos han de emplearse de manera de garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación.*
- *Las personas con discapacidad son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales. Deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo y servicios sociales.*
- *A medida que las personas con discapacidad logren la igualdad de derechos, deben también asumir las obligaciones correspondientes. A su vez, con el logro de esos derechos, las sociedades pueden esperar más de las personas con discapacidad.*
- *Como parte del proceso encaminado a lograr la igualdad de oportunidades deben establecerse disposiciones para ayudar a esas personas a asumir su plena responsabilidad como miembros de la sociedad (Resolución ONU, 1993,18/96).*

De acuerdo con estos conceptos, “la equidad no pretende igualar a las personas sino las oportunidades” (Lépez, Otto y Jiménez Rodrigo, 2000, pág. 31).

Esto es parte del reconocimiento y la valoración de la diversidad, reconocer las diferencias no significa que unas sean mejores y otras peores, sino que existe heterogeneidad. Por lo que una sociedad que pretenda ser democrática y tolerante debe tomar nota de las necesidades de los diversos grupos que la conforman para conseguir que toda persona tenga acceso a los derechos consagrados en la Constitución Política y en los tratados internacionales. Los medios de acceso a la equiparación de oportunidades demandan garantías normativas, en las que se ha avanzado mucho en el país; y, garantías económicas que propendan a su ejecución. Entonces es el momento preciso para acometer con estas personas a llevarlas a superarse en el área de conocimiento, capacidad y habilidades en lo que lo va a convertir en un ente productivo, para el mismo y para la sociedad. El modelo de atención a las personas discapacitadas ha evolucionado, junto con estas normativas el siguiente cuadro lo demuestra;

Gráfico N° 3.- Modelos de atención



Fuente: Revista de Educación, núm. 334 (2004), pp. 99-117. Autor: Universidad de Girona. España
Elaborado por: Las Autoras.

2.4.4. Aspecto desde el Punto de Vista Legal.

En este año 2012 el pleno de la Asamblea, aprobó la Ley Orgánica de Discapacidades, de esa manera se espera la publicación en el registro oficial y su reglamento para su ejecución. En ella se establece la obligación de la autoridad sanitaria de expedir una norma técnica para calificar a las personas con discapacidad en el plazo máximo de un año a partir de la publicación de la Ley. Así, este grupo de personas debe demostrar su grado de discapacidad para registrarse en el Consejo Nacional de Discapacidades (Conadis).

La atención específica a las personas con discapacidad, se inició hace 50 años aproximadamente, por iniciativa de algunos padres de familia que en la búsqueda de soluciones para el problema de sus hijos, las encuentran en países más desarrollados, en organizaciones privadas sin fines de lucro. El CONADIS, siendo por mandato legal el ente rector del ámbito de las discapacidades en el Ecuador y por ende en Guayaquil, es un organismo dinamizador y articulador de todos los sectores de la comunidad para desarrollar acciones de prevención, atención e integración, con el propósito de prevenir las discapacidades y elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Para lograr esta visión genera políticas e información, planifica y coordina acciones con los sectores públicos y privados, y canaliza recursos nacionales e internacionales para que sean utilizados en este ámbito.

En el ámbito laboral la dependencia que vela por el cumplimiento de las leyes y disposiciones, para las personas discapacitadas es la Unidad de Discapacidades del Ministerio de Relaciones Laborales, pero como ya se ha podido constatar en la entrevistas a profundidad esta no es suficiente pues es una dependencia técnico-administrativa que impulsa la formación ocupacional e inserción laboral pero las actividades de esta dependencia

están centralizadas en la capital con una cobertura mínima y actualmente se han realizado esfuerzos de capacitación para contar con personal de apoyo en las distintas provincias. En lo concerniente a la formación ocupacional, en el país, ésta es una seria debilidad ya que no existe dicho servicio en el sector público, y las pocas organizaciones privadas dedicadas a este aspecto están ubicadas en Quito, Guayaquil y Cuenca, con una cobertura muy baja y de mínimo impacto, generalmente sin seguimiento. Además de los problemas señalados, hay un vacío importante en la articulación entre educación y aspectos laborales, como formación ocupacional e inserción laboral, y en programas de seguimiento y mantenimiento del trabajo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Problema.

Por lo expuesto anteriormente en el contexto de esta tesis, es una realidad que las empresas de Guayaquil se han encontrado con varios inconvenientes en el momento de buscar emplear a personas con discapacidad que estén altamente capacitadas, A la vez que a estas personas también se les ha dificultado conseguir un buen empleo debido a que ambos actores no han estado preparados para asumir estos retos de poder cumplir con la ley, contar con un buen talento humano , y obtener un buen empleo.

En base a estos argumentos se hizo preciso plantear este problema para poder estudiarlo con un análisis descriptivo e investigando y así llegar a conocer realmente como se está efectuando la inserción laboral de personas con discapacidad de modo que esta sea productiva, determinar cuál es la calidad del empleo que logran obtener las personas con discapacidades y conocer la forma como las empresas están promoviendo la contratación de este segmento importante de la sociedad y que ahora con la nueva legislación se lo considera como “Grupo Vulnerable”.

Las preocupaciones más importantes fueron:

- ¿Los Gerentes o Propietarios de las empresas están de acuerdo en contratar los servicios de una compañía que asesore, capacite en temas administrativos a las personas discapacitadas, para un desempeño eficiente?

- ¿Las personas con discapacidad, estarían dispuestos a recibir asesoría y capacitación en este tema, para su inserción o reinserción laboral, o poder convertirse en microempresarios?

3.2. Hipótesis.

De acuerdo a la problemática antes planteada se establecieron las siguientes hipótesis.

- **Hipótesis General.** Identificar la necesidad de una empresa de capacitación y facilitación de empleo para personas con discapacidad y para las empresas de la ciudad de Guayaquil.
- **Hipótesis Específicas.**
 - ✓ ¿ Los Gerentes o Propietarios de las diversas empresas de Guayaquil, estarían dispuestos a contratar los servicios de una empresa que asesore y capacite en temas administrativos a su personal con discapacidad, así como también invertir en la capacitación sus empleados en los diversos ámbitos referentes al tema, con el fin de lograr un desempeño más eficiente e integral?
 - ✓ ¿Las empresas de Guayaquil están dispuestas a contratar una empresa externa que brinde el servicio reclutamiento selección del personal con discapacidad calificado, a cambio de un pago específico?
 - ✓ ¿Las personas con discapacidad estarían dispuestas a recibir asesoría y capacitación para una mejor inserción o reinserción laboral potenciando sus habilidades con una capacitación especializada en las diferentes áreas administrativas empresariales o de emprendimiento?

3.3. Tipo de Investigación.

Uno de los problemas identificados para la elaboración de esta tesis, fue determinar cuál sería el campo de la investigación motivo por el cual se inició con un proceso de investigación exploratoria donde se tomaron datos secundarios de empresas registradas en la Superintendencia de Compañías de Guayaquil, los cuales permitieron segregar las empresas que tienen en su mayoría personal operativo, o contratos eventuales (ej.: Empresas de Seguridad, Empresas Azucareras).

También se obtuvieron datos secundarios de organismos como el CONADIS, INEC, de la Asamblea General del Ecuador, de gremios importantes de empresarios y de personas con discapacidades de la ciudad de Guayaquil. Igualmente se consiguieron datos primarios provistos por entrevistas personalizadas realizadas a expertos y a personas con discapacidad.

Esta investigación exploratoria permitió identificar cuáles son las mayores causas o motivos que dificultan la inclusión de las personas con discapacidades en el sector laboral, cuales son los posibles inconvenientes que podrían estar presentándose al tratar de implementar y cumplir con la nueva ley orgánica de discapacidades, y así tener una idea de cómo está la relación entre empleador y empleado con discapacidad.

Luego de esta exploración se hizo entonces necesario realizar un estudio cualitativo, implementando procedimientos de toma de datos para poder resolver las preguntas formuladas, así como también el problema que se planteó al principio de la investigación, el cual fue el de aportar o no con una propuesta de diseño de una empresa de capacitación y facilitación de

empleo para personas con discapacidad para las empresas de la ciudad de Guayaquil.

El método que se utilizó fue el método científico, deductivo e inductivo, ya que la investigación inicia basándose en la premisa ya antes mencionada y en donde para su realización se utilizaron rigurosamente técnicas de observación directa y documental, con su correspondiente registro de información primaria y secundaria, lo cual permitió realizar un análisis correlacional, y posteriormente efectuar una evaluación de los datos obtenidos para llegar a una consiguiente conclusión.

Por su propósito la investigación es concluyente y aplicada ya que este trabajo presenta diversas alternativas y recomendaciones para mejorar el problema de desempleo de las personas con discapacidad, adicionalmente es de tipo descriptiva al haberse mencionado cada uno de los aspectos que están interfiriendo en la aplicación de la nueva ley Orgánica de discapacidades.

Adicionalmente por el análisis de la información proporcionada la investigación es de tipo cualitativa ya que el estudio permito definir todas las características y cualidades que la empresa ofrece para aumentar la inserción laborar de las personas con discapacidades y la satisfacción que las empresas podrían sentir al volverse protagonistas de inserción y ver buenos resultados en sus contrataciones.

3.4. Población y Muestra.

El procedimiento de medición estadístico que se utilizó fue mediante técnicas probabilísticas como es la técnica de muestreo proporcional.

Se seleccionó el tamaño de muestra adecuado que permita obtener estimaciones y criterios más cercanos a la realidad, partiendo de una población estimada por:

- Las empresas registradas en la Súper Intendencia de Compañías de Guayaquil que tienen entre 25 a 200 y más empleados, aunque no se pudo segregar las empresas que se dedican a labores de guardianía privada, y otras a cuales según la ley solo se aplicaría al personal administrativo.
- Los microempresarios con discapacidad que son dueños de sus propios negocios o laboran por cuenta propia que están registrados en el CONADIS pero que no se encontró forma de localizarlos, motivo por el cual se realizaron encuestas a las personas con discapacidades “visibles” de la ciudad.

3.4.1. Cálculo para Establecer el Tamaño de Muestra.

La información de las empresas, fue proporcionada por la Superintendencia de Compañías de Guayaquil, es oficial, se utilizara la fórmula de población finita.

$$n = \frac{(Z)^2 N p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2 p(1-p)}$$

En donde:

Tabla N° 9.- Cálculo de la Muestra.

DATOS	CIFRAS
n(Tamaño de la muestra)	(315 empresas)
Z(Nivel de confianza(tabla de distribución normal para el 95% de confiabilidad y 5% error)	1.96
e(Margen de error admisible(0.05 en este caso)	0.05
p(Probabilidad a favor)	0.5
N(Universo)	1.835

Fuente: Material de MAE

Elaborado por: Las Autoras

$$n = \frac{(1.96)^2(1835)(0.5)(1-0.5)}{(1835-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(1-0.5)}$$

$$n = \frac{(3.78)(1835)(0.5)(0.5)}{(1834)(0.0025) + (3.78)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{1734.08}{5.51}$$

$$n = 314.71$$

La muestra debe ser de; **315 empresas**, se realizará el mayor número de entrevistas posibles, para un mejor análisis aunque el estudio es un estudio cualitativo con enfoque correlacional.

3.5. Técnicas de Recolección.

La información secundaria se recolectó de documentos impresos y también publicados en las páginas web de instituciones relacionadas con la problemática (CONADIS, SIL, INEC, etc.).

La información primaria se la recolectó realizando entrevistas a los empresarios o representantes de las empresas de los diversos sectores de la ciudad de Guayaquil, los cuales forman parte de una población global que abarca a las empresas que se dediquen a las actividades más relevantes para el estudio, que poseen de 25 o más empleados dentro de su nómina y que se encuentren registradas en la Superintendencia de Compañías de Guayaquil.

Se realizaron además encuestas a un número determinado de personas con discapacidad, el cual no pudo ser estimado por medio de una fórmula para la muestra debido a la falta de datos específicos y detallados que determinen el número exacto de personas con discapacidad que se encuentren laborando en una empresa, en negocios informales o indiquen su lugar de trabajo con el fin de permitir un acercamiento directo a el gran número de ellos. Se escogió este tipo de muestreo debido a que se trata de un estudio cualitativo con enfoque correlacional, donde la muestra no debe ser necesariamente representativa de la población que se estudia.

El elemento a muestrear fue el Gerente, los empleados de la empresa, Jefe de Recursos Humanos y el personal con discapacidad, la unidad de muestreo es un grupo de empresas que se encuentran registradas en la Superintendencia de Compañías y que su domicilio principal es Guayaquil y se ha estimado que el tiempo máximo que tomará la encuesta será de 10 minutos por encuesta o entrevista.

3.5.1. Fuentes de Información.

Se recolecto datos de fuentes primarias haciendo un trabajo de campo que recabo la información necesaria de los propios empresarios, empleados y de las personas con discapacidad a través de entrevistas personalizadas y encuestas y cuyos datos luego se pudieron correlacionar.

Dentro de la investigación exploratoria se tomó también información de fuentes secundarias, entre ellas se tomó información estadística de estudios realizados por la Superintendencia de Compañías, Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), Banco Central del Ecuador (BCE), Servicio de Inserción Laboral (SIL), Cámara de Comercio de Guayaquil (CCG), Cámara de la Pequeña Industria del Guayas (CAPIG).

La obtención de la información relevante que permitió concluir si se cumplieron o no las hipótesis planteadas fueron adquiridas mediante variables cuyo propósito era el poder medir cuantificar e identificar las principalmente necesidades e inquietudes que podían presentar las empresas como fueron las de financiamiento, capacitación e interés en pagar o no por servicios de asesoría o consecución asistida en base a las debilidades detectadas por los mismos empresarios en sus empresas. Para tal efecto las variables escogidas se midieron en escala nominal y ordinal.

Con el fin de poder recolectar la información de las personas con discapacidad se diseñó una encuesta dividida en cuatro secciones cada una asociada a poder responder cada uno de los problemas de investigación y las hipótesis planteadas, dicha encuesta se muestra en el (ver Anexo 6).

Para la entrevista a expertos se utilizó una entrevista estructurada (ver Anexo 7) y estuvo dirigida al ámbito empresarial y a los funcionarios de las Instituciones no gubernamentales y o instituciones del gobierno.

3.6. Variables.

Tabla N° 10.- Variables

Independiente	Dependiente
Información. Investigación	Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Fuente: Investigación Preliminar

Elaborado por: Las Autoras.

- ¿Qué beneficios va a prestar esta empresa, a la sociedad económicamente activa y o al sector empresarial?
- ¿Existe un mercado viable en Guayaquil para el servicio que se va a ofrecer?
- ¿Cuáles son los procesos a tomar en cuenta en la prestación de estos servicios para su correcta aplicación?
- ¿Cuál es el actual conocimiento que presentan los actores referentes al marco legal (leyes y reglamentos) que engloba estos temas?
- ¿Cómo contribuye la tecnología en la prestación del servicio?

3.6.1. Indicadores.

1. Nivel de conocimiento y aceptación de las leyes laborales sobre las personas con discapacidad.
2. Nivel de capacitación de los encargados de selección y empleo y demás empleados sobre las relaciones laborales y de comunicación con las personas con discapacidad.
3. Nivel de capacitación de las personas con discapacidad.

3.7. Resultados de Encuesta a Personas con Discapacidad.

Para la realización de las encuestas efectuadas a las personas con discapacidad se escogieron dos lugares estratégicos donde acuden diariamente un gran número de personas con estas condiciones como lo son el Conadis y Serli, en donde se pudieron realizar un total de 60 encuestas a distintas personas con discapacidad y a quienes para la verificación de sus respuestas se les preguntó también sus nombres y números de cédula y solicitar los permisos correspondientes (Ver Anexo 9 y 10). Las respuestas obtenidas se muestran en la siguiente tabla y gráficos los cuales han sido diseñados con el fin de poder tener una visión mucho más clara de los porcentajes obtenidos en cada una de las respuestas.

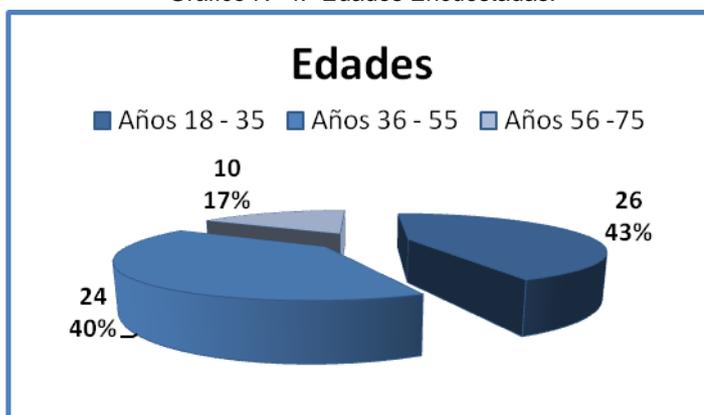
Tabla N° 11.- Resultados de Encuestas Realizadas a Personas con Discapacidad.

Preguntas	Rangos	Respuestas	Porcentaje
Años	18 - 35	26	43%
	36 - 55	24	40%
	56 -75	10	17%
Género	Masculino	39	65%
	Femenino	21	35%
Grado de Instrucción	Primaria Completa	16	27%
	Primaria Incompleta	3	5%
	Secundaria Completa	22	37%
	Secundaria Incompleta	6	10%
	Superior Completa	7	12%
	Superior Incompleta	6	10%
Tipo de Discapacidad	Física	29	48%
	Visual	5	8%
	Auditiva	13	22%
	Intelectual	13	22%
Grado de Discapacidad	Leve	8	13%
	Moderado	37	62%
	Severo	15	25%
	No responde	0	0%
Situación laboral	Empleado	7	12%
	Desempleado	49	82%
	Negocio Propio	4	7%
Conocimiento de Programas Administrativos	Si Conoce	19	32%
	No Conoce	41	68%
Tomaría los programas	Si	55	92%
	No	5	8%
Horario	Lunes a Viernes	24	40%
	Fines de Semana	21	35%
	Cualquier día	10	17%
	Ninguno	5	8%

Fuente: Encuestas a Personas con Discapacidad **Elaborado Por:** Las Autoras.

De acuerdo a las encuestas realizadas a las personas con discapacidad se procesaron los siguientes datos:

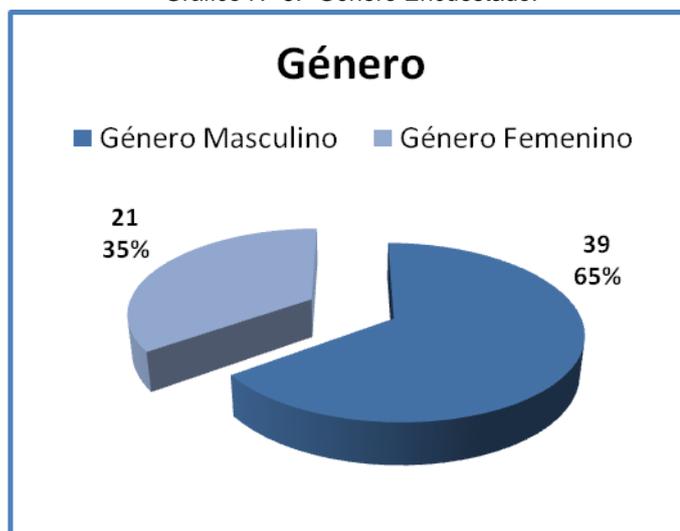
Gráfico N° 4.- Edades Encuestadas.



Fuente: Encuestas a Personas con Discapacidad **Elaborado Por:** Las Autoras.

Las edades comprendidas en la encuestas fueron limitadas tomando de referencia como edad mínima la mayoría de edad (18 años) y como máximo la edad de 75 años, las mismas que luego fueron divididas en los tres segmentos expuestos en la tabla

Gráfico N° 5.- Género Encuestado.

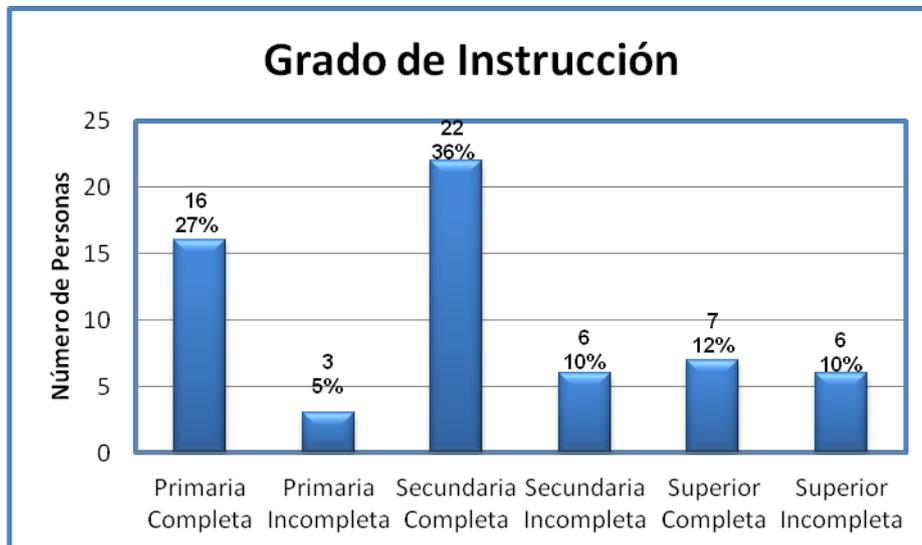


Fuente: Encuestas a Personas con Discapacidad **Elaborado Por:** Las Autoras

En las encuestas realizadas se tomó en cuenta ambos géneros obteniéndose un porcentaje de participación del 65% de hombres y de un 35% a mujeres.

1.- ¿Cual es su Grado de Instrucción?

Gráfico N° 6.- Grado de Instrucción

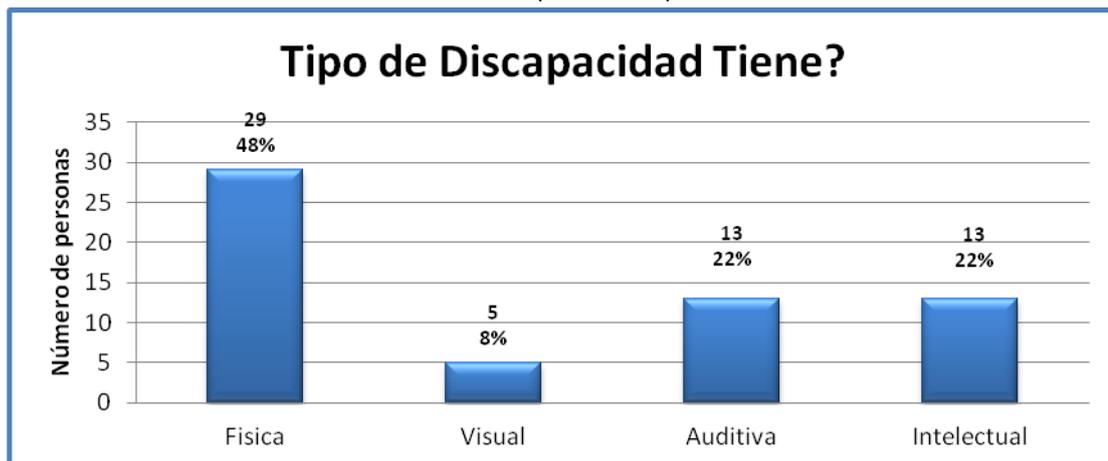


Fuente: Encuestas a Personas con Discapacidad **Elaborado por:** las Autoras.

De manera aleatoria se pudieron encuestar a personas con distintos grados de Instrucción desde un nivel de grado básico hasta el grado superior

2.- ¿Qué Tipo de Discapacidad Tiene?

Gráfico N° 7.- Tipo de Discapacidad

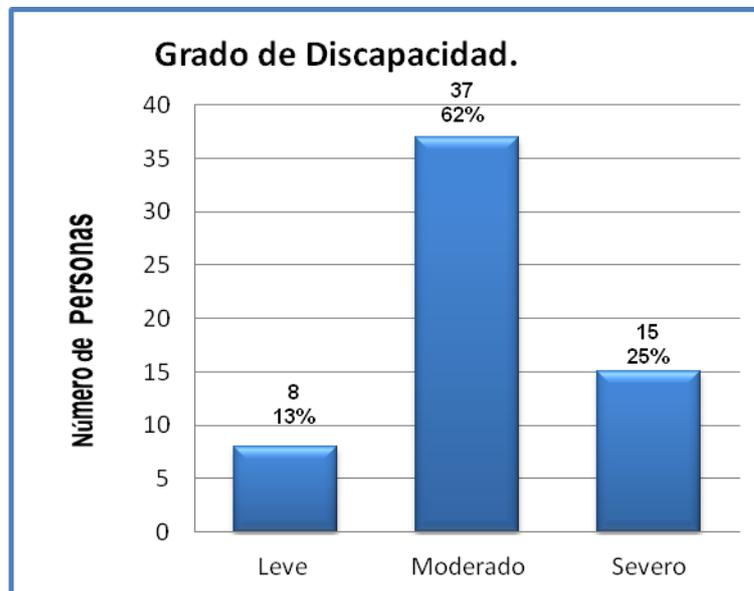


Fuente: Encuestas a Personas con Discapacidad **Elaborado por:** Las Autoras

Se trató de realizar encuestas a personas con diferentes clases de discapacidad para tener una muestra diversa.

3.- ¿Cual es el Grado de Discapacidad?

Gráfico N° 8.- Grado de Discapacidad

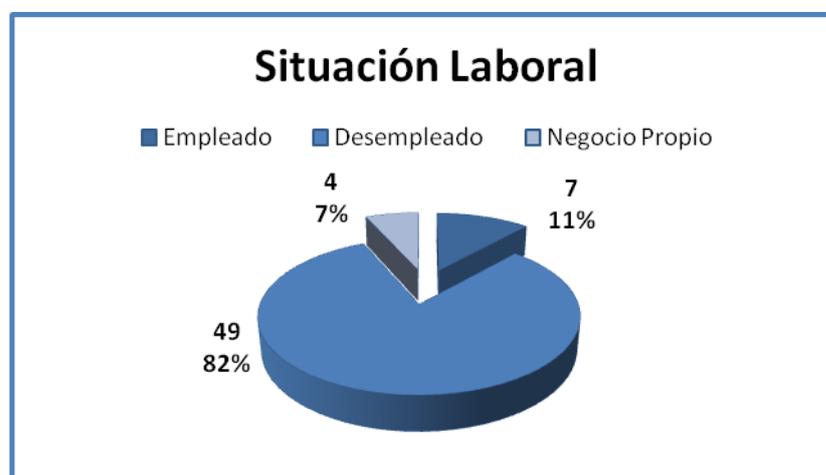


Fuente: Encuestas a Personas con Discapacidad Elaborado por: Las Autoras.

Se realizaron encuestas a personas con diferentes grados de discapacidad evidenciándose en la encuesta el grado moderado como el más común.

4.- ¿Cuál es su Situación Laboral Actual?

Gráfico N° 9.- Situación Laboral

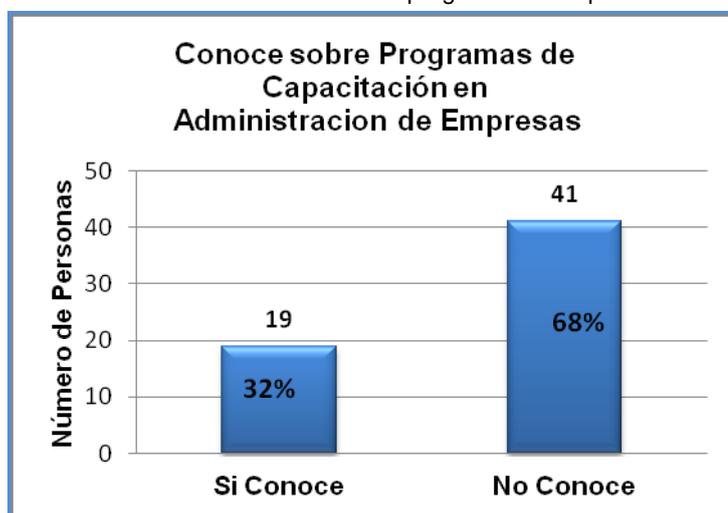


Fuente: Encuestas a Personas con Discapacidad Elaborado por: Las Autoras.

Del cien por ciento de personas con discapacidad que fueron encuestadas se puede determinar que existe un alto porcentaje 82% de personas que actualmente están desempleadas 11% posee negocio propio y solo un 7% estaría con empleo.

5.- ¿Conoce de Programas de Capacitación en Administración de Negocios y o Empresas?

Gráfico N° 10.- Conocimiento de programas de capacitación



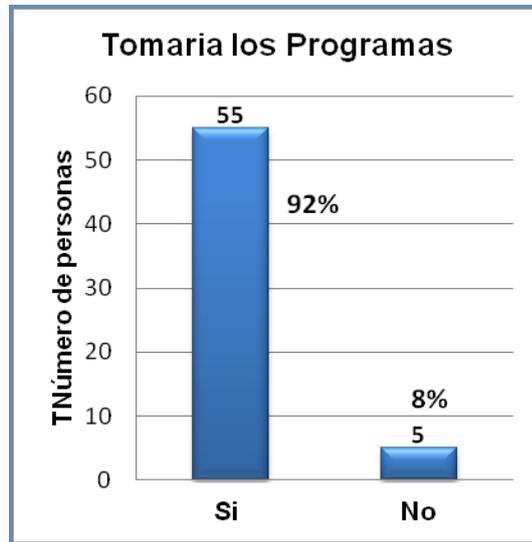
Fuente: Encuestas a Personas con Discapacidad Elaborado por: Las Autoras.

En cuanto al interés demostrado por tomar cursos referentes a temas administrativos los resultados fueron los siguientes:

- El 68% no conoce o a escuchado hablar de cursos de capacitación sobre temas administrativos, mientras el 32% si los ha escuchado

6.- ¿Tomaría Ud los Programas de Capacitación en Administración, para ampliar sus habilidades y ser mas productivo?

Gráfico N° 11.- Programas de Capacitación



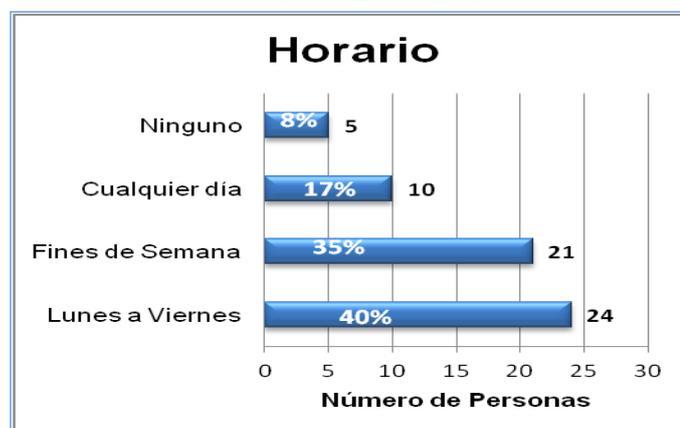
Fuente: Encuestas a Personas con Discapacidad. Elaborado por: Las Autoras-

El 92% de las personas encuestadas mostraron interés en tomar los Programas.

7.- ¿En qué días le sería más conveniente?

El horario de lunes a viernes fue el que más predominó.

Gráfico N° 12.- Horarios



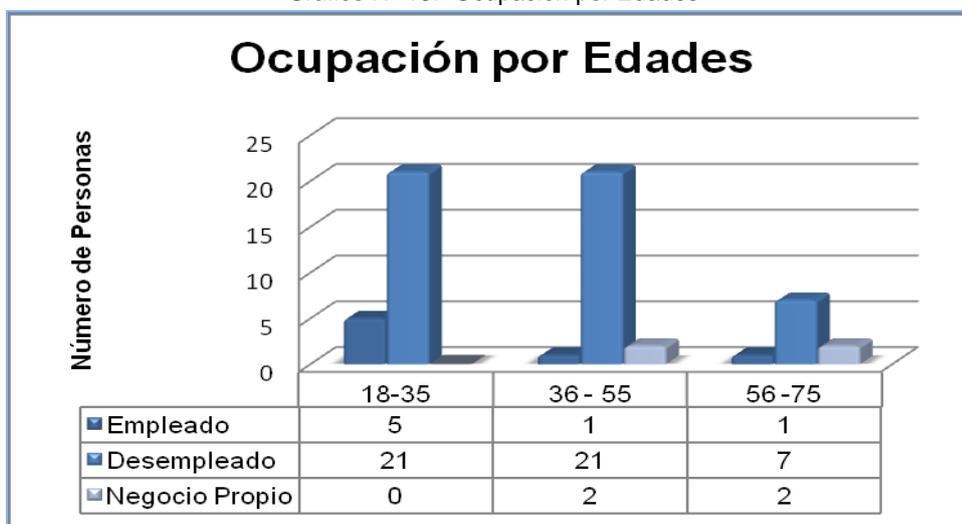
Fuente: Encuestas a Personas con Discapacidad Elaborado por: Las Autoras.

3.7.1. Otros Datos.

Relacionando algunas variables de las encuestas realizadas se pueden obtener otros datos que se consideraron importantes de estudiar para la tesis.

a) Ocupación de acuerdo a la edad.-

Gráfico N° 13.- Ocupación por Edades

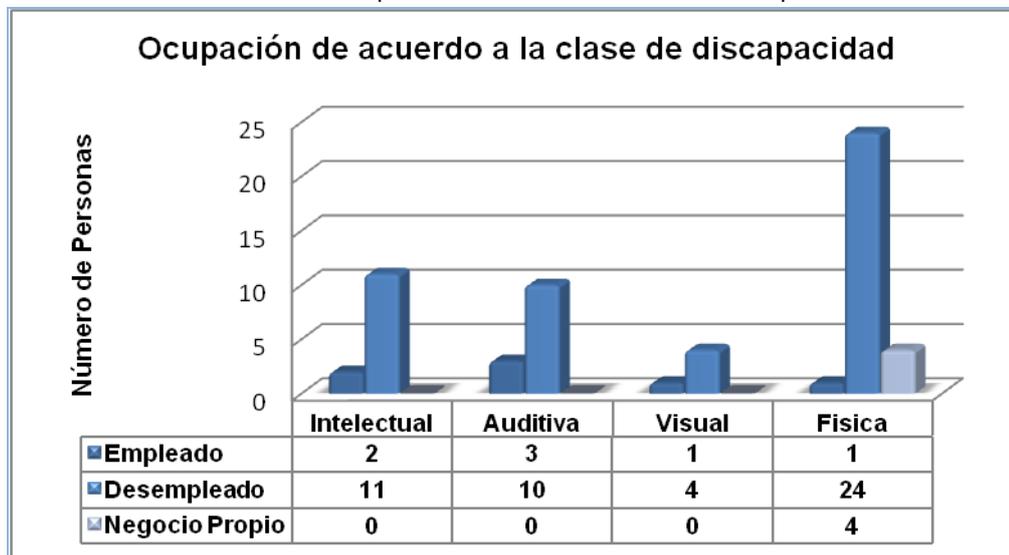


Fuente: Encuestas a Personas con Discapacidad Elaborado por: Las Autoras.

Si a estos resultados se los estudia por edades se podría observar que las edades comprendidas entre los rangos de 18 a 35 y 36 a 55 años serían las edades que estarían siendo mayormente afectadas por el desempleo muy independientemente de la clase de discapacidad que ellas posean.

b) Ocupación de acuerdo a la clase de discapacidad.

Gráfico N° 14.- Ocupación de acuerdo a la clase de discapacidad

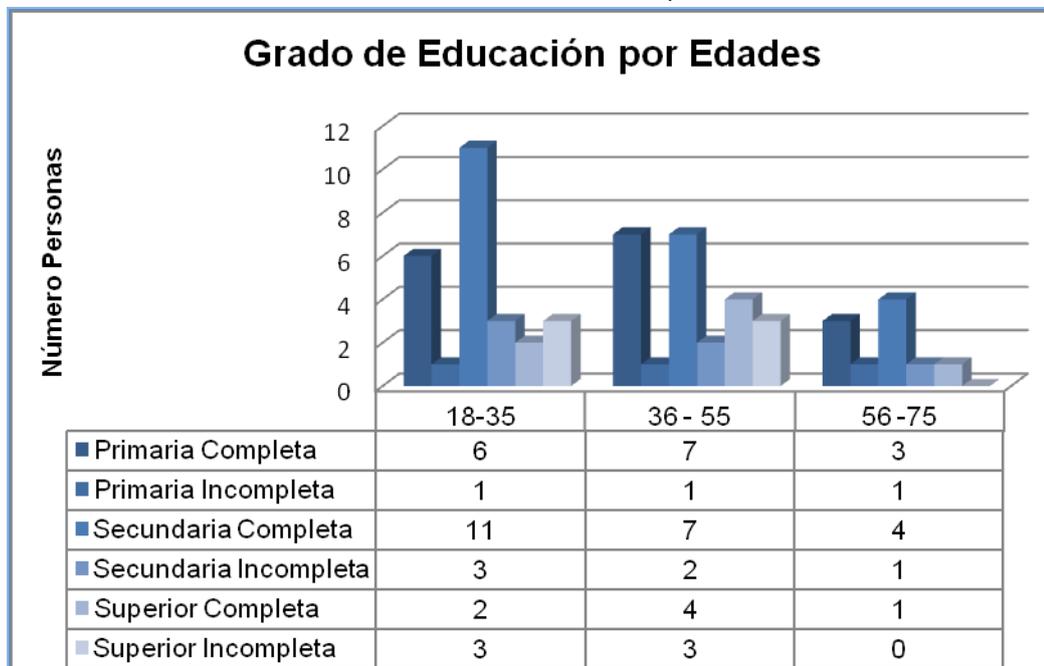


Fuente: Encuestas a Personas con Discapacidad Elaborado por: Las Autora.

- En la mayoría de clases de discapacidad el nivel de desempleo sobrepasa el 80% a excepción de las personas con discapacidad auditiva quienes poseen un porcentaje de desempleo del 77% y el mayor porcentaje en empleo correspondiente a un 23%.
- El porcentaje de personas que representarían a las personas con discapacidad que se arriesgan a tener un negocio propio es del 7% el cual resulta ser un porcentaje bajo sobretodo tomando en cuenta que este porcentaje deriva solo del resultado de las encuestas realizadas por personas con discapacidad física.
- La mayoría de las personas encuestas que si tenía empleos trabajaban en empresas multinacionales en cargos de mensajería, Control de Inventarios en Bodegas, conserjería, y manufactura.
- Las personas que indicaban tener negocios propios se dedicaban sobre todo al comercio informal como venta de desinfectantes, alimentos, lotería, ropa.

c) Grado de educación por edades.-

Gráfico N° 15.- Grado de Educación por Edades

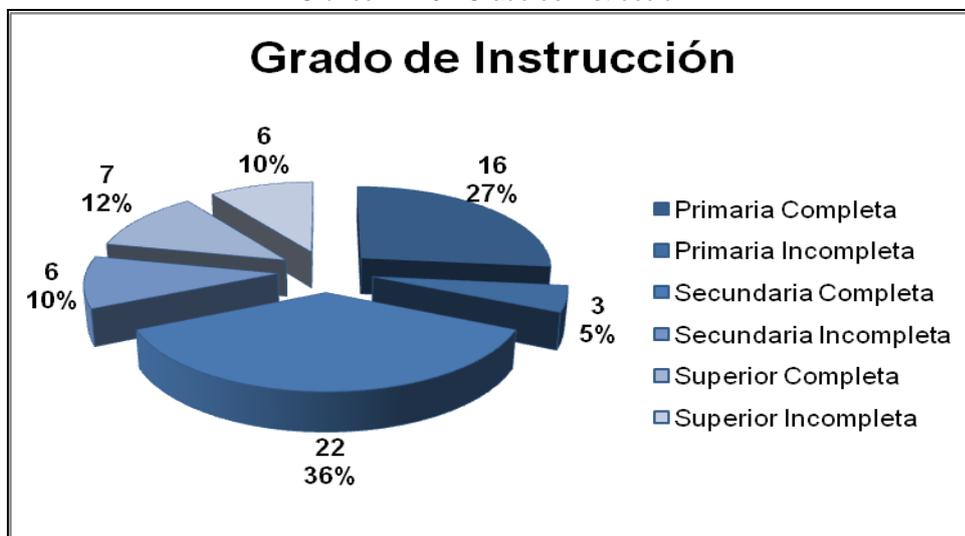


Fuente: Encuestas a Personas con Discapacidad Elaborado por: Las Autoras

- De las encuestas realizadas se pudo determinar que al parecer el nivel de Instrucción va en aumento a medida que el rango de edades disminuye por ejemplo:
- En el rango de edades comprendidas entre los 18–35 años once personas poseen estudios de secundaria completa.
- En el rango de edades comprendidas entre los 36–55 años siete personas poseen estudios de secundaria completa.
- En el rango de edades comprendidas entre los 56-75 años cuatro personas poseen estudios de secundaria completa.
- Existiendo una tendencia de que a mayor edad las personas tienden a dejar los estudios o poseen estudios incompletos.

d) Porcentaje de Participación del Grado de Instrucción.-

Gráfico N° 16.- Grado de Instrucción



Fuente: Encuestas a Personas con Discapacidad Elaborado por: Las Autoras

- Las encuestas se pudieron realizar a las personas en los distintos niveles de educación.
- El nivel de instrucción más alto que la mayoría han logrado es el nivel de Secundaria Completa con un 36% de las personas encuestadas quienes mostraban un mayor interés en poder realizar los cursos.
- En nivel de Primaria Completa el cual posee un 27% de participación, mostro un interés intermedio.
- El nivel de Superior completa el cual está representado por un 12% y demostró un gran interés en tomar los cursos e incluso solicito información.
- Los demás niveles 10% de Secundaria incompleta, Superior Incompleta y 5% Primaria Incompleta mostraron un interés intermedio.

3.8. Resultados de Encuestas a Empresas.

Con el fin de poder encuestar y llegar al mayor número de empresas en el menor tiempo posible, se utilizaron algunos medios electrónicos que permitieron recolectar la información como lo son:

- La herramienta del internet en el buscador Google “Google Docs”.
- La página de linked In.

Google Docs, es una aplicación gratuita a través de la cual se pueden crear fácilmente encuestas, sondeos y formularios sin límite de preguntas y con formatos de visualización personalizables. Las encuestas pueden incluirse en un blog, sitio web, enviarse por correo electrónico o compartirse en redes sociales. Para su implementación la herramienta solicitó crear un correo electrónico el cual fue “valcivarkfriend@gmail.com” para que por medio de este se pudieran enviar las encuestas a las distintas direcciones de correos electrónicos de empresas y o empresarios, luego cuando el usuario responde las preguntas, la información es almacenada en una hoja de cálculo en Google Docs, acortando el proceso de sistematización y posibilitando hacer un análisis basado en tablas y estadísticas.

La página Linked In es un sitio web orientado a negocios cuyos propósitos es que los usuarios registrados puedan mantener una lista con información de contactos de las personas con quienes tienen algún nivel de relación y a la vez que permite invitar a cualquier usuario del sitio con el que no esté relacionado. La página también admite realizar encuestas similares a el sistema Goodle Adwords enviando las encuestas por medio de un link a los diversos empresarios y personal de recursos humanos y cuyas respuestas llegaban directamente a la hoja de tabulación y o a un correo alternativo el cual para la investigación fue la dirección de correo anteriormente mencionada. Luego de enviar las encuestas por ambos

medios a más de 550 empresas y de insistir mediante llamadas telefónicas con la colaboración en la realización de las mismas, se lograron obtener 315 contestaciones de empresarios y o empleados de recursos humanos, cantidad considerada de acuerdo a la metodología como número ideal y suficiente por tratarse de una investigación cualitativa con enfoque correlacional.

De acuerdo a las encuestas realizadas a empresarios, empleados y jefes de RRHH, se procesaron los siguientes datos (Ver anexo 5):

Tabla N° 12.- Cargo de las personas encuestadas.

CARGO		%
EMPRESARIO O DUEÑO	93	30%
EMPLEADO	197	63%
SIN IDENTIFICAR	25	8%
TOTAL	315	100%

Fuente: Encuestas a Empresas. Elaborado por: Las Autoras

Se encuestaron tanto dueños de empresa como empleados de Recursos humanos.

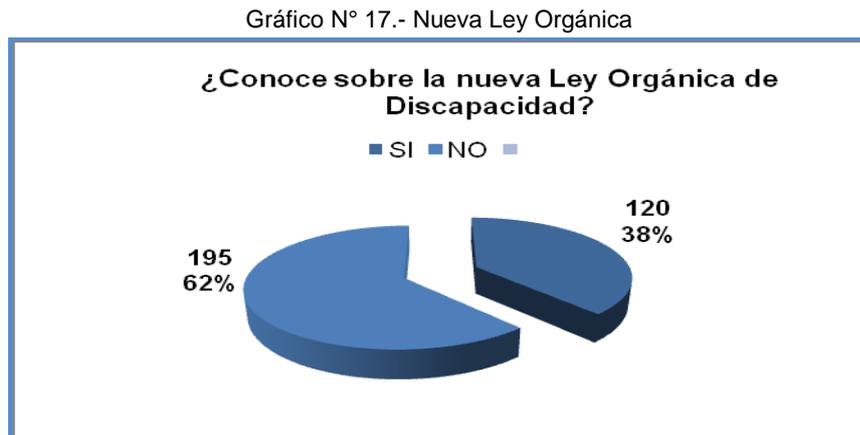
Tabla N° 13.- Actividad de la Empresa

ACTIVIDAD	CANTIDAD	%
Servicio	15	33%
Comercio	52	17%
Profesionales	40	13%
Manufactura	47	15%
Turismo	20	6%
Transporte	15	5%
Otras	36	11%
TOTAL	315	100%

Fuente: Encuestas a Empresas Elaborado por: Las Autoras

Las actividades fueron divididas en siete clases para poder tener un mejor análisis.

1. ¿Conoce sobre la nueva Ley Orgánica de Discapacidad?

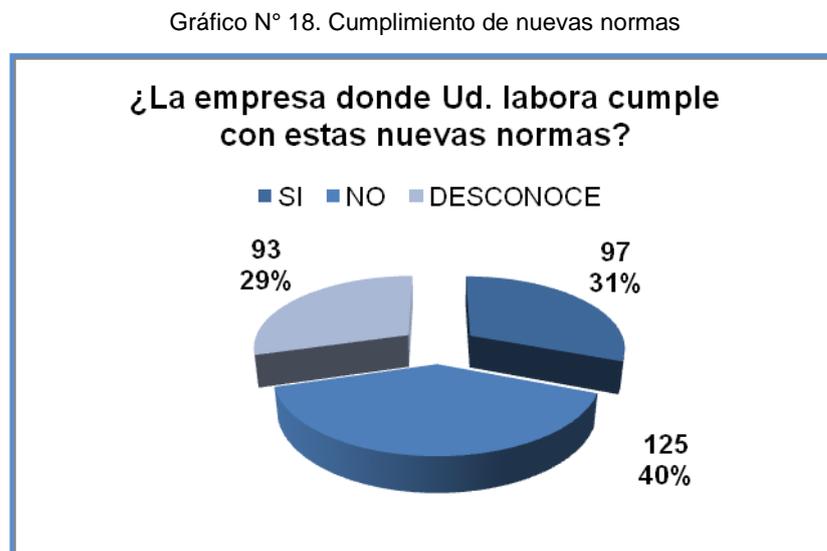


Fuente: Encuestas a Empresa

Elaborado por: Las Autoras.

De acuerdo a estos datos existe un grado de desconocimiento sobre la ley de mas del 50% de las empresas encuestadas.

2. ¿La empresa donde Ud. labora cumple con estas nuevas normas?



Fuente: Encuestas a Empresas

Elaborado por: Las Autoras

Del total de encuestas realizadas solo el 29% de las personas dieron una constestacion afirmativa y segura de que su empresa cumple con las nuevas normas.

3. ¿Actualmente esta empresa se encuentran laborando personas con discapacidad?

Gráfico N° 19.- Personas con discapacidad laborando



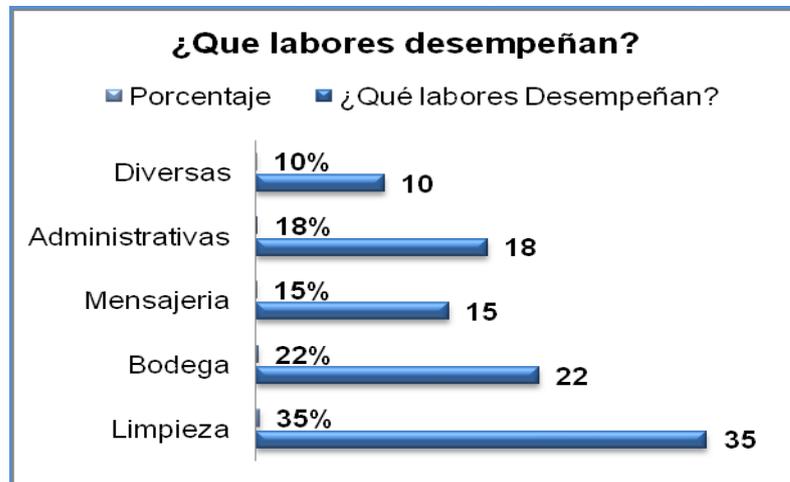
Fuente: Encuestas a Empresas

Elaborado por: Las Autoras

Los resultados reflejan que existe una gran número de empresas que en su nómina aun no cuentan con personal con discapacidad o lo desconocen.

4. ¿Qué labores desempeñan?

Gráfico N° 20.- Labores que desempeñan, personas con discapacidad



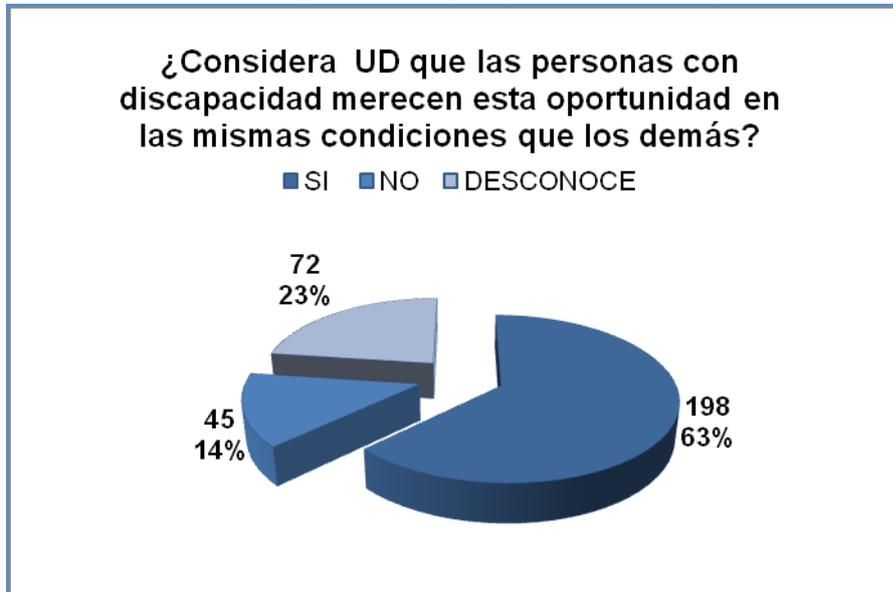
Fuente: Encuestas a Empresas

Elaborado por: Las Autoras

Las labores mas frecuente encontradas son las de Servicio de conserjería o limpieza, solo el 18% refleja un trabajo administrativo el cual por lo general es el de Archivo.

5. ¿Considera UD que las personas con discapacidad merecen esta oportunidad en las mismas condiciones que los demás?

Gráfico N° 21.- Oportunidades para personas con discapacidad



Fuente: Encuestas a Empresa

Elaborado por: Las Autoras.

Existe un alto porcentaje de personas que están de acuerdo con la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y con las mismas condiciones que los demás.

6. ¿Cree necesario la prueba de idoneidad para las personas con discapacidad?

Gráfico N° 22.- Prueba de idoneidad para personas con discapacidad



Fuente: Encuestas a Empresa

Elaborado por: Las Autoras

El 64% de las personas encuestadas indica que si esta de acuerdo con efectuar pruebas de Idoniedad a las personas que poseen algun tipo de discapacidad.

7. ¿Cree Usted que una persona con discapacidad puede ser también productiva?

Gráfico N° 23.- Personas con discapacidad productivas



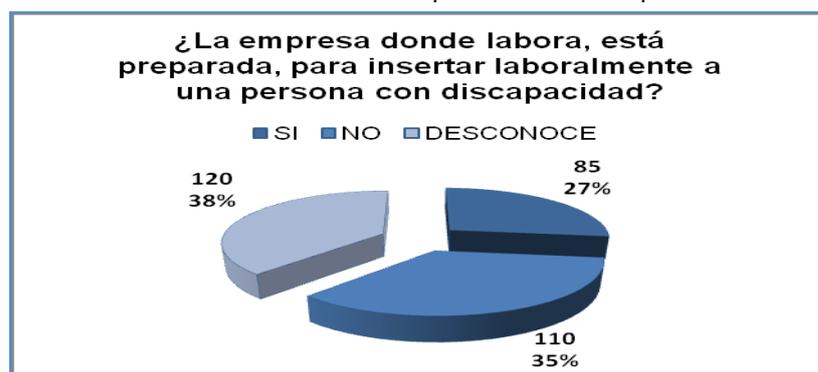
Fuente: Encuestas a Empresa

Elaborado por: Las Autoras

El 76% de las personas cree que una persona con discapacidad también puede ser productiva.

8. ¿La empresa donde labora, está preparada, para insertar laboralmente a una persona con discapacidad?

Gráfico N° 24.- Inserción con personas con discapacidad



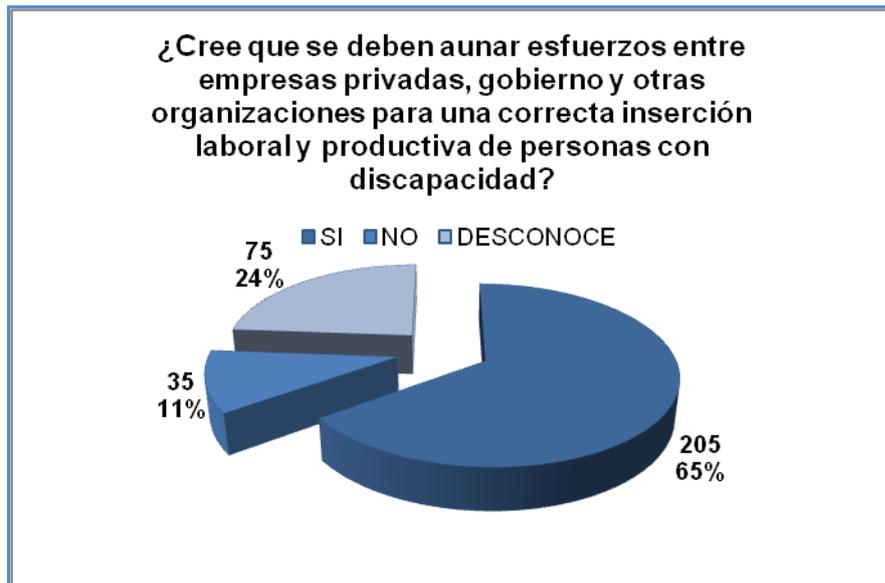
Fuente: Encuestas a Empresa

Elaborado por: Las Autoras

Se refleja un alto porcentaje de personas que indica que su empresa no está preparada para insertar laboralmente a una persona con discapacidad y muchas desconocen del tema.

9. ¿Cree que se deben aunar esfuerzos entre empresas privadas, gobierno y otras organizaciones para una correcta inserción laboral y productiva de personas con discapacidad?

Gráfico N° 25.- Apoyo para inserción de personas con discapacidad

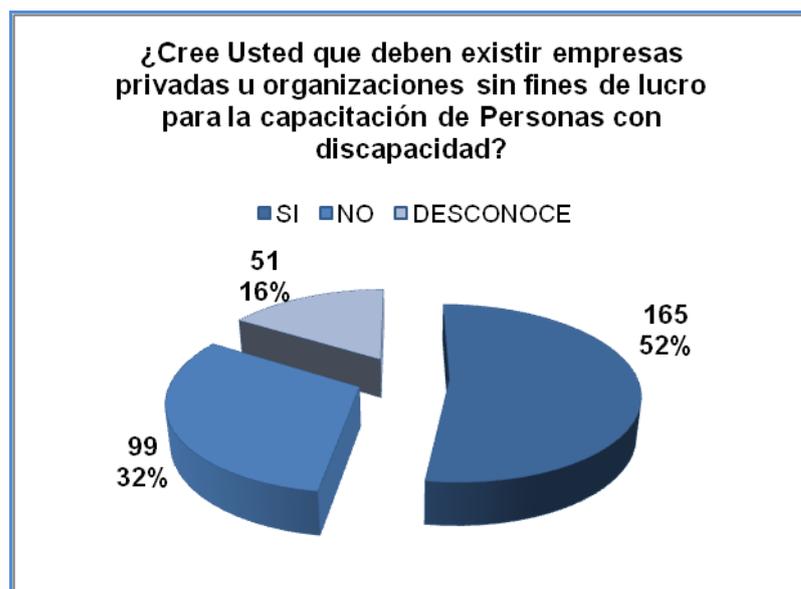


Fuente: Encuestas a Empresa Elaborado por: Las Autoras

Las respuestas reflejan un alto interés en la inserción laboral de personas con discapacidad.

10. ¿Cree Usted que deben existir empresas privadas u organizaciones sin fines de lucro para la capacitación de Personas con discapacidad?

Gráfico N° 26.- Empresas sin fines de lucro como capacitadoras



Fuente: Encuestas a Empresas

Elaborado por: Las Autoras

El 52% de las respuestas es afirmativa que indica que si debe existir una empresa privada u organización para la capacitación de personas con discapacidad.

11. ¿Su compañía estaría dispuesta a contratar los servicios de una empresa especializada en el tema? (Capacitación, búsqueda de personal).

Gráfico N° 27.- Contratación de empresas especializadas



Fuente: Encuestas a Empresas Elaborado por: Las Autoras

El 39,68 % de las personas encuestadas indica que si estaría dispuesta a contratar los servicios de una empresa especializada en el tema de capacitación y búsqueda de personal con discapacidad profesional.

Las cifras antes analizadas reflejan los siguientes puntos:

- Existe la necesidad de asesoramiento por parte de las Empresas en temas concernientes a la nueva Ley Orgánica de Discapacidades.
- Las empresas que si cuentan con personal con discapacidad han limitado sus cargos y responsabilidades a actividades y labores de mensajería, archivo y limpieza, lo cual podría ser una oportunidad de poder brindar los servicios de capacitación para este personal a las empresas.

- Existe un interés social y laboral sobre el tema de inserción laboral de personas con discapacidad.
- Un buen porcentaje de personas y/o empresas si estaría dispuestos a pagar y contratar una empresa privada que le pueda brindar los servicios de asesoría, capacitación, y selección de personal con discapacidad.

CAPÍTULO IV.

DISEÑO DE UN MODELO DE EMPRESA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

4.1. Análisis Técnico.

Se debe realizar un análisis técnico para la operación de esta empresa, que por sus características, se la podría nombrar como consultora para así poder englobar todas las actividades que va a realizar y va a ofrecer, como son los servicios de asesoría, selección y capacitación. En las siguientes páginas se determinará la localización, el tamaño, la ingeniería del proyecto y la estructura organizacional de la compañía.

4.1.1. Tamaño de la Empresa.

Los servicios que ofrece la empresa no requieren de grandes espacios físicos, pues solo se trata de una oficina administrativa. Los servicios se desarrollan en las instalaciones del cliente o sino en infraestructuras de empresas y hoteles que se especializan en brindar servicios de organización, cafetería y arriendo de locales, con los equipos necesarios para estos eventos. Se ha consultado a varios corredores inmobiliarios, quienes han sugerido el alquiler de una oficina de 95 metros cuadrados con divisiones modulares incluidas, dos parqueos, dos baños y alarma; el costo aproximado de arriendo para esta oficina es de 800 dólares.

4.1.2. Localización de la Empresa.

Definitivamente los servicios que se ofrecerán serán para la ciudad de Guayaquil y las empresas que funcionan en el perímetro de ésta, también abarca las empresas de la vía a Samborondón y los parques industriales de la vía Durán Boliche.

La ubicación de la oficina será en el sector de la ciudadela nueva Kennedy cerca de la avenida Francisco de Orellana, este sector es de fácil acceso por los cuatro puntos cardinales, así mismo de fácil “salida” a los lugares antes mencionados y posee un “status” que será una buena imagen para la empresa.

4.1.3. Diseño y Distribución de la Oficina.

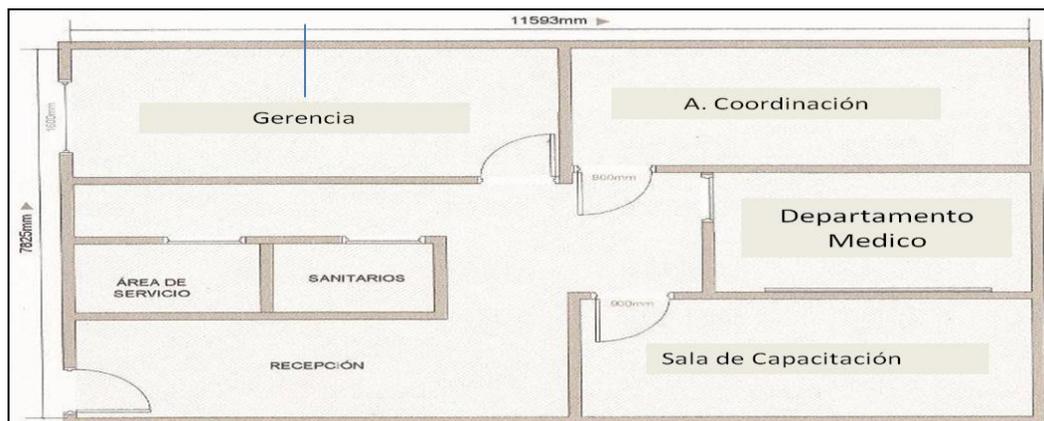
Las áreas y perímetros aproximados como se distribuirá la oficina son las siguientes:

- a) Área Recepción.** Esta área la conformaran la recepción donde se podrá atender a los clientes y proveedores. Para la recepción se destina un espacio aproximado de 11 m² con una estación de trabajo donde laborará una secretaria.
- b) Gerencia.** El área tendrá 19 m² con estación de trabajo gerencial y desde aquí podrá despachar y realizar sus actividades el ejecutivo de la empresa. Esta área estará compartida con el área contable y administrativa.
- c) Área de Coordinación.** El área de Coordinación comprende un espacio aproximado de 19 m² con una estación de trabajo para la Jefatura de Recursos Humanos y los Coordinadores de Selección, Asesoría, Capacitación y Ventas.

- d) **Área de Departamento Médico.** Esta área estará destinada para las evaluaciones médicas correspondiente y contará con un espacio de 8 m².
- e) **Sala de Capacitación.** La sala de capacitación estará destinada para los eventos y programas de capacitación que realizará la empresa tanto a sus clientes internos como externos, tendrá una capacidad para 15 personas y una superficie aproximada de 23 m².
- f) **Área de Archivos y Servicios.** En esta área se encontrara el baño y los archivadores y contara con 10 m².

El gráfico N° 28 muestra el diseño de la oficina para la empresa:

Gráfico N° 28.- Diseño de la oficina



Fuente MAE Elaborado por: Las Autoras

4.2. Análisis Legal.

Luego de revisar todos los requisitos, normas y estatutos en el marco legal ecuatoriano para la constitución de una compañía se han establecido los siguientes parámetros y detalles.

4.2.1. Tipo de Empresa.

La empresa se constituirá como Compañía limitada (Cía. Ltda.) y cada uno de los socios responderá por las obligaciones sociales hasta el monto de sus aportaciones. Para constituir la es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- **Nombre o Razón Social:** Se debe elegir un nombre apropiado y se lo registrará en la Superintendencia de Compañías.
- **Número de Socios:** La compañía se constituirá con tres o más socios.
- **Capital Mínimo:** El capital mínimo para la sociedad de acuerdo a lo establecido por la Superintendencia de Compañías para este tipo de Sociedades es de \$.600.00 dólares que deberán ser cancelados en su totalidad al momento de la constitución, las acciones serán nominativas de \$.1.00 cada una

La tabla siguiente muestra un ejemplo de la participación de los accionistas.

Tabla N° 14.- Participación de Acciones por Socio.

Nombres	Capital Suscrito	Capital Pagado	Número de Acciones	Porcentaje de Participación
Socio N° 1	\$200	\$200	200	33,34%
Socio N° 2	\$200	\$200	200	33,33%
Socio N° 3	\$200	\$200	200	33,33%
Total	\$600	\$600	600	100.00%

Fuente: Material de MAE

Elaborado por: Las Autoras

4.2.2. Permisos de funcionamiento y necesidades de Inscripción.

De acuerdo a la Ley de Consultoría los requisitos de inscripción para que una empresa dedicada a la Asesoría, Capacitación pueda operar en dicha actividad, se requiere que cumpla los siguientes requisitos:

- Afiliación a la Asociación de Compañías Consultoras del Ecuador (ACCE).
- Registro en la Secretaría Técnica del Comité de Consultoría.

4.2.2.1. Requisitos para Afiliación a la Asociación de Compañías Consultoras del Ecuador (ACCE)

De acuerdo a información proporcionada por la Asociación de Compañías Consultoras del Ecuador (ACCE) los requisitos son los siguientes: (ACCE, 2012, www.acceguayas.org).

- Solicitud de afiliación firmada por el Representante Legal de la Compañía Consultora, dirigida a nombre del Presidente de la Asociación de Compañías Consultoras del Ecuador (ACCE).
- Copia de los Estatutos de Constitución de la Compañía y sus reformas. (El objeto social de la Compañía debe tener vinculación con las actividades de consultoría).
- Copia del nombramiento del representante legal debidamente inscrito en el Registro Mercantil.
- Certificado de Cumplimiento de Obligaciones con la Superintendencia de Compañías.
- Formulario de Registro adjunto correctamente ingresado.

Una vez aprobada la Compañía por parte del Directorio se deberá cumplir con las obligaciones de la Asociación de Compañías Consultoras del Ecuador (ACCE) las cuales son:

- Pago del valor de afiliación: \$ 200,00.
- Pago de cuota ordinaria: \$ 30,00(Se pagará seis cuotas ordinarias por adelantado).

4.2.2.2. Requisitos para la Inscripción en la Secretaria Técnica de Capacitación.

La estrategia de mercadeo indica que se ofrecerá servicios de capacitación a las empresas con financiamiento de la Secretaria Técnica de Capacitación (SETEC) y además ahora es un requisito indispensable para poder ofrecer servicios de Capacitación.

Los requisitos son: (SETEC, 2013, www.setec.gob.ec).

- Solicitud de acreditación debidamente llena (formulario RG-CPA-01).
- Copias certificadas de los documentos que acrediten la naturaleza y la constitución legal de la persona jurídica del operador de capacitación y formación profesional del solicitante: Estatutos, Certificado de cumplimiento de obligaciones y existencia legal otorgado por la Superintendencia de Compañías.
- Nombramiento del Representante Legal inscrito en el registro mercantil y copia del documento de identidad y certificado de votación vigente del representante legal del operador solicitante.
- Copia del registro Único de Contribuyentes (RUC).

- Obtención del Registro Único de Proveedores (RUP) del, operador de capacitación y formación profesional solicitante.
- Certificado de no hallarse inscrito como contratista fallido o adjudicatario fallido con respecto del Estado (INCOP).
- Descripción de la gestión organizativa con detalle de procesos ejecutados, funciones del personal y el organigrama del personal vinculado con el proceso de acreditación.
- Hojas de vida detalladas del coordinador académico, los instructores, evaluadores, del personal administrativo, u otros si fuera el caso, cuyos respaldos debidamente certificados deberán mantener los operadores de capacitación y formación profesional (utilizar formato RG-CPA-18 y adjuntar copia de la cédula de identidad de cada uno).
- Descripción de la distribución de las instalaciones: aulas, talleres, laboratorios, espacios para prácticas, servicios de apoyo, área administrativa y otros (REG-CPA-01, sección 1.4.1.).
- Inventarios de equipos, maquinas, herramientas, instrumentos y otros requeridos para la capacitación y formación profesional. (utilizar formulario RG-CPA-16).
- El plan de capacitación y formación profesional que, entre otros, contendrá: objetivos (generales y específicos), indicadores, metas, frecuencia, medios de verificación y recursos previstos, en las competencias laborales y áreas en las cuales oferta sus servicios.
- Descripción del diseño de los programas académicos ofertados, ámbito, alcance, cobertura, objetivos generales y específicos, requisitos de ingreso, módulos formativos, material didáctico, mecanismos de evaluación, metodologías utilizadas, duración en horas, resultados esperados, número de participantes por programa u otros (utilizar formulario RG-CPA-17).

- Descripción de las normas de higiene y seguridad industrial implementadas.
- Acuerdos, contratos o convenios debidamente certificados por las autoridades competentes, de ser el caso, respecto al uso de instalaciones, equipos, realización de prácticas, pasantías, etc. Local propio (Escrituras inscritas en el Registro de la propiedad, comprobante pago impuesto predial). Local arrendado (contrato con una vigencia mínima de 3 años, inscrito en Juzgado Inquilinato). Local en Comodato (convenio de comodato notariado, vigencia mínima 3 años). Convenios con terceros (debidamente legalizados, para utilización de talleres, laboratorios, realización de prácticas, pasantías, etc.).
- Convenios tanto de Responsabilidad y uso de Medios Electrónicos para uso del portal Web y para la Asignación de Recursos para el Financiamiento (dos copias originales con la información completa y debidamente suscritas por el representante legal). Los modelos pueden descargarse del Portal Web de la SETEC.
- Los valores a pagar por derecho de acreditación para Personas Jurídicas son:
 - ✓ \$ 200.00 por acreditación o renovación y,
 - ✓ \$ 100.00 por ampliación o modificación.
- Como la Asesoría y Capacitación estará dirigida a uno de los grupos considerados como vulnerables, (Personas con Discapacidad), la inscripción a la SETEC es un requisito indispensable además de conseguir financiamiento para los eventos de capacitación.

4.2.2.3. Requisitos para la Inscripción en el Registro Mercantil de una Sociedad Civil y Comercial.

De acuerdo a la página web de la Dirección nacional de Registros de Datos Públicos (Dinardap, 2013, www.dinardap.gob.ec) los requisitos para la inscripción son los siguientes:

- Tres copias certificadas de la escritura pública de constitución o reforma de estatutos de la sociedad civil.
- Proceso con copia certificada donde debe constar la sentencia de un Juez de lo Civil aprobatoria de la sociedad y la respectiva notificación al Registro Mercantil de la sentencia aprobatoria.
- Anotación marginal de la aprobación de la sociedad por parte del notario que otorgó la escritura de constitución.
- Domicilio en Guayaquil, debe constar en los estatutos de la compañía.
- Certificado de inscripción en el Registro de la dirección financiera del Gobierno Autónomo descentralizado de Guayaquil.
- Certificado del cumplimiento tributario otorgado por la Dirección Financiera del Gobierno Autónomo descentralizado de Guayaquil.
- Publicación del extracto de la sociedad cuando así lo exige la sentencia.
- Copia de la cédula de ciudadanía y certificado de votación vigentes.

Inscripción de nombramientos:

- Tres (3) ejemplares mínimo con firmas originales del nombramiento por cargo.
- Copia del acta de junta de socios.

- Copia de la cédula de ciudadanía o pasaporte donde consten claramente el número y la firma.
- Copia de papeleta de votación si es ecuatoriano.

4.2.2.4. Registro Único de Contribuyentes (RUC) de Sociedades Civiles y Comerciales.

La inscripción debe efectuarse dentro de los treinta días hábiles siguientes al inicio de actividades. En el caso de sociedades la fecha de inicio de actividades está definida por el acto que genera su existencia jurídica (SRI, 2013, www.sri.gob.ec).

Los requisitos para la inscripción son:

- Formulario RUC 01 A y RUC 01 B, suscritos por el representante legal.
- Original y copia, o copia certificada de la escritura pública de constitución inscrita en el Registro Mercantil.
- Original y copia, o copia certificada del nombramiento del representante legal, inscrito en el Registro Mercantil.
- Original y copia de la cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte del representante legal.
- Original y copia del certificado de votación.
- Original y copia de la planilla de servicio eléctrico, o consumo telefónico, o consumo de agua potable, de uno de los últimos tres meses anteriores a la fecha de inscripción.
- Original y copia del comprobante de pago del impuesto predial, puede corresponder al del año actual, o del inmediatamente anterior; y,

- Original y copia del contrato de arrendamiento vigente a la fecha de inscripción.

4.2.2.5. Requisitos para la Patente Municipal.

De acuerdo al formulario para solicitud de Patente Municipal una empresa que ejerce una actividad comercial en Guayaquil, deberá cancelar el impuesto de patentes municipales.

Para las empresas en constitución es necesaria la obtención de la Patente Jurídica Nueva; para lo cual se deberá entregar la siguiente documentación:

- Formulario “Solicitud para registro de Patente Personas Jurídicas”
- Copia legible de la cedula de identidad y del nombramiento actualizado del Representante Legal.
- Original y copia legible del certificado de seguridad (otorgado por el Benemérito Cuerpo de Bomberos).
- Copia del RUC actualizado.

4.3. Análisis del Entorno Económico.

El principal objeto de crear una empresa es la de generar riqueza a sus accionistas y brindar satisfacción a sus clientes. Al generar ingresos, la empresa puede realizar inversiones en sus instalaciones, personal, arrendamiento de locales, utilización de personal y ampliación de puntos de servicios, con la implementación de la empresa, se generará fuentes de empleo y se dinamizará la economía de la ciudad con el giro del negocio y con el crecimiento que se espera tener de la empresa. Al igual que muchos otros, este negocio depende en gran parte de las variables económicas, la diferencia primordial es que en muchos de los casos la crisis muestra un

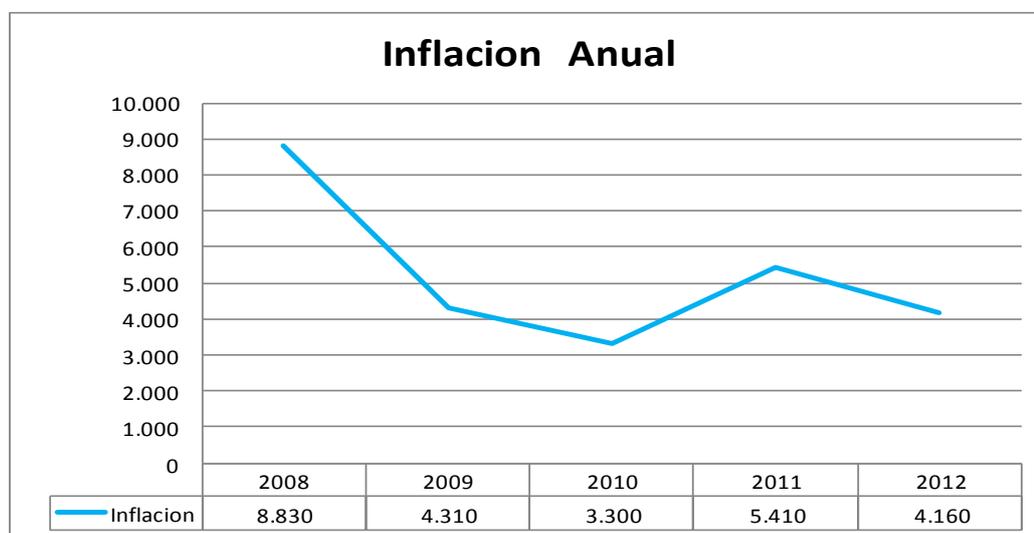
repunte en este tipo de servicios pues las empresas consideran vital contar con el apoyo de especialistas en asesoría y capacitación para sortear conflictos ocasionados por la crisis.

Entre los factores económicos más relevantes para este negocio están la Inflación y el Producto Interno Bruto.

4.3.1. Inflación.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) la inflación ha bajado desde el año 2008 (8.63%) al 2012 (4.16%).

Gráfico N° 29.- Inflación Anual



Fuente: Banco Central del Ecuador

Elaborado por: Las Autoras

Este indicador afecta de forma directa al mercado empresarial puesto que la subida de precios ocasiona el encarecimiento de las materias primas, mano de obra y servicios; lo que potencialmente contrae la demanda de actividades de asesoría y capacitación teniendo que ser tomado en cuenta para medir la oportunidad de negocio.

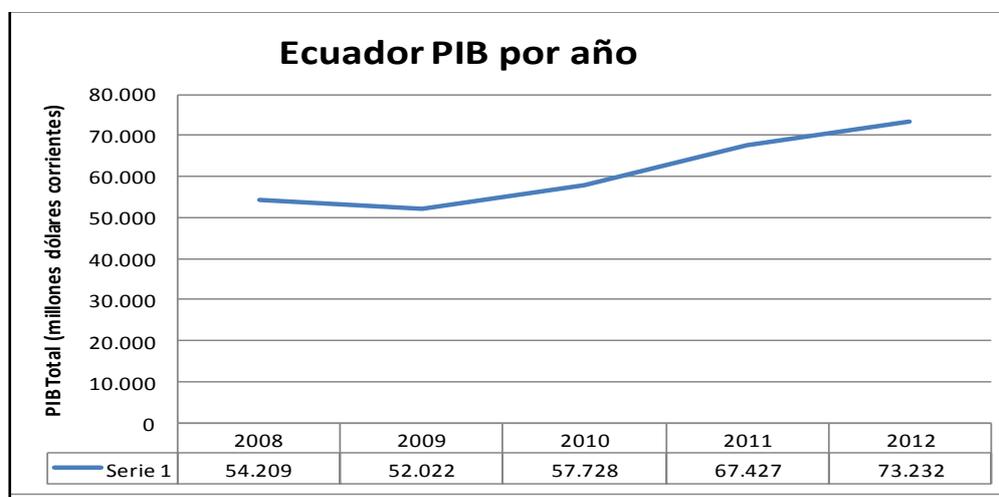
La tendencia indica que hay oportunidad de crear una empresa de servicios de asesoría en temas empresariales con alta incidencia en la Responsabilidad Social Empresarial.

4.3.2. Producto Interno Bruto (PIB).

Este indicador mide la cantidad de productos y servicios producidos por el aparataje económico del país, en un período de tiempo determinado. El año 2011 fue marcado por una contracción económica importante marcada por la crisis inmobiliaria en España, que hizo temer su repetición en el Ecuador.

El Banco Central del Ecuador nos presenta las siguientes cifras;

Gráfico N° 30.- Ecuador PIB por Año



Fuente: Banco Central del Ecuador

Elaborado por: Las Autoras

Se puede observar que en forma sostenida hay un incremento del PIB, lo cual favorece al emprendimiento porque empuja el crecimiento económico y la inversión en la Ciudad de Guayaquil y también en el Ecuador.

4.3.3. Empleo y Población.

La ciudad de Guayaquil es el puerto principal del país y motor de desarrollo nacional a continuación las cifras de las personas económicamente activas y las que están empleadas por año según el INEC.

Tabla N° 15.- Cifras de Empleo en Guayaquil.

Empleo y Población (cifras al 4to. Trimestre)	2008	2009	2010	2011	2012
Población Económicamente Activa – Urbana Guayaquil	1'134.533	1'114.178	1'059.425	1'192.661	1'174.540
Ocupación plena – Urbana Guayaquil (%)	44,63	40,71	47,53	53,42	58,13
Sub-empleo – Urbana Guayaquil (%)	45,84	46,86	44,34	39,6	34,18
Desempleo – Urbana Guayaquil (%)	9,48	11,68	7,58	5,92	5,54

Fuente: INEC. Elaborado por: Las Autoras

Según estas cifras el desempleo, en la ciudad de Guayaquil ha descendido.

4.4. Análisis del Mercado.

La investigación de Mercado que se debe realizar, se resumirá en el análisis del mercado y el cálculo de la oferta y la demanda, esta se la puede realizar en base a las encuestas realizadas en la investigación de este proyecto.

Los servicios de asesoramiento y capacitación a las empresas y personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil solo pueden ser prestados por

compañías o personas naturales que se encuentren registrados en la Asociación de Compañías Consultoras del Ecuador (ACCE) y en la Secretaría Técnica de Capacitación (SETEC), lo que nos da una apreciación muy acertada de la oferta, algunos de los servicios que prestara la empresa si tienen competidores, pero otros no.

Como uno de los segmentos de mercado es considerado “Grupo Vulnerable” también se debe establecer en esta investigación como será el financiamiento de los servicios para este grupo de personas, y cuál será el aporte a la responsabilidad social de las empresas.

4.4.1. Servicios a Ofertar.

La empresa ofrecerá los servicios que se detallan en el sector de otras actividades empresariales de acuerdo al Código Industrial Internacional Unificado (CIIU). (SRI).

Tabla N° 16. - Clasificación de las Actividades de la Empresa.

Codificación	Código	Actividad
K	7414	ACTIVIDAD DE ASESORAMIENTO EMPRESARIAL Y EN MATERIA DE GESTIÓN
K	749	ACTIVIDADES EMPRESARIALES N.C.P.
M	809	EDUCACIÓN DE ADULTOS Y OTROS TIPOS DE ENSEÑANZAS
N	8532	SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO

Fuente: SRI

Elaborado por: Las Autoras

De acuerdo a esta clasificación, se pueden establecer las actividades de gestión y los servicios que la empresa ofrece.

Estos servicios son:

- Selección e Inserción Laboral y Productiva de Personas con Discapacidad en las Empresas.
- Capacitación en Gestión Empresarial Administrativa relacionadas con la Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC) a las personas con discapacidad y empresas.
- Asesoramiento y acompañamiento en los procesos antes enunciados.
- Como se trata de la parte medular de la empresa en las siguientes páginas se expondrán en detalle los servicios y ámbitos del mismo.

4.4.2. Mercado Objetivo.

Este mercado está compuesto por las empresas y organismos públicos y privados que obligatoriamente deben contratar personas con discapacidad o sustitutos, los costos de los servicios tanto de Asesoría, Selección y Capacitación deberán ser razonables y deberán tener siempre como objetivo lograr demostrar los beneficios de estos a mediano plazo.

Los servicios de Capacitación se dirigirán además a las empresas y también a los microempresarios o empresas unipersonales, especialmente representadas por personas con discapacidad. La apertura es amplia, ya que los servicios de capacitación inclusive van a ir dirigidos a empleados y ejecutivos regulares así como para los empleados con discapacidad.

De acuerdo con la investigación realizada y reflejada en capítulos anteriores el número de microempresarios registrados en las estadísticas del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) como “negocio propio” son altos y necesitan capacitación para administrar bien y hacer más productiva su microempresa.

4.4.3. Tipo y Duración del servicio.

La asesoría y capacitación no es un servicio que se pueda establecer en tiempo, sino un cronograma tentativo, pero se puede precisar distintas etapas como lo son:

1. Contrato.
2. Recopilación de datos.
3. Diagnóstico.
4. Informe Final.
5. Implementación.

Cada una de ellas tiene participación activa de la empresa contratante y en la etapa de implementación también si es que se contratan los servicios de Capacitación.

4.4.4. Recursos.

Para brindar los servicios ofertados la empresa necesita de los siguientes recursos:

- Humanos: Asesores, Capacitadores (Lideres y de apoyo) personal de apoyo administrativo, personal de ventas, personal de la institución contratante.

- Físicos: además de las oficinas administrativas se utilizarán los recursos físicos de la empresa contratante.
- Financieros: El financiamiento de las, consultorías y asesorías serán de los recursos de las empresas contratantes, la capacitación de los empleados incluidas las personas con discapacidad podrán financiarse con la Secretaría Técnica de Capacitación (SETEC). Los Microempresarios también tienen oportunidad de financiamiento con la Secretaría Técnica de Capacitación (SETEC) entidad que destina un 305 de su presupuesto para este fin.

4.4.5. Demanda.

La demanda se constituye en base al número de empresas que deben y se encuentran en capacidad de contratar servicios de asesoría y capacitación de acuerdo a los datos obtenidos en la investigación de este proyecto.

4.4.5.1. Cuantificación de la Demanda.

La cuantificación de la demanda se ha realizado a partir del resultado dado en el porcentaje de las respuestas positivas (SI) de la pregunta N° 11 (39.68%) (Anexo N° 5), del número total de empresas seleccionadas en el muestreo (315 empresas) para la aplicación de la encuesta de la investigación, partiendo de un universo de 1835 empresas. Dicho cálculo se basó en dos deducciones:

El considerar que este emprendimiento se trata de un servicio nuevo en algunos de sus componentes y de acuerdo a un análisis de frecuencia y aproximaciones sucesivas de la cantidad de empresas constituidas y que

serían las demandantes en la ciudad de Guayaquil al año 2012 como base para la proyección de la demanda.

La Tabla N° 17 muestra la demanda aparente de empresas que requieren servicios de capacitación consultoría y asesoría, considerando la necesidad de un solo servicio en el año.

Tabla N° 17.- Demanda Aparente de Empresas Según Porcentaje de Muestra.

Detalle	Porcentaje	Número de Empresas
Universo	100%	1835
Mercado Objetivo	39,68%	730

Fuente: Material MAE Elaborado por: Las Autoras

* Número de empresas que podrían contratar los servicios, por lo menos una vez al año (Ver anexo N° 5).

En función de una aproximación sucesiva se puede obtener del universo de investigación el 39.78% de empresas que podrían contratar los servicios por lo menos tres veces al año. Las 730 empresas sería nuestro grupo objetivo, el valor del servicio de consultoría y asesoría estará al alcance de sus presupuestos y el valor por los servicios de capacitación serán financiados por la SETEC.

Obteniéndose la demanda real con el producto del número de empresas del grupo objetivo (730) por el promedio de servicios al año (tres), lo que nos da como resultado 2190 servicios de asesoría y capacitación.

4.4.5.2. Proyección de la Demanda.

Se tomará como base el año 2012, y se utilizará el porcentaje de crecimiento respecto del número de compañías (3%) entre enero del 2011 y enero del 2012, dato registrado en el resumen ejecutivo mensual de inversión societaria de la Superintendencia de Compañías.

Se utilizará la siguiente fórmula:

Tabla N° 18.- Fórmula de proyección de Demanda

$Q = (1 + T)^n$
Dónde:
Q= Número de empresas
T= Tasa de crecimiento de las empresas
N= Año de proyección

Fuente: Material MAE Elaborado por: Las Autoras

Se muestra el cálculo en el cuadro siguiente:

Factores
Año 1 = 0.03
Año 2 = $(1 + 3\%)^1 = 1,03$
Año 3 = $(1 + 3\%)^2 = 1,0609$
Año 4 = $(1 + 3\%)^3 = 1,0927$
Año 5 = $(1 + 3\%)^4 = 1,1255$

Tabla N° 19.- Proyección de la Demanda de Asesoría y Capacitación de Empresas en Guayaquil.

Año	Tasa de Crecimiento	Demanda en Número de Empresas	Asesorías y Capacitaciones por año	Total Número de Asesorías y Capacitaciones
2012	0,03	730	3	2190
2013	1,03	752	3	2256
2014	10,609	798	3	2394
2015	10,927	872	3	2616
2016	11,255	981	3	2943

Fuente: Material MAE Elaborado por: Las Autoras

4.4.5.3. Demanda Insatisfecha.

En la investigación no se ha encontrado datos confiables de cuanto sería la oferta por cualquiera de los servicios que brinda la empresa, por ser de componentes nuevos y por su gran aporte social que podría hacerla ver como no lucrativa.

Entonces se estima que la demanda insatisfecha, sería la misma que la demanda aparente por no encontrar empresas competidoras en la Asesoría, Selección y Capacitación de personas con discapacidad.

4.4.6. Oferta.

Debido a las transformaciones sociales que se han producido en el Ecuador a partir de la promulgación de nuevas leyes que garantizan la ejecución de los derechos de la ciudadanía en los ámbitos de educación e inclusión social de los grupos vulnerables, los servicios de asesoría y capacitación y selección del talento humano, se han vuelto muy competitivos, pero los servicios de esta empresa se caracterizan por ser totalmente nuevos y sus programas de capacitación no se encuentran en la mayoría de programas que se observan en el mercado.

También se debe considerar que las barreras de entrada a este negocio son muy bajas para los profesionales con experiencia y grados académicos que les permiten cumplir con los requisitos que exigen las leyes Ecuatorianas para ofrecer estos servicios.

Como este negocio es considerado como PyMEs recibe también una importante ayuda del estado.

Se puede nombrar a los principales competidores que están relacionados con las empresas en la Ciudad.

- **Cámara de Comercio de Guayaquil (CCG).**- Esta Institución brinda a sus Socios los servicios de Asesoría Legal, Comercio Exterior, Tributaria, Contable y Aduanera. Esta Institución no ofrece los servicios asesoría en selección de empleados o personas con discapacidad, aunque en los servicios de asesoría legal, le podrían dar las mejores indicaciones de la parte legal de esta contratación. Los servicios de Capacitación que ofrece, van desde charlas informativas hasta programas de formación Gerencial y algunos se ofrecen sin costo para los Socios y descuentos en otros.

Su fortaleza radica en el Instituto de Desarrollo Profesional, (IDEPRO) donde se imparten capacitaciones en las competencias laborales y profesionales y no se pudo evidenciar programas de capacitación específicos para personas con discapacidad.

- **Cámara de la Pequeña Industria del Guayas (CAPIG).**- Ofrece servicios de Asesoría Empresarial y Financiera, que contiene los aspectos contables, financieros y comercio exterior, también los servicios de Asesoría Jurídica.

La oferta de esta institución se enfoca hacia las PyMEs y se muestran como muy económicos. Tampoco ofrecen servicios de asesoría, selección y capacitación específica para personas con discapacidad.

- **Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad (SIL).**-Esta Organización no Gubernamental (ONG) es una fundación que ofrece asistencia para la inserción laboral de personas con discapacidad, bajo la modalidad de Fundación sin fines de lucro, con el apoyo de la Confederación Coordinadora Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica

(COCEMFE) y otras organizaciones nacionales e internacionales han logrado realizar un buen trabajo en el tema desde el 2007.

Dentro de sus servicios el SIL, ofrece a las empresas en busca de empleados o personas con discapacidad, una cartera de candidatos previamente seleccionados, observando los perfiles y dando capacitación para los diferentes puestos de trabajo, Adicionalmente el SIL da cursos de manualidades, Cursos gratuitos en el SECAP (Ver anexo N° 7).

- **Sociedad Ecuatoriana Pro-Rehabilitación de los Lisiados (SERLI).** Es una organización sin fines de lucro, que tiene entre sus servicios la capacitación de Jóvenes con discapacidad, en el “Instituto Superior de Carreras Intermedias”. Esta capacitación está enfocada a las áreas tecnológicas, y sus alumnos pasan por una evaluación primaria para ubicarlos en el nivel que corresponda a sus habilidades y destrezas. (Ver anexo N° 7).
- **Ministerio de Relaciones Laborales.** En este Ministerio también se ofrecen además de la asesoría en temas legales y laborales, la capacitación de personas con discapacidad en edad laboral, para fortalecer sus destrezas y competencias. También dan charlas de sensibilización a las empresas.
- **Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).** El Conadis es una de las instituciones con mayor reconocimiento en ayuda y apoyo a personas con discapacidad, esta institución no solo se encarga de la parte social sino también que es la responsable de llevar estadísticas y de dar el carnet de discapacidad de acuerdo a el grado de la misma a la persona con discapacidad dentro de los servicios de que el CONADIS brinda está el de realizar charlas dirigidas a todo el público en general sobre temas de sensibilización a las empresas con personal con o sin discapacidad, charlas de interpretación de la Nueva Ley Orgánica

de discapacidades, Orientación de prevención de accidentes y sobre inserción laboral y buen trato.

4.4.7. Comercialización del Servicio.

El plan de mercadeo de la empresa se fundamenta en el marketing mix, para lo cual se ha desarrollado estrategias y tácticas para el Producto, Precio, Plaza y Promoción, basados en un buen posicionamiento y en establecer metas claras establecidas mediante estudios y la segmentación del mercado.

- a) Posicionamiento.** Introducir este nuevo conjunto de servicios de Asesoría, Selección y Capacitación en las empresas de la ciudad de Guayaquil, lograr la inclusión productiva y laboral de las personas con discapacidad, concientizando a empleados y directivos de las empresas de Guayaquil respecto de las oportunidades equitativas para este grupo de personas que serán capacitadas en áreas administrativas con apoyo de las NTIC.
- b) Cuota de Mercado.** Realizar un promedio de 72 servicios de asesoría y selección 180 servicios de capacitación, por año a estas empresas cuyo presupuesto se ajuste a los 1800 dólares por contrato.
- c) Marketing Estratégico.** El marketing estratégico expone las estrategias seleccionadas para cada uno de los componentes del marketing Mix en función de las condiciones descritas en el análisis de la oferta y demanda, las cuales son Producto, Precio, Plaza y Promoción.
 - ✓ **Producto.** Al inicio del capítulo se definen como servicios de esta empresa a asesoría, selección y Capacitación. Analizada ya la oferta se determina que la intensidad competitiva del mercado es alta pero está dada por organizaciones no

gubernamentales y entes estatales que podrían estar brindando los servicios sin la visión de una empresa privada. La diferenciación primordial entre los competidores es la calidad en el equipo de Asesores y Capacitadores en la parte académica, la implementación en la Gestión empresarial de las Nuevas tecnologías de Información y Comunicación, también las referencias y el financiamiento de la capacitación con la SETEC.

La estrategia entorno a los productos y servicios será de seguimiento del SIL, CCG, CAPIG, y otros competidores con aplicación de herramientas de benchmarking a fin de monitorear sus mejores prácticas y aplicarlas y los productos preparados para la introducción son:

- Asesoría, Selección y Capacitación de personas con discapacidad para puestos “no tradicionales” en la empresa.
- Asesoría y Capacitación de los empleados regulares para la relación armoniosa y sin prejuicios con los compañeros con discapacidad.
- Capacitación en gestión empresarial con apoyo de las Nuevas Tecnologías de información y comunicación para personas con discapacidad.
- Asesoría en el área Comercial: Formación de Coordinadores de ventas (Personas con Discapacidad), y Uso de las redes sociales para Marketing.
- Asesoría y Capacitación en gestión empresarial de Microempresarios que posean discapacidad.

Precio. El precio de los servicios de Asesoría, selección y capacitación dependen del grado de complejidad y el presupuesto que el cliente dispone para su contratación, la

estrategia a implementarse es la de precios de penetración, que busca reducir en primera instancia el margen de utilidad con el objetivo de obtener una cuota de mercado amplia en el corto tiempo.

Plaza. La estrategia de plaza se concentra en el desarrollo de canales de comercialización a través del coordinador de comercialización que siendo parte del equipo consultor puede negociar y obtener la contratación.

Promoción. La estrategia de promoción se fundamenta en el diseño de una campaña publicitaria orientada a las empresas en la ciudad de Guayaquil.

Los medios a utilizarse para las estrategias de lanzamiento y publicación de servicios serían:

- Prensa y Semanarios de Negocios.
- Revistas.
- Radio.
- Página Web

4.4.7.1. Marketing y Publicidad.

El soporte publicitario se concentrará en los servicios de Asesoría, Selección y Capacitación, el cumplimiento del objetivo de posicionamiento se concentrará en los productos descritos y el nombre de la empresa para lo cual se ha diseñado el siguiente brief publicitario:

a) Objetivos de la comunicación.

- Dar a conocer la empresa y el servicio.
- Ofertar soluciones diferenciadas y de bajo costo.

b) Grupo objetivo.

- Empresas de la ciudad de Guayaquil y de Parques Industriales y Comerciales de sus alrededores.

c) Atributo de la Empresa (Marca).

- La Responsabilidad Social Empresarial con las Personas con Discapacidad.
- Capacitación en todas las áreas de Administración y Gestión de Empresas con apoyo de las NTIC para personas con discapacidad.
- Capacitación en Gestión Empresarial a Microempresarios (Personas con Discapacidad).

d) Ventajas a Destacar.

- Precio Competitivo.
- Alta influencia en área social de grupo vulnerable.

e) Ventaja Competitiva.

- Calidad de servicio basado en la implementación y uso de equipos y software de alta tecnología, talento humano calificado y el poseer instalaciones seguras.

f) Plan de Medios

La tabla N° 20 muestra el plan de medios que utilizará la empresa para la promoción de los Servicios:

Tabla N° 20.- Plan de Medios.

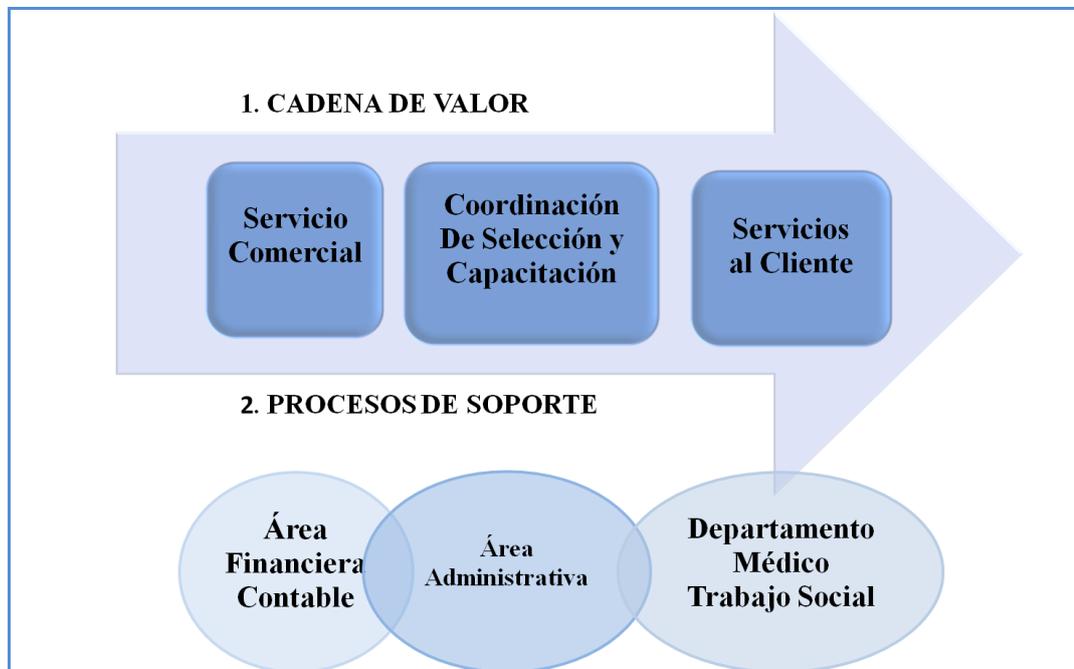
Publicidad	Medio	Publicación	Costo	Cantidad	Total 1er. año
Prensa	La Revista de "EL UNIVERSO"	17,10 x 29 cm	734,15	6	4404
Revista	Pacificard	Media Página	\$ 1.120,00	2	\$ 2.240
	Gestión	Media Página	\$ 1.640,00	2	\$ 3.280
Radio	Forever 92.5	Auspicio La noticia FM	\$ 2.800	6	\$ 16.800
Página Web	Internet	Mensual	1200	1	1200
Fuente: Material MAE Elaborado por: Las Autoras				TOTAL	\$ 27.925

4.5. Análisis Administrativo.

La administración de una empresa de servicios de asesoría selección y capacitación a un grupo vulnerable de la población debe estar afianzada a la responsabilidad social empresarial. A continuación se plantea una estructura acorde a este lineamiento.

4.5.1. Cadena de Valor.

Gráfico N° 31.- Cadena de Valor



Fuente: Material MAE Elaborado por: Las Autoras

4.5.2. Visión, Misión, Valores y Políticas de la Empresa.

La empresa desde su constitución contará con cultura corporativa que se define en los siguientes enunciados:

- a) **Misión.** Proveer el mejor talento humano de personal con discapacidad y de sus sustitutos a las empresas de Guayaquil en base a las necesidades previamente identificadas de ambos clientes con el apoyo de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC), con el fin de poder satisfacerlos de la mejor manera y así poder promover que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) sea el estilo ha seguir de las empresas Guayaquileñas.

b) Visión. Ser reconocidos como la mejor compañía Consultora y de Inserción laboral de personas con discapacidad en base a la práctica continua de valores y de ser ejemplo en cumplimiento de Responsabilidad Social.

c) Valores. La filosofía de la empresa encuadra los siguientes valores;

1. Compromiso con el cliente y su negocio,
2. Responsabilidad Social Empresarial,
3. Honestidad y Ética profesional,
4. Respeto Confianza e Integración a la diversidad de raza, genero, religión y capacidades,
5. Confidencialidad y Confiabilidad.

d) Políticas de la empresa. El cumplimiento de las políticas será una responsabilidad compartida entre la Compañía y los empleados.

La Compañía será responsable de definir la forma con la cual cumplirá con las leyes y reglamentos aplicables a través de sistemas, políticas y procedimientos que permitan monitorear y corregir cualquier incumplimiento. Las Políticas básicas serán:

- **Política de Calidad y Servicio para nuestros clientes y Accionistas las cuales a su vez consideran las siguientes;**

1. Mantenimiento de libros y registros.
2. Retención de documentación importante.
3. Manejo de equipos (computadoras) y Uso de internet.
4. Manejo de la Información Confidencial de la empresa y del personal.
5. En toda Acción tener presente evitar Conflicto de Intereses.

- **Políticas para empleados.**

1. Oportunidad e Igualdad.

2. La no aceptación a la discriminación o Acoso.
3. Manejo de abuso de Drogas y Alcohol.
4. Leyes de Cuidado de la salud.

- **Políticas de Mercado.**

1. Leyes anti soborno y anti corrupción.
2. Prevención contra el lavado de dinero.
3. Manejo inteligente y honrado de negocios.
4. Políticas de Responsabilidad y compromiso social.
5. Apoyo a la comunidad.
6. Inclusión laboral.
7. Protección a la seguridad y al ambiente.

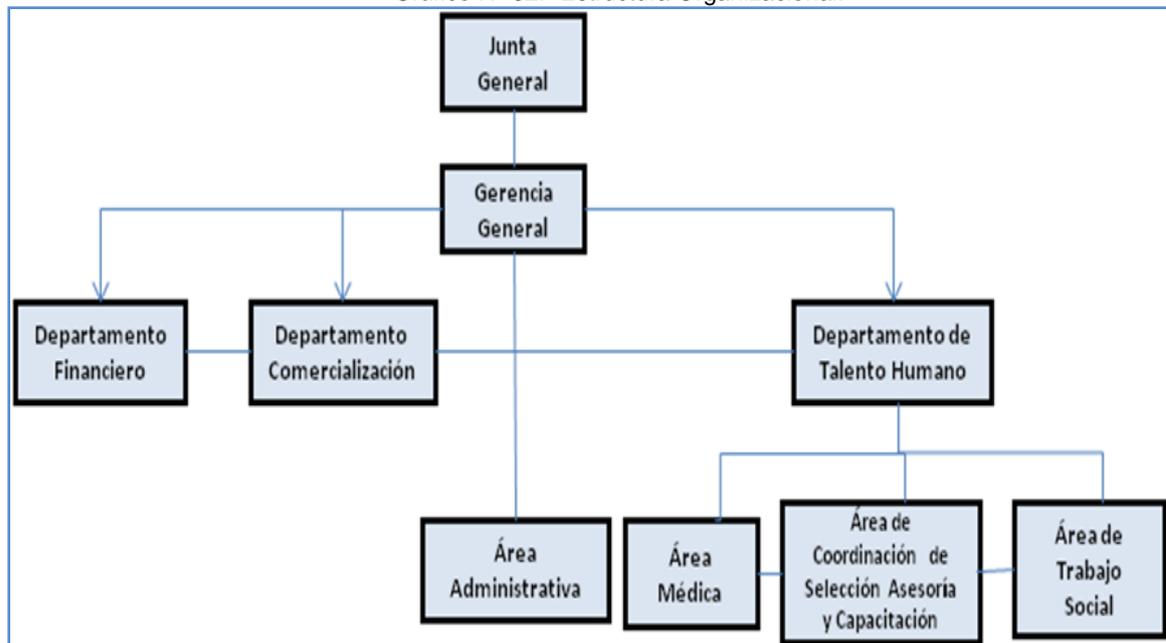
4.5.3 Estructura Organizacional.

La estructura organizacional de la empresa será jerárquica, y estará distribuida en tres niveles en forma piramidal:

- Nivel Directivo.
- Nivel Gerencial.
- Nivel Operativo.

La empresa crea 10 plazas de trabajo directas, además de las potenciales a través de la contratación de especialistas para la realización de las diversas funciones de acuerdo a cada cargo. A continuación se muestran dos gráficos con la estructura y el organigrama funcional de la empresa que se va a crear:

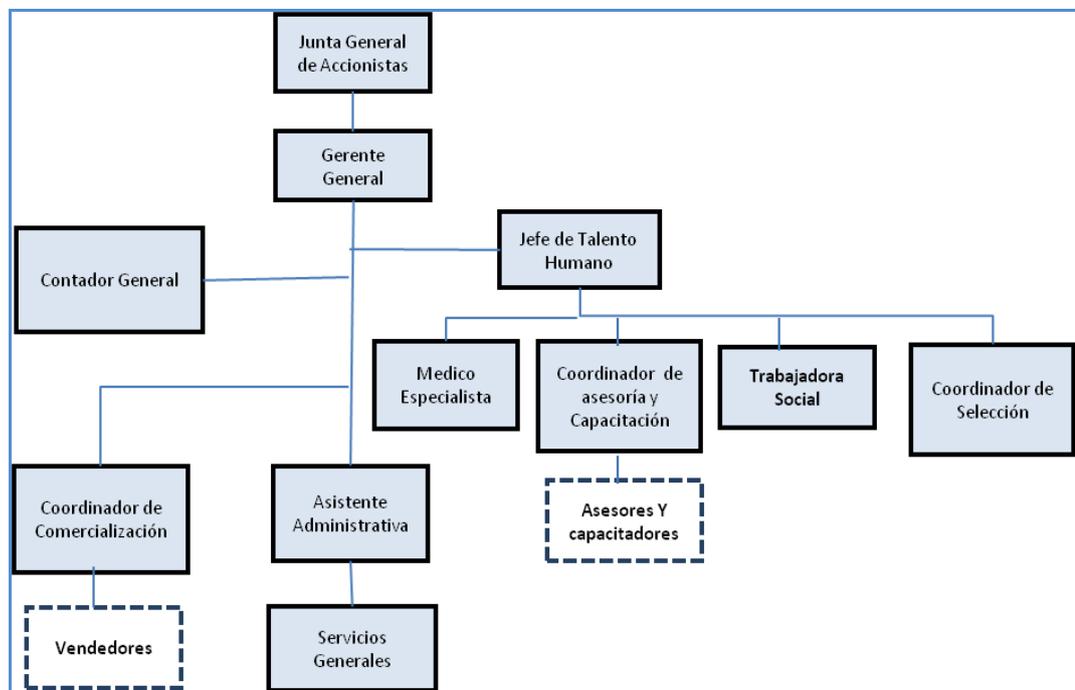
Gráfico N° 32.- Estructura Organizacional.



Fuente: Administración Empresas Robbins

Elaborado por: Las Autoras

Gráfico N° 33.- Organigrama de la Empresa.



Fuente: Administración Empresas Robbins

Elaborado por: Las Autoras

4.5.3.1. Estructura del Departamento de Talento Humano.

De acuerdo a la actividad en la cual se va a desenvolver la empresa, las características del negocio y tomando en cuenta las áreas de oportunidad que tendría está en su etapa inicial y de posicionamiento se ha definido la siguiente estructura:

1. Área de Selección, Asesoría y Capacitación.
2. Área Bienestar Social.
3. Área Médica.

A pesar que todas las áreas tendrán definidas sus funciones y contarán con un coordinador ellos deberán reportar directamente al jefe de Recursos Humanos, debiendo trabajar de manera en conjunta con el fin de lograr la misión y objetivos del área a la cual pertenecen.

La misión del Departamento de Talento Humano será la de Proveer el mejor talento humano de personal con discapacidad a las empresas de Guayaquil en base a las necesidades previamente identificadas de ambos clientes y con el fin de poder satisfacerlos de la mejor manera.

4.5.3.2. Descripción de cargos y funciones de acuerdo a cada Área.

Entre las principales funciones de los socios de la empresa están:

- Nombrar el gerente general.
- Decidir sobre aumentos de capital.
- Establecer los objetivos, metas y políticas corporativas, cuidando y garantizando de un estricto cumplimiento de todas las disposiciones contenidas en los estatutos.

- Autorizar al Gerente para el otorgamiento de poderes generales y atribuciones.

a) Gerente general. Ejerce la representación legal, da las estrategias y dirige las operaciones. Entre sus principales funciones están:

- ✓ Representar legalmente a la compañía, y responder por el cumplimiento de las leyes vigentes y los contratos suscritos.
- ✓ Planificar, organizar, dirigir y controlar la gestión empresarial.
- ✓ Cumplir y hacer cumplir los acuerdos y resoluciones emitidas.
- ✓ Responder sobre la gestión.
- ✓ Formular políticas y planes relacionados con la administración de los recursos, que logren el fortalecimiento y desarrollo empresarial.

b) Contador General. Responsable de la entrega de información oportuna a los entes de control.

- ✓ Elaborar reportes administrativos y financieros para revisión de la jefatura.
- ✓ Ejecutar las actividades relacionadas con la contabilidad de la empresa.
- ✓ Llevar un registro de compras de insumos, materiales y equipos para el funcionamiento de la empresa.
- ✓ Realizar pagos y cobros a proveedores y clientes.
- ✓ Administración de flujos de caja y presupuestos.

c) Jefe de Talento Humano. Responsable de la organización de las áreas y o coordinaciones de Selección, Asesoramiento, Capacitación, Trabajo Social, y Área médica.

- ✓ Realizar informes a la gerencia general.

- ✓ Realizar reuniones periódicas con todas las coordinaciones y o áreas a cargo.
- ✓ Velar por el cumplimiento de los valores y o Políticas.
- ✓ Coordinación de las áreas antes mencionadas.
- ✓ Asistir a la gerencia en los aspectos estratégicos del negocio.

d) Coordinador de Asesoría y Capacitación. Responsable de ejecutar las actividades de Asesoramiento y Capacitación, Sus funciones son:

- ✓ Definir los programas de capacitación de acuerdo a las áreas administrativas a cubrir y de acuerdo a las necesidades de cada empresa.
- ✓ Establecer una malla curricular en base a las oportunidades de mejora y áreas a desarrollar que se han podido identificar en un candidato con discapacidad trabajando de manera conjunta con los demás departamentos.
- ✓ Buscar socios estratégicos especializados en capacitación de personas con discapacidad con el fin de crear alianzas, poder implementar modelos a seguir y abaratar costos.
- ✓ Capacitar al personal Interno de la Empresa y al personal de las distintas empresas que requieran del servicio.
- ✓ Brindar asesoría al área de Recursos Humanos de las distintas Empresas.

e) Coordinador de Selección. Responsable de ejecutar las actividades de Reclutamiento y Selección, Sus funciones son:

- ✓ Reclutamiento y selección y contratación del personal interno.
- ✓ Reclutamiento y selección de candidatos con discapacidad para posibles cargos en empresas.

- ✓ Búsqueda, Selección y clasificación de empresas que necesiten personal con Discapacidad.
- ✓ Levantar un diagnóstico de habilidades, fortalezas, conocimientos, y áreas de mejora de las personas seleccionadas mediante entrevistas y pruebas de análisis.
- ✓ Coordinar con los Departamentos de Bienestar Social, y de Capacitación y desarrollo el plan de progreso del candidato.

f) Trabajadora Social. Responsable de verificar la condición social de los empleados y o el candidatos.

- ✓ Cuidar de la integridad Psicológica, Social, y de Salud de las personas con discapacidad que hayan sido seleccionadas y colocadas en las distintas empresas.
- ✓ Realizar actividades de la elaboración, control y ejecución presupuestal de los programas del departamento de Bienestar.
- ✓ Levantar perfiles Psicológicos de los candidatos mediante test Psicológicos.
- ✓ Trabajar y visitar a las familias de las personas con discapacidad seleccionadas.
- ✓ Establecer y trabajar de manera conjunta con los demás departamentos brindándoles todo el soporte necesario para lograr cumplir con el plan de progreso establecido para cada candidato.

g) Coordinador de Comercialización. Responsable de las actividades de Ventas y Marketing, Sus funciones son:

- ✓ Coordinar las actividades de venta y marketing.
- ✓ Planificación de ventas y búsqueda de nuevos clientes y mercados.

- ✓ Planificación de Eventos de Ventas y Reuniones de Marketing.
- ✓ Asistir a la gerencia en los aspectos estratégicos del negocio.
- ✓ Planificación y ejecución de estrategias de mercadeo.

h) Asistente Administrativo. Brinda soporte a la gerencia general y demás áreas, realizando actividades operativas relacionadas al manejo contable administrativo y financiero de la empresa. Sus funciones generales son:

- ✓ Coordinar las actividades del personal de servicios y llevar un control sobre los costos y gastos de suministros de oficina y limpieza
- ✓ Ejecutar las disposiciones de la jefatura administrativa y gerencia general (Manejo de caja chica).
- ✓ Elaborar, archivar y controlar la documentación de la organización y Elaborar informes mensuales de las actividades realizadas.
- ✓ Realizara labores de asistencia para con la gerencia general y demás jefaturas de la empresa.
- ✓ Coordinar las actividades de valija y la agenda de reuniones con clientes.

i) Personal de Servicios Generales. Encargado de la limpieza y mensajería de la oficina. Entre sus funciones están:

- ✓ Realizar actividades de limpieza de las oficinas
- ✓ Colaborar con la entrega y retiro de documentación (mensajería)
- ✓ Todas las que señales el asistente administrativo, jefe administrativo y/o gerente general.

4.5.4. Descripción de los Procesos a Implementarse.

Para el funcionamiento de la Empresa es necesario establecer procesos vinculados e interdependientes. Estos procesos son vitales para el buen funcionamiento de la organización, se ha clasificado en tres procesos preponderante:

- a) Procesos Estratégicos.
- b) Procesos Productivos.
- c) Procesos de Apoyo.

a)Proceso Estratégico. Quizás el proceso más importante, porque se relaciona con la provisión de todo tipo de recursos para la producción de los servicios de la empresa. En este proceso se enuncian las directrices para su funcionamiento y crecimiento en base a los reportes generados por los otros procesos. Este proceso está a cargo del Gerente General y la Junta de Accionistas.

b)Proceso Productivo. En este proceso el área de ventas recibe y capta los requerimientos para que luego estos puedan ser transformarlos en servicios. En esta empresa se producen los servicios usando los recursos físicos, tecnológicos, humanos, etc. de las áreas asignadas para la coordinación de Asesoría, Capacitación, Selección.

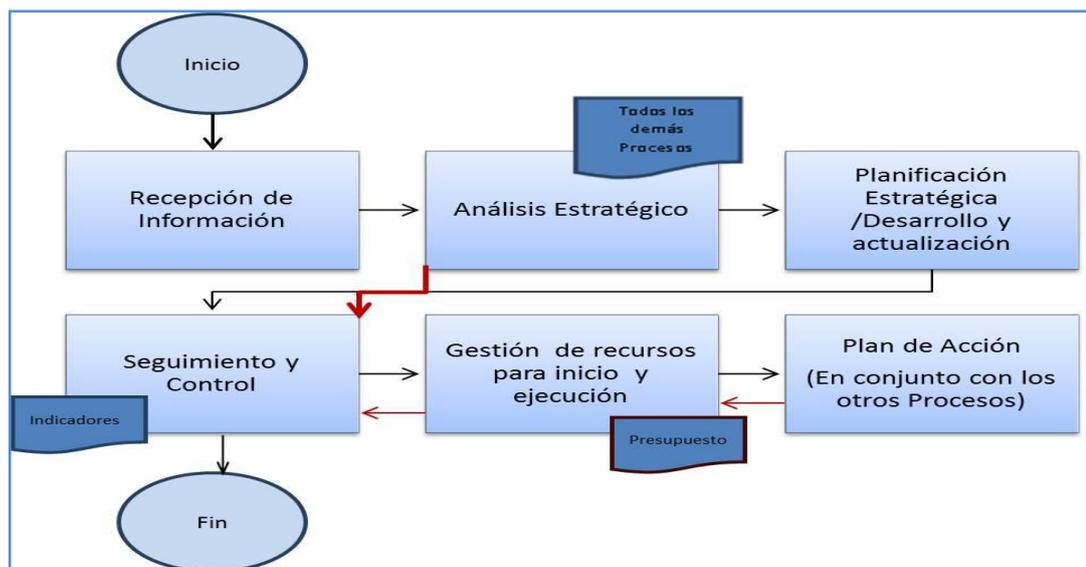
Todas las acciones en este proceso son planificadas para la entrega de un buen servicio de Asesoramiento y Capacitación de los actores en el proceso de inserción laboral y productiva de personas con discapacidad. Para el éxito de la empresa se necesita la participación de procesos de apoyo como es administración financiera de recursos económicos.

c) Procesos de Apoyo. Son los que dan soporte al proceso productivo, en esta empresa proponemos tres procesos de apoyo de acuerdo a la estructura de organización planteada.

- Proceso Administrativo.
- Procesos Financieros.
- Proceso del Área Médica y Social.

4.5.4.1. Descripción del Proceso Estratégico.

Gráfico N° 34.- Diagrama de Flujo del Proceso Estratégico.

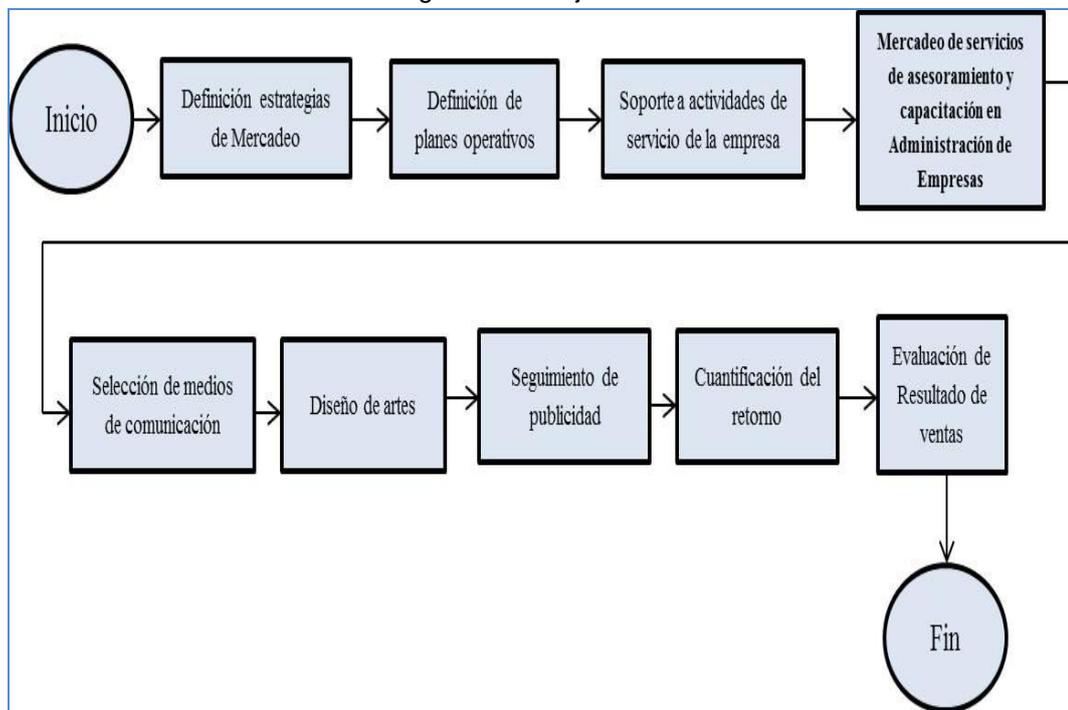


Fuente: Administración Empresas Robbins

Elaborado por: Las Autoras.

Quando la Dirección recibe la información de los demás procesos, revisa el entorno estratégico desarrollando así planes que serán ejecutados por las unidades productivas y de apoyo para luego evaluarlos de acuerdo a los objetivos planteados por el departamento de mercadeo quien se convierte en un puente de comunicación estratégica entre la Dirección y el área de Ventas.

Gráfico N° 35.- Diagrama de Flujo del Proceso de Mercadeo.



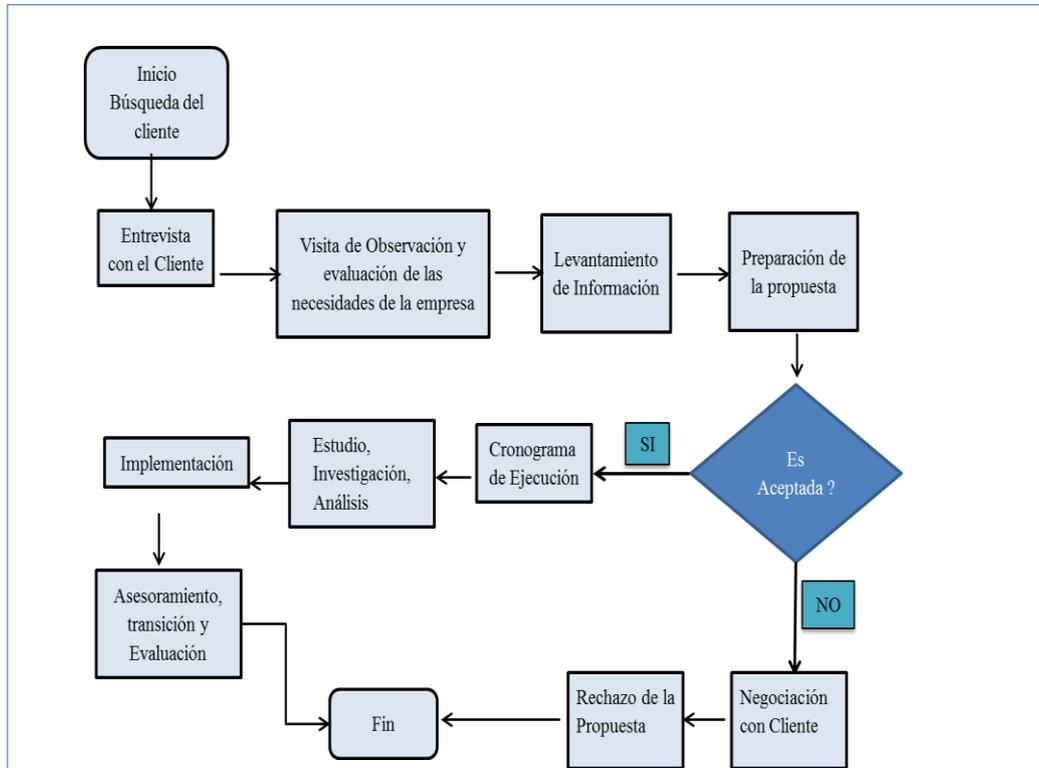
Fuente: Administración Empresas Robbins Elaborado por: Las Autoras.

4.5.4.2. Descripción del Proceso Productivo.

El proceso de producción del servicio de Asesoría y Capacitación inicia con el contacto con el cliente, para coordinar una o varias visitas para la observación directa y levantamiento de información; para determinar la complejidad de los servicios de asesoría y capacitación a ofrecer.

Con esta información se prepara la propuesta y si es aceptada se entrega al cliente el cronograma de ejecución y se coordina lo pertinente para el inicio de la prestación de los servicios. Si la propuesta no es aceptada, se debe intentar negociar con el cliente, si es rechazada se da fin al proceso como se puede apreciar en el gráfico 36.

Gráfico N° 36.- Diagrama de Flujo del Proceso Productivo.

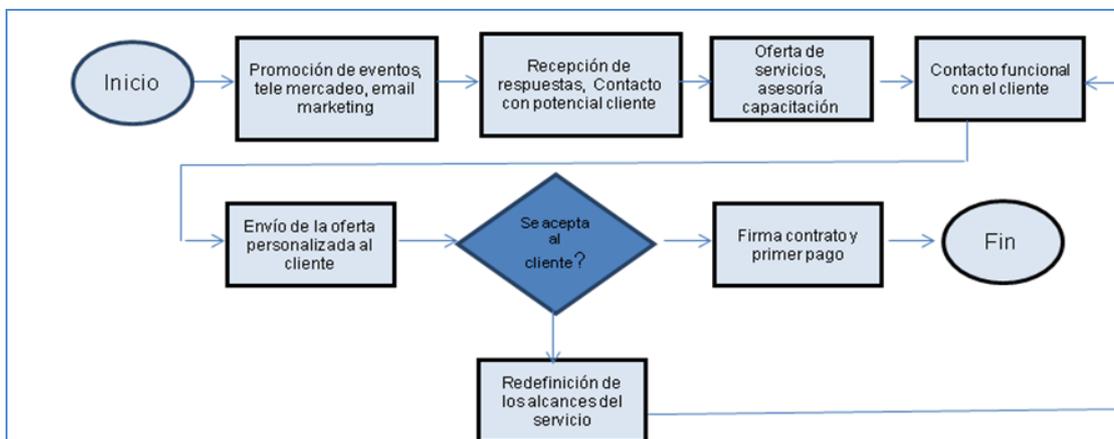


Fuente: Administración Empresas Robbins

Elaborado por: Las Autoras.

Dentro de este proceso se encuentra el área de Ventas quienes tienen la responsabilidad de promocionar vender y dar seguimiento a cada uno de los clientes de acuerdo al gráfico # 37.

Gráfico N° 37.- Diagrama de Flujo del Proceso de Ventas.



Fuente: Administración Empresas Robbins

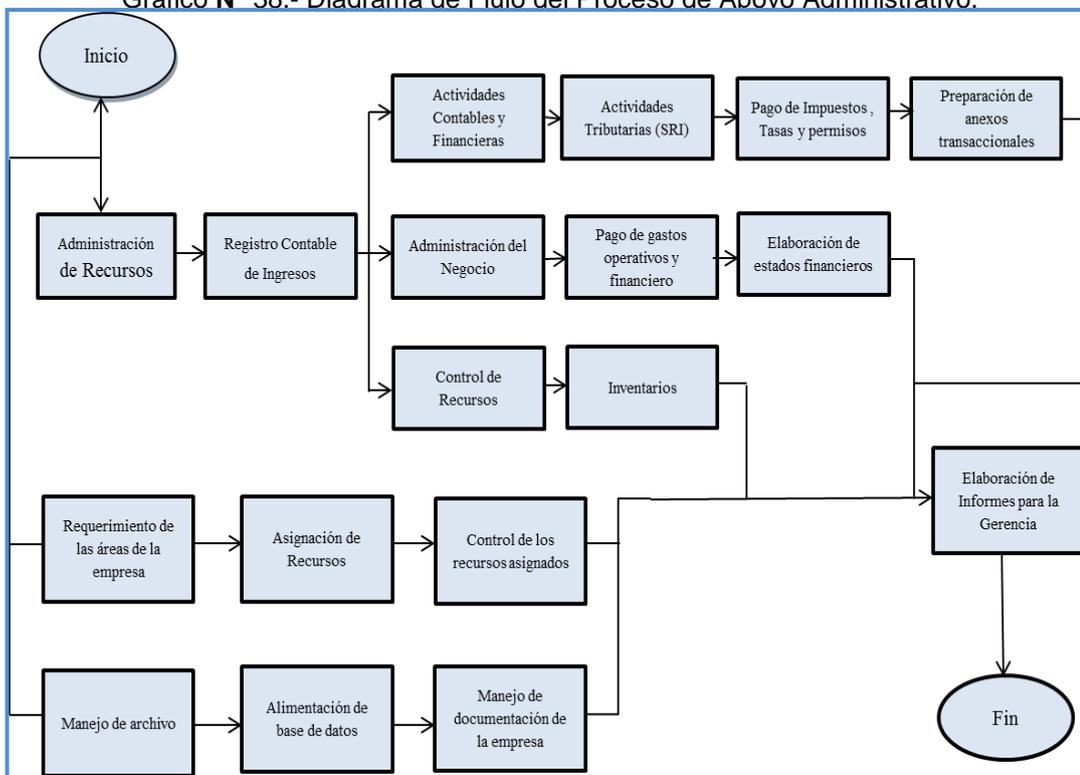
Elaborado por: Las Autoras.

Igualmente dentro del proceso Productivo se encuentran los Procesos de Selección, Colocación y Capacitación de personas con discapacidad los cuales constituirán la razón de ser de la empresa.

4.5.4.3. Descripción del Proceso Administrativos.

Es el proceso más complejo, pero constituye la base del funcionamiento de la empresa, y se debe cuidar que todo funcione en forma coordinada.

Gráfico N° 38.- Diagrama de Flujo del Proceso de Apoyo Administrativo.



Fuente: Administración Empresas Robbins Elaborado por: Las Autoras.

4.6. Procedimientos para la Selección y Capacitación de personal con discapacidad.

Con este material se pretende aportar con una herramienta útil que permitan realizar mejores procesos de selección y capacitación de las personas con discapacidad contribuyendo así a una eficiente inserción e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral de las empresas de la ciudad de Guayaquil. Los diversos procesos de asesoramiento, selección y capacitación estarán liderados por expertos en la materia, pero en las líneas siguientes se hace un breve resumen de cómo se manejarán las áreas de servicio de la empresa y su objetivo es:

Convertir a las empresas en un actor fundamental, promoviendo una actitud de compromiso para la incorporación al mundo laboral de personas con discapacidad y de esta manera, las empresas se puedan beneficiar de un capital humano que aporta riqueza, diversidad y compromiso profesional.

Brindar una mayor confianza a las personas con discapacidad en sus capacidades con el fin de que ellos puedan tener la oportunidad de demostrar su validez en las distintas áreas administrativas.

El proceso se divide en 4 secciones las cuales se detallan a continuación:

1. Sección de Descripción de los cargos de acuerdo a las habilidades.
2. Sección de Elaboración de los perfiles.
3. Sección de Reclutamiento y Selección.
4. Sección de Capacitación y Evaluación.

4.6.1. Descripción de los Cargos de Acuerdo a las Habilidades.

Los pasos a seguir para poder determinar y/o realizar la descripción de los cargos de acuerdo a las habilidades basados en algunas citas realizadas por Iglesias (2011) serán:

1. Análisis Laboral. (Entorno, Tarea, condiciones de Empleo, Entrevista a empleador y compañeros de trabajo).
2. Estudio de las habilidades y capacidades que el cargo requiere.
3. Reingeniería o adecuación del puesto o cargo. (A Necesidad).

4.6.2. Elaboración de los Perfiles.

Basados en las recomendaciones de Concenfe se han definido quince puntos a evaluar para poder definir el perfil de competencias laborales de las personas con discapacidad los cuales son:

- Autoconocimiento de sus capacidades.
- Identificar intereses.
- Motivaciones.
- Necesidades y habilidades.
- Inclinação profesional.
- Experiencia laboral.
- Formación.
- Capacidad de autocontrol.
- Auto-organización.
- Capacidad para relacionarse.
- Capacidad para adquirir nuevos conocimientos.
- Responsabilidad.
- Participación y apoyo de la familia.
- Capacidad de desplazamiento de manera independiente y distancia.

- Habilidades cognitivas y psicomotoras de los potenciales trabajadores para poder planificar la capacitación, horas de trabajo, y tarea.

4.6.3. Reclutamiento y Selección.

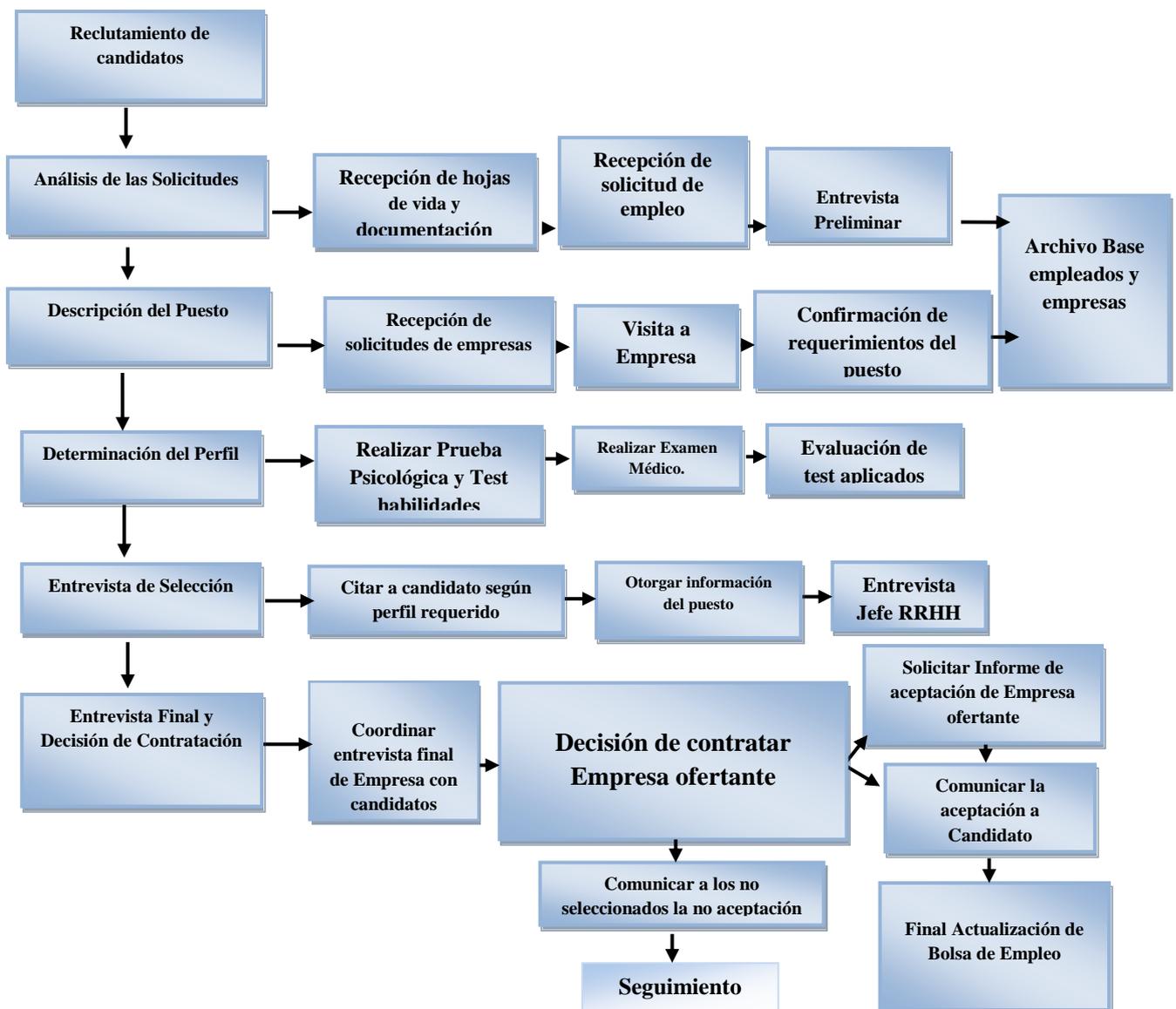
Estos dos procedimientos serán realizados, cada vez que un cliente, es decir una compañía requiera cubrir una vacante, para lo cual el departamento de selección tendrá que tener previamente establecido un banco de datos tanto de empresas como de posibles candidatos.

El proceso de Selección radica en siete pasos:

- **Análisis de Solicitudes.** El cual consiste en verificar que todos los datos del candidato estén bien escritos en la solicitud.
- **Entrevista Preliminar.** Tiene como objetivo verificar a los candidatos que reúnan los requisitos o requerimientos del puesto.
- **Entrevista de Selección.** Se la considera como la mejor herramienta de comunicación para lograr reunir toda la información necesaria del candidato en cuanto a su perfil profesional, habilidades y actitudes parara el cargo.
- **Pruebas Psicológicas.** Permite evaluar el tipo de personalidad del candidato y si su personalidad es idónea para el cargo.
- **Verificación de Datos de Referencia.** Verificación de la trayectoria de su trabajo.
- **Examen médico.** El cual puede evitar posibles ausentismos, baja producción y demandas.
- **Entrevista final con la Empresa.** En la cual se describe al candidato el puesto que va a ocupar.
- **Decisión final de Contratar.** Realizada por el jefe Inmediato.

Para poder definir con certeza los pasos de selección en cada proceso; se ha elaborado un flujograma ilustrativo (Ver Gráfico 39) el cual servirá como una herramienta útil y sencilla en donde pueda el seleccionador revisar si se ha cumplido cada paso del proceso y apoyarse en los momentos de tomar la decisión final. En lo concerniente a temas de cómo poder lograr una buena entrevista y, o comunicación (ver Anexo 12).

Gráfico N° 39.- Flujograma de Procesos de Selección.



Fuente: Administración Robbins y Adecco Guía Elaborado por: Las Autoras.

4.6.4. Metodología de Inserción laboral.

Con el fin de brindar un buen servicio, se ha establecido que la compañía deberá hacer seguimiento a cada persona colocada en cada empresa mediante visitas periódicas programadas.

Tabla N° 21.- Metodología de Inserción Laboral.

RESUMEN DE LA METODOLOGÍA DE INSERCIÓN LABORAL

- Análisis del puesto de trabajo (en todos los casos acompañados por una persona especialista en el tema)
- Selección y evaluación de los candidatos.
- Presentación de la terna.
- Devolución y evaluación compartida con la empresa.
- Asesoramiento al equipo de trabajo previo a la incorporación de la persona.
- Inserción laboral.
- Seguimiento según discapacidad y necesidades del cliente.

Fuente: Adecco Guía. **Elaborado por:** La Autoras.

4.6.5. Programas de Capacitación para Personas con Discapacidad.

La razón de ser de la empresa es la inserción laboral, de las personas con discapacidad, para esto es imprescindible la capacitación en gestión empresarial en las áreas administrativas, utilizando los recursos que hacen posible esta razón

Estos recursos son las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación, con todos sus derivados; e-commerce, e-marketing, e-bussines, y todas las aplicaciones que ahora se pueden manejar hasta con dispositivos móviles con la ayuda de programas especiales como lo es el

programa Jaws, el sistema Braille, lenguaje de señas etc. El Cloud Computing, también forma parte de las herramientas que permiten guardar y manejar datos con facilidad y seguridad desde cualquier dispositivo móvil conectado a la red.

El objetivo del Programa es generar y/o desarrollar competencias y habilidades en relación a diversas opciones de empleo en el área administrativa, en gestión empresarial con apoyo de la TIC y otras tareas donde prime el intelecto sobre la mano de obra, para personas con discapacidad o sustitutos. También asesoramiento en la formación o desarrollo de las microempresas que han iniciado o iniciarán estas personas.

Las principales actividades del departamento de Capacitación estarán encaminadas en poder identificar y fortalecer todas las áreas de oportunidad a reforzar tanto de la persona con discapacidad como del personal de la empresa que lo requiera. La forma más adecuada de poder identificar estas áreas será mediante la realización de un diagnóstico de sus habilidades, fortalezas y áreas de oportunidad, por medio de un test o encuesta orientada a establecer sus competencias, destrezas y limitaciones para luego poder relacionarlas con los requerimientos que el cargo requiere.

Para poder acceder a estos programas en el proceso de selección se determina que la persona debe tener 18 años como mínimo y haber aprobado el 10° grado de instrucción escolar básica, haber culminado los procesos de rehabilitación funcional y ser autónomos en la vida cotidiana (orientación, movilidad y comunicación). Para los trabajadores sustitutos este último punto no se aplicaría, sin embargo, si hay casos que no cumplen con estos criterios el departamento médico puede realizar evaluaciones individuales en donde se determinara acciones para los que desafortunadamente no han accedido a los servicios de rehabilitación y

educación direccionándolos a los organismos que tienen programas de capacitación en otras áreas. Se debe considerar que la malla curricular para cada persona con discapacidad deberá ser individual y personalizada, utilizándose varias clases de entrenamientos, tanto en el aula previo a su trabajo como en el mismo lugar de sus labores en su primer día y durante su periodo de transición, por lo que el programa constará de un módulo básico que incluirá cursos de capacitación pre laboral y los cursos de informática y otro módulo de entrenamiento, cuyos cursos se desarrollaran de acuerdo a la demanda y de acuerdo a las habilidades de las personas o sus sustitutos.

Los ámbitos con respecto a las materias que se deben abarcar en el proceso de capacitación son los siguientes:

- Capacitación en Gestión Empresarial con las NTIC.
- Capacitación en Marketing a través de las redes sociales.
- Capacitación en Ventas a través del Internet.
- Capacitación en Atención y Servicio al Cliente a través del Internet.
- Capacitación en Cobranzas y Recuperación de cartera con apoyo de las NTIC.

El módulo básico estaría compuesto por:

- Cursos de preparación “Pre laboral” antecede a la capacitación propiamente dicha y está dirigida a personas que por primera vez optan por un empleo en las empresas.
- Cursos de informática básica (Plataforma Windows o Linux, Word, Excel, Power Point, internet, redes sociales.
- El módulo de entrenamiento estaría compuesto por:
 - a) Cursos de capacitación laboral en Administración y Gestión Administrativa con apoyo de las NTIC.
 - b) Cursos de Administración y Ventas.

Desarrollo de los cursos:

Tabla N° 22.- Desarrollo de Cursos Administración Básica.

Administración Básica	
Objetivo	Al final del curso se pretende que el participante sea capaz de planificar y organizar las actividades secundarias de la empresa
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas expositivas • Dinámica de grupos • Exposición de temas con proyector y diapositivas • Taller de casos prácticos
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Material impreso (si es necesario braille) • Proyector y pantalla • Laptops • Casos prácticos de Empresas Ecuatorianas
Tiempo	32 horas
Número de Participantes	12

Fuente: Plan Nacional de Capacitación 2009 CNE Guayas **Elaborado por:** Las Autoras

Tabla N° 23.- Desarrollo de Cursos Compras.

Compras	
Objetivo	Al finalizar el curso el participante tendrá los elementos necesarios para organizar las alternativas y condiciones para que se tome la decisión más conveniente en la adquisición de materia prima y otras adquisiciones
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas y Teoría • Manejo de buscadores en internet • Como buscar información en medios escritos • Seguridades en el inicio de la negociación • Requisiciones y Pedidos vía correo electrónico • Casos Prácticos • Teoría Compras Publicas
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Material Impreso • Proyector y Pantalla • Lap tops • Base de Proveedores • Ejemplos Prácticos
Tiempo	40 horas
Número de participantes	12

Fuente: Plan Nacional de Capacitación 2009 CNE Guayas **Elaborado por:** Las Autoras

Tabla N° 24.- Desarrollo de Cursos Mercadeo y Ventas.

Mercadeo y Ventas	
Objetivo	Aprobando el curso el participante podrá establecer estrategias básicas y ejecutar técnicas que le permitan comercializar los productos de la empresa
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas motivacionales • Creación de argumentos inductores en internet y redes sociales • Persuasión por internet • Talleres con casos prácticos • Manejo del portal de compras publicas • Procesos de compras publicas
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Material Impreso • Proyector y Pantalla • Lap tops • Ejemplos Prácticos
Tiempo	40 horas
Número de Participantes	12

Fuente: Plan Nacional de Capacitación 2009 CNE Guayas **Elaborado por:** Las Autoras

Se ha querido esbozar alguno de los cursos que la empresa podría dictar.

4.6.6. Plan de Capacitación Específico de acuerdo a cada Discapacidad y a su Grado.

Este plan de capacitación se ha diseñado de acuerdo a cada discapacidad, de acuerdo a la escala de baremo y tomando en cuenta las materias más importantes que deberán aprobar tanto en el módulo entrenamiento como en el básico (Pre Laboral), como en el de entrenamiento, los mismos que se los detallan a continuación.

a) Curso de Preparación Pre laboral.

El objetivo del curso es preparar a la persona con discapacidad para su interrelación con sus compañeros de trabajo y directivos, conocimiento de las reglas internas y de las leyes que lo amparan y de sus responsabilidades, se estimulara y concientizara de su rol en el aparato productivo y empresarial, y se inducirá a la comprensión de la dinámica del empleo en relación de dependencia.

Los capacitadores, además de ser especialistas en el tema psicosocial, deberán acreditar experiencia en la capacitación a personas con discapacidad o docencia.

La metodología de los cursos será en base a trabajos de dinámica grupal, juegos de roles y testimonios de trabajadores con discapacidad y experiencia en el ámbito laboral etc.

La evaluación debe estar presente durante todo el curso, por cuanto es una evaluación psicolaboral a los trabajadores y los resultados afianzaran la evaluación que se hará a los capacitadores, como no se trata de una preselección se deberá entender los resultados de la evaluación como una

oportunidad de mejora en el ambiente laboral y personal del empleado y la empresa. Las materias para el módulo básico serían:

Tabla N° 25.- Materias para Módulo Básico.

Cursos de preparación "Pre laboral" dirigida a personas que por primera vez optan por un empleo en las empresas.	DISCAPACIDAD					
	VISUAL (Grados)	AUDITIVA (Grados)	FÍSICA (Grados)	LENGUAJE (Grados)	INTELLECTUAL (Grados)	MÚLTIPLES (Grados).
Curso /Discapacidad Grado Baremo						
Relaciones Interpersonales. (Autoestima,Autocontrol,autoconocim	TODOS	TODOS	TODOS	TODOS	L/M	A/E
Comunicación Efectiva.	TODOS	TODOS	TODOS	TODOS	L/M	A/E
Entorno y Orientación.	TODOS	TODOS	TODOS	TODOS	L/M	A/E
Orientación Profesional(Responsabilidad,adaptacion,organización)	TODOS	TODOS	L/M	TODOS	L/M	TODOS
Dominio de nuevas Tecnologías	TODOS	TODOS	L/M	TODOS	L/M	A/E
Orientacion al Cliente.	TODOS	TODOS	L/M	TODOS	L/M	A/E
HERRAMIENTA A USAR	BRILLE/Jaws ,COMPUTADORA	LECTURA ESCRITURA COMPUTADORA	COMPUTADORA	LECTURA ESCRITURA COMPUTADORA	COMPUTADORA	A/E A/E

Fuente: Baremo, Elaborado por: las Autoras.

b) Curso de Capacitación Laboral en Administración y Gestión Administrativa con Apoyo de las TIC.

El principal objetivo de este curso es fomentar las habilidades de las personas con discapacidad o sustitutos en la planificación, ejecución y control de la gestión empresarial con las herramientas tecnológicas que están a disposición de todos.

Está dirigido a los empleados en relación de dependencia o también a los microempresarios que quieren lograr más eficiencia, mejor remuneración o ganancias dependiendo del caso.

De acuerdo a la demanda y de las necesidades empresariales, los cursos que se podrían dictar son:

- Administración básica.
- Conceptos, importancia, funciones de la administración, ejemplos de las funciones en la administración.
- Compras. Concepto, importancia, objetivos, técnicas para manejar un buen registro de proveedores, compras públicas, manejo del portal, los procesos en compras públicas, como participar.
- Mercadeo y Ventas.

Tabla N° 26.- Materias para Módulo de Entrenamiento.

Capacitación Laboral en Administración y Gestión Administrativa con Apoyo de las NTIC	DISCAPACIDAD					
	VISUAL (Grados)	AUDITIVA (Grados)	FISICA (Grados)	LENGUAJE (Grados)	INTELLECTUAL (Grados)	MULTIPLES (Grados).
Relaciones Interpersonales	TODOS	TODOS	TODOS	TODOS	L/M	A/E
Comunicación	TODOS	N/A	L/M	N/A	L/M	A/E
Marketing a través de las redes sociales.	N/A	TODOS	L/M	TODOS	L/M	A/E
Ventas a través del Internet.	TODOS	TODOS	L/M	TODOS	L/M	A/E
Atención y Servicio al Cliente a través del Internet.	TODOS	TODOS	L/M	TODOS	L/M	A/E
Manejo de Compras a Través de Portal.	N/A	TODOS	TODOS	TODOS	L/M	A/E
Administración Básica.	TODOS	TODOS	TODOS	TODOS	L/M	A/E
Cobranzas y Recuperación de cartera con apoyo de las	L/M	TODOS	L/M	TODOS	L/M	A/E
HERRAMIENTA A USAR	BRILLE/Jaws ,COMPUTADORA	LENG SENAS , LECTURA ESCRITURA	COMPUTADORA	LENG SENAS , LECTURA ESCRITURA	COMPUTADORA	A/E
SENTIDOS POSITIVOS	AUDITIVO,FISCO, LENGUAJE, INTELLECTUAL	VISUAL,FISCO, LENGUAJE, INTELLECTUAL	VISUAL,AUDITIVO, LENGUAJE, INTELLECTUAL	VISUAL,AUDITIVO, FISCO, INTELLECTUAL	VISUAL,AUDITIVO, FISCO,LENGUAJE	A/E

Fuente: Baremo, Elaborado por: las Autoras.

c) Cursos Alternativos y de Informática Básica.

El objetivo del curso es que la persona con múltiples discapacidades o su sustituto, adquiera mayor acceso a la información, mejore su comunicación y que se integre con el uso de la computadora con el fin de lograr un mejor empleo o ser mucho más eficientes en sus labores.

Que aprenda a utilizar esta herramienta para organizar y desarrollar sus actividades laborales de manera eficiente, utilizando todas las aplicaciones de las TIC. Los objetivos específicos serán:

1. Introducción a Ventas y Servicio al Cliente.
2. Introducción a la informática,
3. Manejo y comprensión del entorno Windows y/o Linux, internet.
4. Ingreso de información a la computadora, creación y organización de archivos virtuales,
5. Uso de impresora, scanner etc.
6. Manejo de herramientas y aplicaciones.

Tabla N° 27.- Cursos Alternativos y de Informática Básica.

ALTERNATIVAS/DISCAPACIDAD	VISUAL (Grados)	AUDITIVA (Grados)	FÍSICA (Grados)	LENGUAJE (Grados)	INTELLECTUAL (Grados)	MÚLTIPLES (Grados)	SUSTITUTO
Marketing a través de Radio.	TODOS	N/A	L/M	N/A	L/M	A/E	N
Telecobranzas	TODOS	N/A	L/M	N/A	L/M	A/E	N
televentas	TODOS	N/A	L/M	N/A	L/M	A/E	N
Comunicación no Verbal.(Escritura, redacción, ortografía)	N/A	TODOS	L/M	TODOS	L/M	A/E	N
Comunicación General t aplicada a telemercadeo.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	TODOS
Redacción Comercial.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	TODOS
Técnicas de Ventas.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	TODOS
Atención y servicio al Cliente.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	TODOS
Computación (Excel, Power Point, Word).	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	TODOS
HERRAMIENTA A USAR	Radio/Teléfono	Computadora/ Teléfono	Radio/Teléfono/ Computadora	Computadora/ Teléfono	Radio/Teléfono/ Computadora	Radio/Teléfono/ Computadora	COMPUTADORA

Fuente: Baremo Elaborado: las Autoras.

La metodología de este curso deberá ser totalmente práctica en base a talleres con computadores individuales, la evaluación a los participantes deberá ser mediante tareas desarrolladas en los talleres y a los capacitadores en base a evaluaciones con preguntas a las personas

participantes afianzadas por el grado de cumplimiento de las tareas antes mencionada.

4.6.6.1. Preparación del Programa de Entrenamiento.

Cuando se está preparando cualquier tipo de material de entrenamiento técnico deben tenerse presente dos consideraciones básicas:

1. La información específica que debe comunicarse.
2. Como debe prepararse la información.

De forma que el entrenamiento se realice de manera efectiva los manuales de entrenamiento deberán llevar solo la información necesaria escrita con lenguaje sencillo y frases claras tomando en cuenta las siguientes consideraciones.

- a) Presentar la información esencial en conceptos cortos y por separado.
- b) Explicar claramente las relaciones entre los conceptos.
- c) La redacción debe ser totalmente clara y entendible.
- d) Que sea fácil de usar.

Estos programas deberán presentar la información de fondo que la persona necesita para su trabajo mediante sistemas de aprendizaje los cuales les admita ir aprendiendo a su propio ritmo.

Los recursos con los que deberá contar serán:

- Instructor (En relación de dependencia con la empresa o contratado para el efecto).

- Instalaciones (en las oficinas de la empresa, se podrá alquilar o se utilizará la infraestructura del Cliente).
- Servicio de Bar (se contratará a empresas especializadas).
- Equipos de proyección, exposición y audio, computación, internet.

4.6.7. Metodología de Evaluación de diagnóstico y Aprendizaje.

La metodología a utilizarse debe ser dinámica y adaptable a cada caso y a cada necesidad, considerando no solo las limitaciones originaria de la discapacidad sino también en base a la falta de conocimiento y/o experiencia para los cargos que va a desempeñar el aspirante, motivo por el cual en esta tesis se plantea trabajar en base a la utilización de esquemas.

- **Elaboración del esquema de diagnóstico de habilidades, fortalezas y áreas oportunidad.** Cuando se esté realizando el diagnóstico se debe tratar de identificar detalles específicos referentes a la situación, la acción (comportamiento) y el resultado para poder obtener la información necesaria que permita evaluar de manera efectiva a los candidatos.

Tabla N° 28.- Diagnóstico de acuerdo a Competencias.

Diagnóstico de Habilidades, Fortalezas y áreas de Oportunidad.	
clave 1	Descripción de la evidencia
Nivel 1	
Nivel 2	
Nivel 3	
Nivel 4	
clave 2	Descripción de la evidencia
Nivel 1	
Nivel 2	
Nivel 3	
Nivel 4	
clave 3	Descripción de la evidencia
Nivel 1	
Nivel 2	
Nivel 3	
Nivel 4	
clave 4	Descripción de la evidencia
Nivel 1	
Nivel 2	
Nivel 3	
Nivel 4	

Fuente: Pfizer .Guía Selección y Capacitación. **Elaborado por:** Las Autoras.

- **Elaboración de una Guía de Evaluación, Seguimiento y Priorización de Conocimientos o Competencias a Reforzar.** La priorización de los temas o materias a capacitar se podrán discernir mediante el uso del siguiente formato.

Tabla N° 29.- Guía de Evaluación.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE APRENDIZAJE AUTODIRIGIDO					
Nombre: _____			Fecha: _____		
Necesidades Prioritarias	Objetivos de Aprendizaje	Recursos y Estrategias	Fecha de Finalización	Pruebas de Logros	Criterios de Validación

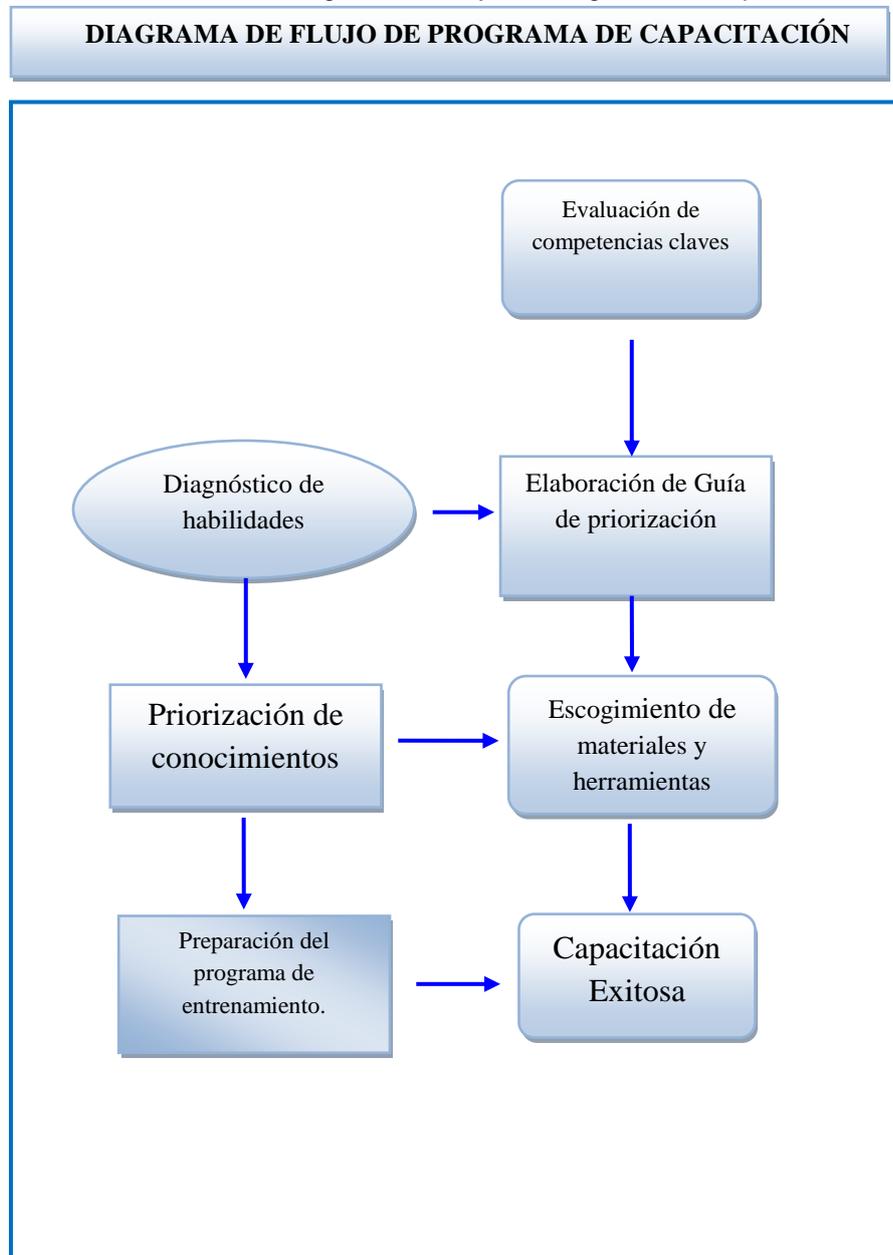
Fuente: Pfizer .Guía Selección y Capacitación. **Elaborado por:** Las Autoras.

Los servicios de capacitación son complementarios de los de consultoría y asesoría, por tal motivo estos serán totalmente prácticos con una duración mínima de 32 horas de charlas y de 8 a 16 horas de talleres, distribuidas en jornadas diarias de acuerdo a lo que solicite la empresa, con evaluaciones antes de la capacitación y después de la capacitación. Los sistemas de control que el servicio propuesto tendrá, son los siguientes:

- Informes Preliminares.
- Informe Final.
- Check List.
- Hoja de Control.
- Reuniones de Decisión.
- Reuniones de Exposición.

A continuación en el gráfico 40 se detalla las etapas del proceso:

Gráfico N° 40.- Diagrama de Flujo de Programa de Capacitación.



Fuente: Pfizer Guía Selección y Capacitación **Elaborado por:** las Autoras.

CAPÍTULO V.
FACTIBILIDAD ECONÓMICA Y FINANCIERA DE LA
PROPUESTA DE CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE
CAPACITACIÓN Y FACILITACIÓN DE EMPLEO PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA LAS EMPRESAS DE
LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

5.1. Análisis Financiero.

En este capítulo se desarrolla el análisis financiero para la de Creación de una Empresa de Capacitación y Facilitación de Empleo para Personas con Discapacidad para las Empresas de la Ciudad de Guayaquil. Las proyecciones financieras son a cinco años, tomando como base el año 2012, este análisis permitirá conocer la factibilidad económica del Modelo de empresa propuesto.

5.2. Inversión Inicial.

La tabla N° 30 muestra el valor de la inversión inicial para la puesta en marcha del modelo de empresa propuesto, las partidas que conforman la inversión se dividen en activo fijo, gastos diferidos y el capital de trabajo, en el Anexo 11 se detalla cada rubro.

Tabla N° 30.- Estructura de la Inversión Inicial.

DETALLE	Monto de Inversión
<u>Activos Fijos</u>	
Muebles y Enseres	\$8.298,00
Equipos de Oficina	\$1.020,00
Equipos de Computación	\$9.100,00
Equipos Informáticos Adaptados	\$10.000,00
Subtotal Activos Fijos	\$28.418,00
<u>Activos Diferidos</u>	
Gastos de Constitución y puesta en Marcha	\$7.330,00
<u>Capital de Trabajo</u>	
Capital Operativo	\$45.663,57
Subtotal Activo Diferidos Capital de Trabajo	\$52.993,57
INVERSIÓN TOTAL	\$81.411,57

Fuente: Material de MAE Elaborado por: Las Autoras

5.3. Capital de Trabajo.

Para que la empresa empiece a funcionar es necesario establecer el capital de trabajo mensual el mismo que es independiente de la inversión inicial (ver tabla 31).

Tabla N° 31.- Capital de Trabajo Mensual.

DETALLE	Monto de Inversión
Gastos Administrativos	
Arriendo	\$800,00
Suministros de oficina	\$60,00
Sueldos y Beneficios de Ley	\$17.248,67
Internet	\$50,00
Teléfono	\$100,00
Servicios Básicos	\$120,00
Movilización	\$70,00
Gastos de Cafetería y limpieza	\$70,00
Mantenimiento de equipos	\$120,00
Total Gastos Administrativos	\$18.638,67
Gastos de Ventas	
Atención a Clientes	\$320,00
Publicidad	\$26.704,90
Total Gastos de Ventas	\$27.024,90
Total Capital de Trabajo	\$45.663,57

Fuente: Material MAE Propia Elaborado por: Las Autoras

5.4. Financiamiento

Los socios darán un aporte del 50% y la diferencia será financiado con una Institución Financiera por el total de US\$ 40.705,79 con una tasa interés anual referencial del 11.23%, (tasa comercial), para PYMES, considerando que existe un capital propio aportado por los socios, el plazo es 36 meses, con pagos mensuales de U.S. \$1.337,09. El detalle de la tabla de amortización se puede ver en el Anexo N° 11.

Tabla N° 32.- Estructura de Financiamiento.

Fuente de Financiamiento	Participación	Estructura
Capital Propio	50%	\$40.705,79
Crédito Financiero	50%	\$40.705,79
TOTAL DE INVERSIÓN	100%	\$81.411,57

Fuente: Material MAE Propia Elaborado por: Las Autoras

5.5. Balance de Situación Inicial

En el Estado Financiero que se muestra en la tabla N° 33 se puede ver el Estado de Situación Inicial de la empresa, previo a la elaboración de los estados financieros que reflejarán la operación de la organización en el tiempo.

Tabla N° 33.- Balance Inicial.

BALANCE INICIAL	
ACTIVOS	
CORRIENTES	
Caja y Bancos	\$45.663,57
TOTAL DE CAJA BANCOS	\$45.663,57
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	\$45.663,57
ACTIVOS FIJOS	
PROPIEDAD PLANTA Y EQUIPOS	
Muebles y Enseres	\$8.298,00
Equipo de Oficina	\$1.020,00
Equipo de Computación	\$9.100,00
Equipo Informáticos Adaptados	\$10.000,00
TOTAL PROPIEDAD PLANA Y EQUIPOS	\$28.418,00
TOTAL ACTIVOS FIJOS	\$28.418,00
ACTIVO DIFERIDO	
Gastos de Constitución y puesta en Marcha	\$7.330,00
TOTAL ACTIVO DIFERIDO	\$7.330,00
TOTAL ACTIVOS	\$81.411,57
PASIVOS	
PASIVO A LARGO PLAZO	
Obligaciones Financiera	\$40.705,79
TOTAL PASIVOS	\$40.705,79
PATRIMONIO	
Capital Social y/o Suscrito	\$40.705,79
TOTAL CAPITAL	\$40.705,79
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	\$81.411,57

Fuente: Material MAE

Elaborado por: Las Autoras

5.6. Proyección de Ingresos

La proyección de ingresos se basa en la demanda por el aumento de creación de compañías en la ciudad de Guayaquil. El detalle de captación de personas a capacitar se puede observar en el Anexo N° 11.

Tabla N° 34.- Ingresos Proyectados.

Descripción del Servicio	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Asesoría	\$ 2,400.00	\$ 2,499.84	\$ 2,603.83	\$ 2,712.15	\$ 2,824.98
Selección	\$ 252,000.00	\$ 262,483.20	\$ 273,402.50	\$ 284,776.05	\$ 296,622.73
Capacitación	\$ 259,200.00	\$ 269,982.72	\$ 281,214.00	\$ 292,912.50	\$ 305,097.66
TOTAL	\$ 513,600.00	\$ 534,965.76	\$ 557,220.34	\$ 580,400.70	\$ 604,545.37

Fuente: Material MAE

Elaborado por: Las Autoras

5.7. Proyección de Costos

La estimación de costos de la empresa propuesta se centra en la contratación de capacitadores y asesores externos. Para la proyección a cinco años se ha considerado la inflación anual del año 2012, la misma que cerró en 4.16%, En el Anexo N° 11 se presentan los cálculos para determinar el detalle de los costos.

Tabla N° 35.- Proyección de Costos.

DETALLE	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Costo de Ventas					
Asesores Externos	\$ 4,500.00	\$ 4,687.20	\$ 4,882.19	\$ 5,085.29	\$ 5,296.83
Capacitadores Externos	\$ 3,000.00	\$ 3,124.80	\$ 3,254.79	\$ 3,390.19	\$ 3,531.22
Total Costo de Ventas	\$ 7,500.00	\$ 7,812.00	\$ 8,136.98	\$ 8,475.48	\$ 8,828.06

Fuente: Material MAE

Elaborado por: Las Autoras

5.8. Proyección de Gastos.

La estimación de gastos de la empresa propuesta, se ha realizado en función a la tasa de inflación anual del 4.16% al año 2012.

Tabla N° 36.- Proyección de Gastos.

DETALLE	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
<u>Gastos Administrativos</u>					
Arriendo	\$ 9,600.00	\$ 9,999.36	\$ 10,415.33	\$ 10,848.61	\$ 11,299.91
Suministros de oficina	\$ 720.00	\$ 749.95	\$ 781.15	\$ 813.65	\$ 847.49
Sueldos y Beneficios de Ley	\$ 221,492.04	\$ 248,818.24	\$ 261,144.67	\$ 274,086.28	\$ 287,673.82
Internet	\$ 600.00	\$ 624.96	\$ 650.96	\$ 678.04	\$ 706.24
Teléfono	\$ 1,200.00	\$ 1,249.92	\$ 1,301.92	\$ 1,356.08	\$ 1,412.49
Servicios Básicos	\$ 1,440.00	\$ 1,499.90	\$ 1,562.30	\$ 1,627.29	\$ 1,694.99
Movilización	\$ 840.00	\$ 874.94	\$ 911.34	\$ 949.25	\$ 988.74
Gastos de Cafetería y limpieza	\$ 840.00	\$ 874.94	\$ 911.34	\$ 949.25	\$ 988.74
Mantenimiento de Equipos	\$ 1,440.00	\$ 1,499.90	\$ 1,562.30	\$ 1,627.29	\$ 1,694.99
Total Gastos Administrativos	\$ 236,732.04	\$ 264,692.23	\$ 277,679.02	\$ 291,308.45	\$ 305,612.43
<u>Gastos de Ventas</u>					
Atención a clientes	\$ 3,840.00	\$ 3,999.74	\$ 4,166.13	\$ 4,339.44	\$ 4,519.97
Publicidad	\$ 26,704.90	\$ 6,249.60	\$ 6,509.58	\$ 6,780.38	\$ 7,062.45
Total Gastos de Ventas	\$ 26,704.90	\$ 6,249.60	\$ 6,509.58	\$ 6,780.38	\$ 7,062.45
Total Capital de Trabajo	\$ 263,436.94	\$ 270,941.83	\$ 284,188.60	\$ 298,088.84	\$ 312,674.87

Fuente: Material MAE

Elaborado por: Las Autoras

El rubro más representativo en los gastos son los sueldos y los beneficios de ley que estarían designados a salarios, lo cual sucede por la naturaleza misma de la empresa (Servicios). En el Anexo N° 11 se puede observar el detalle de las remuneraciones.

5.9. Estado de Resultados Integral.

Conociendo ya las proyecciones de ingresos, costos y gastos es necesario presentar el Estado de Resultados Integral proyectado a cinco años y mostrar la utilidad neta que generara la empresa, cabe anotar que en el año 1 el impuesto que se calcula es el 34,55% (Impuesto a la Renta y Participación Empleados), esto se debe a los beneficios que ofrece el Código Orgánico de la Producción, a partir del año dos el impuesto es 33,70%.

Tabla N° 37.- Estado de Resultados Integral.

Descripción	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Total
Ventas	\$ 513,600.00	\$ 534,965.76	\$ 557,220.34	\$ 580,400.70	\$ 604,545.37	\$ 2,790,732.17
Costo de Ventas	\$ 7,500.00	\$ 7,812.00	\$ 8,136.98	\$ 8,475.48	\$ 8,828.06	\$ 40,752.51
UTILIDAD BRUTA	\$ 506,100.00	\$ 527,153.76	\$ 549,083.36	\$ 571,925.22	\$ 595,717.31	\$ 2,749,979.65
Gastos Administrativos	\$ 236,732.04	\$ 264,692.23	\$ 277,679.02	\$ 291,308.45	\$ 305,612.43	\$ 1,376,024.16
Gastos de Ventas	\$ 26,704.90	\$ 6,249.60	\$ 6,509.58	\$ 6,780.38	\$ 7,062.45	\$ 53,306.91
Depreciación	\$ 7,297.83	\$ 7,297.83	\$ 7,297.83	\$ 931.80	\$ 931.80	\$ 23,757.09
Amortización Gastos Constitución	\$ 1,466.00	\$ 1,466.00	\$ 1,466.00	\$ 1,466.00	\$ 1,466.00	\$ 7,330.00
Gastos Financieros	\$ 3,961.87	\$ 2,532.86	\$ 934.84	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 7,429.57
UTIL. ANTES IMP.	\$ 229,937.36	\$ 244,915.25	\$ 255,196.09	\$ 271,438.59	\$ 280,644.64	\$ 1,282,131.92
(Imp. 33,70%)	\$ 79,443.36	\$ 82,536.44	\$ 86,001.08	\$ 91,474.80	\$ 94,577.24	\$ 442,976.58
UTILIDAD NETA	\$ 150,494.00	\$ 162,378.81	\$ 169,195.01	\$ 179,963.78	\$ 186,067.40	\$ 839,155.34

Fuente: Material MAE

Elaborado por: Las Autoras

Con la proyección de este Estado Financiero se puede mostrar que la empresa tiene utilidad desde el primer año de operaciones y en los siguientes cuatro años proyectados.

5.10. Punto de Equilibrio.

El punto de equilibrio es la determinación del ingreso mínimo que la empresa debe tener para cubrir los gastos, la fórmula de punto de equilibrio es la siguiente:

$$\text{Punto de Equilibrio} = 1 - \frac{\text{Gastos Fijos Totales}}{\frac{\text{Costos Variables Totales}}{\text{Ventas Totales}}}$$

A continuación se muestra el punto de equilibrio de la proyección de cinco años.

Proyección a Cinco Años.

AÑO 1

$$\text{Punto de Equilibrio} = 1 - \frac{178.043,81}{\frac{7.500,00}{513.600,00}}$$

Punto de Equilibrio = 180.682,27

AÑO 2

$$\text{Punto de Equilibrio} = 1 - \frac{162.931,21}{\frac{7.812,00}{534.965,76}}$$

Punto de Equilibrio = 165.345,72

AÑO 3

$$\text{Punto de Equilibrio} = 1 - \frac{168.691,06}{\frac{8.136,98}{557.220,34}}$$

Punto de Equilibrio = 171.190,93

AÑO 4

$$\text{Punto de Equilibrio} = 1 - \frac{175.119,33}{\frac{8.475,48}{580.400,70}}$$

Punto de Equilibrio = 177.714,46

AÑO 5

$$\text{Punto de Equilibrio} = 1 - \frac{182.387,46}{\frac{8.828,06}{604.545,37}}$$

Punto de Equilibrio = 185.090,30

5.11. Flujo de Caja del Inversionista

A continuación el análisis del flujo de caja del inversionista se encuentra detallado en la tabla N° 38, evaluación importante para el proyecto y que permite conocer si la empresa es rentable a través del tiempo.

Tabla N° 38.- Flujo de Caja de Inversionista.

Conceptos	0	1	2	3	4	5
Ingresos		\$ 513,600.00	\$ 534,965.76	\$ 557,220.34	\$ 580,400.70	\$ 604,545.37
Costo Operativo		(7,500.00)	(7,812.00)	(8,136.98)	(8,475.48)	(8,828.06)
Costos Fijos:						
Gastos Administrativos		(236,732.04)	(264,692.23)	(277,679.02)	(291,308.45)	(305,612.43)
Gastos de Ventas		(26,704.90)	(\$ 6,249.60)	(\$ 6,509.58)	(\$ 6,780.38)	(\$ 7,062.45)
Gastos Financieros		(3,961.87)	(\$ 2,532.86)	(\$ 934.84)	\$ 0.00	\$ 0.00
Amortización Gastos de Constitución		(1,466.00)	(\$ 1,466.00)	(\$ 1,466.00)	(\$ 1,466.00)	(\$ 1,466.00)
Deprec. Muebles y Enseres		(829.80)	(\$ 829.80)	(\$ 829.80)	(\$ 829.80)	(\$ 829.80)
Deprec. Equipos de Oficina		(102.00)	(\$ 102.00)	(\$ 102.00)	(\$ 102.00)	(\$ 102.00)
Deprec. Equipos de Computo		(3,033.03)	(\$ 3,033.03)	(\$ 3,033.03)	\$ 0.00	\$ 0.00
Deprec. Equipos Informáticos Adaptados		(3,333.00)	(\$ 3,333.00)	(\$ 3,333.00)	\$ 0.00	\$ 0.00
Valor Mercado Muebles y Enseres						\$ 414.90
Valor Libros Muebles y Enseres						(\$ 4,149.00)
Valor Mercado Equipos de Oficina						\$ 51.00
Valor Libros Equipos de Oficina						(\$ 510.00)
Valor Mercado Equipos de Computo						\$ 414.90
Valor Libros Equipos de Computo						(\$ 0.91)
Valor Mercado Equipos Informáticos Adaptados						\$ 455.00
Valor Libros Equipos Informáticos Adaptados						(\$ 1.00)
Utilidad antes de Imptos		\$ 229,937.36	\$ 244,915.25	\$ 255,196.09	\$ 271,438.59	\$ 277,319.53
Impuestos		(\$ 79,443.36)	(\$ 82,536.44)	(\$ 86,001.08)	(\$ 91,474.80)	(\$ 93,456.68)
Utilidad después de Imptos		\$ 150,494.00	\$ 162,378.81	\$ 169,195.01	\$ 179,963.78	\$ 183,862.85
(+) Amortización Gastos de Constitución		\$ 1,466.00	\$ 1,466.00	\$ 1,466.00	\$ 1,466.00	\$ 1,466.00
(+) Deprec. Muebles y Enseres		\$ 829.80	\$ 829.80	\$ 829.80	\$ 829.80	\$ 829.80
(+) Deprec. Equipos de Oficina		\$ 102.00	\$ 102.00	\$ 102.00	\$ 102.00	\$ 102.00
(+) Deprec. Equipos de Computo		\$ 3,033.03	\$ 3,033.03	\$ 3,033.03	\$ 0.00	\$ 0.00
(+) Deprec. Equipos Informáticos Adaptados		\$ 3,333.00	\$ 3,333.00	\$ 3,333.00	\$ 0.00	\$ 0.00
Inversiones						
Inversión Inicial	(\$ 81,411.57)					
Préstamo Bancario	\$ 40,705.79					
Valor Libros Muebles y Enseres						\$ 4,149.00
Valor Libros Equipos de Oficina						\$ 510.00
Valor Libros Equipos de Computo						\$ 0.91
Valor Libros Equipos Informáticos Adaptados						\$ 1.00
Recuperación Capital de Trabajo						\$ 0.00
Crédito Bancario		(\$ 12,083.24)	(\$ 13,512.26)	(\$ 15,110.28)	\$ 0.00	\$ 0.00
Flujo Neto de Efectivo	(40,705.79)	147,174.59	157,630.38	162,848.56	182,361.58	190,921.56

Fuente: Material de la Maestría.

Elaborado por: Las Autoras

El flujo neto muestra que la empresa tiene liquidez constante en los cinco años proyectados

5.12. Indicadores de Rendimiento en el Tiempo.

a) **Valor Actual Neto.** Para obtener el Valor Presente Neto (VAN) se ha considerado la tasa exigida por el inversionista del 12,65%, la misma que se obtiene de la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} \text{td} &= i/1-i \\ \text{td} &= 0,1123/1-0,1123=12,65\% \\ \text{td} &= 12,65\% \end{aligned}$$

En la tabla No 39 se muestra el cálculo del VAN, la empresa propuesta obtendrá ganancias por encima de la rentabilidad exigida.

Tabla N° 39.- Valor Actual Neto (VAN).

AÑO	FLUJO NETO DE EFECTIVO	FLUJO DE EFECTIVO DESCONTADO
0	-\$ 40,705.79	-\$ 40,705.79
1	\$ 147,174.59	\$ 130,646.88
2	\$ 157,630.38	\$ 124,214.52
3	\$ 162,848.56	\$ 113,915.44
4	\$ 182,361.58	\$ 113,239.58
5	\$ 190,921.56	\$ 105,241.27
TOTAL		\$ 587,257.67
INVERSION		(40,705.79)
VAN		\$ 546,551.89

Fuente: Material MAE

Elaborado por: Las Autoras

El Valor Actual Neto de la propuesta es de US\$ 546.551,89 cifra que es positiva y > que 0 esto demuestra que la propuesta de creación de una empresa para la inserción laboral de personas con discapacidad de la ciudad de Guayaquil es viable.

b) **Tasa Interna de Retorno (TIR).** La tasa interna de retorno indica el porcentaje de rentabilidad que obtendrá los inversionistas por la propuesta de creación de la empresa. La TIR es la tasa que iguala el Valor Actual Neto de esta iniciativa de negocio a 0, en la tabla N° 40 se muestra el cálculo:

Tabla N° 40.- Tasa de Retorno.

	0	1	2	3	4	5
Flujo Neto de Efectivo	(40,705.79)	147,174.59	157,630.38	162,848.56	182,361.58	190,921.56

Tasa exigida por inversionistas	12.65%
	\$
VAN	546,551.89
TIR	367.93%
VAN = 0	\$ 0.00

Fuente: Material de MAE

Elaborado por: Las Autoras.

c) Período de Recuperación de la Inversión. Este tipo de análisis permite a los inversionistas determinar cuándo recuperan el total de su inversión, para la propuesta planteada y de acuerdo al análisis que se presenta en la tabla N° 41 los inversionistas recuperan la inversión en el primer año operaciones.

La forma de realizar este cálculo es en base a los flujos a valor presente, una vez obtenido el resultado en cada año proyectado se resta el valor inicial de la inversión y así se determina el año en el que se recupera la inversión.

Tabla N° 41.- Recuperación de la Inversión.

	0	1	2	3	4	5
Flujo Neto de Efectivo	(40,705.79)	147,174.59	157,630.38	162,848.56	182,361.58	190,921.56

Tasa exigida por inversionistas	12.65%					
Flujo de efectivo descontado	(40,705.79)	\$ 130,646.88	\$ 124,214.52	\$ 113,915.44	\$ 113,239.58	\$ 105,241.27
Pago descontado Acumulado	(40,705.79)	89,941.09	214,155.61	328,071.05	441,310.62	546,551.89

Fuente: Material de MAE

Elaborado por: Las Autoras

5.13. Conclusiones Financieras.

1. El modelo de esta empresa establece que la mitad de la inversión deberá ser financiada a través del sistema financiero, el cual ha mostrado estabilidad constante en los últimos cuatro años, las tasa de interés para este tipo de empresas (PyMES) es del 11,20% lo que permite realizar el flujo y demás operaciones financieras con relativa tranquilidad.
2. Las proyecciones de la demanda y las proyecciones de ventas se muestran bastantes promisorias debido al marco legal laboral sobre este grupo vulnerable de la sociedad.
3. La viabilidad de creación de una empresa para la inserción laboral de personas con discapacidad de la ciudad de Guayaquil se demuestra de acuerdo al análisis de las proyecciones financieras, las mismas que se estiman a cinco años, tomando como base el año 2012. El flujo neto de caja muestra que la empresa mantiene una liquidez constante durante los cinco años de proyección, el valor actual neto (VAN), se considera rentable y viable por dar un resultado de (USD \$576.048,28)>0; y la TIR se iguala al Valor Actual Neto de la propuesta a "0".
4. El retorno de la inversión de la empresa propuesta compensa la tasa de descuento, determinando que es factible para los accionistas constituir la empresa y ponerla en marcha, considerando que la TIR es de 367.93% y la Tasa de Descuento es de 12,65%. De acuerdo a los resultados obtenidos los inversionistas recuperan el capital invertido en el primer año de operaciones.
5. La facilidad de financiamiento de la SETEC para la capacitación de los empleados y personas con discapacidad es un soporte fundamental para el éxito de este proyecto.
6. En conclusión en el análisis financiero que es coyuntural para los fines empresariales se demuestra que esta propuesta de creación de una

empresa para la inserción laboral de personas con discapacidad de la ciudad de Guayaquil es factible y totalmente viable por lo que se recomienda su implementación.

CONCLUSIONES GENERALES

Luego de revisar y estudiar a fondo todos los conceptos teóricos, y el sustento legal que enmarca la problemática concerniente a la inserción laboral de personas con discapacidad, se ha llegado a despejar las hipótesis planteadas y llegar a las siguientes conclusiones:

1. Se puede afirmar que en el Ecuador existen políticas favorables a esta acción. Sin embargo, la falta de conocimiento y aplicación práctica y consciente de las leyes laborales sobre discapacidad ha generado a nivel familiar, social y laboral una nueva necesidad de concientización sobre la igualdad de derechos y la aceptación de la diversidad humana.
2. Al analizar los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a las distintas empresas de la ciudad de Guayaquil se ha podido identificar lo siguiente:
 - a) La falta de capacitación y de asesoramiento que presentan las empresas, así como el bajo nivel de conocimiento manifestado por los encargados de selección y demás empleados, sobre temas referentes a comunicación, relaciones y de inserción laboral de personas con discapacidad, constituye un obstáculo para la correcta aplicación y ejecución de la nueva Ley Orgánica de Discapacidades.
 - b) Se ha logrado evidenciar que la relación existente entre las personas con discapacidad (empleado) y las empresas (empleador) es distante, lo cual podría generar tensión, conflictos, y por consiguiente bajo rendimiento para los actores.
3. De acuerdo a los resultados de la Investigación existe un mercado viable para la creación de una empresa consultora especializada en asesoría y capacitación en inclusión laboral para personas con discapacidad, conclusión basada en las siguientes afirmaciones:

- a) Los gerentes o propietarios de las diversas empresas de Guayaquil, están dispuestos a contratar los servicios de una empresa que asesore y capacite en temas administrativos con énfasis en el apoyo de las NTIC a su personal con discapacidad.
 - b) Así como también invertir en la capacitación de sus empleados en los diversos ámbitos referentes al tema para lograr un mejor clima organizacional, concientizar sobre la Responsabilidad Social Empresarial y lograr un desempeño más eficiente e integral de su talento humano.
 - c) Las empresas de Guayaquil están dispuestas a contratar una empresa externa que brinde el servicio reclutamiento selección de personal con discapacidad calificado, a cambio de un pago específico para evitar multas y sanciones que pueden comprometer hasta el cierre como mínimo de tres días de sus instalaciones y o actividades.
4. De acuerdo con la investigación realizada y reflejada en capítulos anteriores el número de microempresarios registrados en las estadísticas del CONADIS como “negocio propio” son altos y necesitan capacitación para administrar bien y hacer más productiva su microempresa.
 5. De crearse una empresa consultora especializada en temas de inclusión laboral y de personas con discapacidad, esta aportaría con varios beneficios a la sociedad económicamente activa y/o al sector empresarial, ya que deberá basar su trabajo en la aplicación y difusión de los derechos y aceptación de la diversidad, para poder así convertirse en un buen ejemplo a seguir de empresa con responsabilidad social.
 6. Como se pudo evidenciar existen varios procesos y normas que se deberán tomar en cuenta a la hora de formar la compañía y prestar los servicios, pero estas exigencias no constituyen un limitante sino

más bien se las debe ver como garantías que van a respaldar la calidad del mismo y formar barreras de entrada para otros competidores. Las personas con discapacidad muestran un interés en recibir asesoría y capacitación especializada en las diferentes áreas administrativas empresariales o de emprendimiento, con el fin de poder potencializar sus habilidades y poder acceder a mejores plazas de trabajo.

7. Debido a la baja remuneración que muchas plazas de trabajo ofrecen al personal con discapacidad (trabajos de conserjería, limpieza) algunas personas prefieren no tomar el empleo y seguir recibiendo el bono de pobreza.
8. El nivel de capacitación de las personas con discapacidad en temas administrativos es bajo, pudiéndose evidenciar en los resultados de las encuestas que existe una tendencia en las generaciones más jóvenes de querer aumentar su nivel de conocimientos e interés de aprender.
9. Puede afirmarse que las personas con discapacidad pueden integrarse en todo tipo de empresas, compitiendo de igual a igual en los niveles de productividad, de eficiencia y competitividad, siempre y cuando se ubiquen en el puesto correcto, compatible con su perfil ocupacional y se les brinde los sistemas de apoyo requeridos dependiendo de su tipo de discapacidad, para su normal desempeño laboral.
10. El uso de la tecnología constituye una herramienta fundamental en la gestión empresarial moderna convirtiéndose en el valor agregado a ofertar de los servicios de capacitación y selección ya que ofrecen un buen apoyo para suplir ciertas necesidades que se pudieran presentar tanto a la empresa como a las personas con discapacidad a la hora de su capacitación o de ejercer su labor administrativa. Por

lo que se espera convertirla en una herramienta indispensable en la gestión empresarial y de las personas con discapacidad.

RECOMENDACIONES

1. Este trabajo se plantea como un proyecto viable, la propuesta de Creación de una Empresa de Capacitación y Facilitación de Empleo para Personas con Discapacidad para las Empresas de la Ciudad de Guayaquil; sin embargo, sería recomendable continuar diseñando la creación de otras empresas que provean de servicios de consultoría y asesoramiento más especializados en otros temas y que vayan dirigidos a empresas en otras áreas y o profesionales que necesiten de asesoramiento. Puesto que existe un gran desconocimiento y por ende la necesidad de conocer otros aspectos como por ejemplo: cómo lograr buenos accesos para infraestructuras en ingeniería civil, Servicios de Internet, uso de herramientas especiales, Capacitación a Maestros etc. temas que no precisamente tienen que ver con leyes, o de Inclusión Laboral.
2. La propuesta fue realizada pensando en una empresa privada pero podría ser aplicable también en la creación de una fundación sin fines de lucro en donde sus ganancias sean reinvertidas en servicio social y o para la comunidad.
3. El financiamiento fue propuesto de manera mixta con inversionistas y buscando financiamiento en una institución bancaria a pesar de ello, también se podría implementar buscando otros tipos de financiación con auspiciantes.
4. Con la finalidad de optimizar recursos, para los procesos de capacitación se pueden crear alianzas estratégicas con otras instituciones privadas y o del estado.
5. En el caso de personas que posean un grado de discapacidad severo o tenga un niño con este tipo de discapacidad los procesos de capacitación también serían aplicables para las personas sustitutas (Suplemento del Registro Oficial No. 909, 11-III-2013.

Reglamento para el registro de trabajadores sustitutos de personas con discapacidad).

6. Las empresas pueden buscar financiamientos a través de la SETEC.
7. Se debe considerar que para que exista una buena inclusión laboral y no solo de personas con discapacidad sino a nivel general, previamente debe haberse realizado una buena orientación vocacional, seguida de un buen proceso de transición desde las aulas hasta el empleo y de un correcto seguimiento.
8. Con el fin de poder dar una mejor orientación de cómo se debe efectuar el proceso de entrevista y o selección se ha incluido como Anexo 12 algunas recomendaciones dadas por diferentes autores.

BIBLIOGRAFÍA.

Alarcón González, Juan Ángel. (1998). *Reingeniería de Procesos Empresariales: Teoría y Práctica de la Reingeniería de la empresa a través de su estrategia, sus procesos y sus valores corporativos*. Madrid, España: Fundación Confemetal, primera edición.

Block, Stanley B y Hirt Geoffrey A. (2005). *Administración Financiera*. (trad. Jaime Gómez Mont y Susana Pontón). México: McGraw-Hill Interamericana. Décimo primera edición.

Bueno Campos, Eduardo. (2007). *Organización de empresas estructura, procesos y modelos*. Madrid, España: Pirámide. Segunda edición.

Constitución de la República del Ecuador 2008.

Chiavevato, Idalbert. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw-Hill Quinta edición.

Iglesias García, María Teresa. (2009). *Normativa de orientación profesional de personas con discapacidad: transición escuela-empleo*. Oviedo, España: Ediuno - Universidad de Oviedo. Tesis.

Jiménez Lara, Antonio y Huete Garcia, Agustín. (2002). *Epidemiología de la Discapacidad. Madrid España*. Real Patronato sobre Discapacidad.

Lépiz, Otto y Jiménez, Rodrigo. (2000). *Una Oportunidad para la Igualdad*. Costa Rica: Gossestralntl., S.A., p. 31.

Mintzberg, Henry. (2001). *Diseño de organizaciones eficientes*. Buenos Aires Argentina: El Ateneo. Primera edición.

Newbold Paul, Carson William L, Thorne Betty (2009). *Estadística para administración y economía*. Cali, Colombia: Pearson Educación. Sexta edición.

Rivera, E. (2005), *Plan de Negocios: Estrategia Inteligente*. México: Cisece.

Robbins, Stephen P y Coulter, Mary (2005). *Administración*. (Trad, José Francisco Dávila y Miguel Ángel Sánchez). México: Pearson Educación. Octava edición.

Robbins, Stephen P y JUDGE, Timothy A. (2009). *Comportamiento organizacional*. (Trad. Javier Enríquez Brito). México: Pearson Educación. Décimo tercera edición.

Torres García, Carlos, Martín Jiménez, Rodrigo y San Martín Mazzuconi Carolina. (2011). *Reestructuraciones de empresas y responsabilidad social: Planes sociales, medidas alternativas y políticas de acompañamiento*. Madrid, España: Cinca. Primera edición.

Varela V., Rodrigo. (2008). *Innovación Empresarial, Arte y ciencia en la creación de empresas*. Cali, Colombia: Pearson Educación. Tercera edición.

Valls Montserrat, Vila María, *Inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia*. (2004). Girona, España: Revista de Educación, núm. 334, Universidad de Girona España pp. 99-117.

Adecco Group. (2012). *Quienes Somos*. Recuperado de: http://www.adecco.com/en_US/Pages/ConditionsOfUse.aspx 29 agosto 2012.

Adecco Group (2010) *Guía para la incorporación laboral de personas con Discapacidad*. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/101176886/Adecco-Guia> 28 de agosto del 2012.

Adecco Argentina (2010). *Guía para la incorporación laboral de personas con discapacidad*. Recuperado de: http://www.social.mendoza.gov.ar/mendozaccesible/Descargas/Gu%C3%ADa_incorporaci%C3%B3n_laboral_personas_con_discapacidad.pdf. 16 Enero 2013.

Asodispro. (2012). *Un Mundo Diferente con los Mismos Derechos-Discapacidad*. Recuperado de: http://www.asodispro.com/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=10 31 agosto del 2012.

Cast. (2013). *Diseño Universal para el aprendizaje*. Recuperado de: <http://www.cast.org/index.html>http://www.cast.org/publications/UDLguidelines/UDL_guidelines_v1.0.doc.<http://www.washington.edu/doit/faculty/strategies/> 19 febrero 2013.

Centro de Prensa Organización Mundial de la Salud. (2013). *Discapacidad Salud*. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/> 16 Enero 2013.

Cilsa ONG para la inclusión. (2012). *Quienes Somos*. Recuperado de <https://www.cilsa.org/quienes-somos/historia/> 29 de agosto 2012.

Cocenfe. (2012). *Quienes somos*. Recuperado de: <http://www.cocemfe.es/quienes+somos/index.php> 29 agosto del 2012.

Consejo Nacional de Igualdad de discapacidades Conadis. (2012). *Estadísticas*. Recuperado de: <http://www.conadis.gob.ec/docs/leyorganicadediscapacidades.pdf> 27 de agosto del 2012.

Consejo Nacional de Igualdad de discapacidades Conadis. (2012). *Organizaciones*. Recuperado de: <http://www.conadis.gob.ec/fenedif.htm> 30 de julio del 2012.

Consejo Nacional de Igualdad de discapacidades. (2012). *Quienes somos*. Recuperado de: <http://www.conadis.gob.ec/quienessomos.htm#quienes> 27 de Agosto del 2012.

Consejo Nacional de Igualdad de discapacidades Conadis. (2012). *Personas registradas en Conadis provincias*. Recuperado de: http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=69 27 de Agosto del 2012

CN. Crece Negocios.com (2011). *La Visión de una empresa*. Recuperado de: <http://www.crecenegocios.com/la-vision-de-una-empresa/>. 1 de febrero 2013

Diario Oficial de las Comunidades Europeas. (2010). *Resolución del Consejo del 17 de junio 1999*. Recuperado

de:<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:1999:186:0003:0004:ES:PDF>17 enero 2013.

El Ergonomista. (2013). *Objetivos de la empresa*. Recuperado de: <http://www.elergonomista.com/relacioneslaborales/rl83.htm>12 Enero 2013.

El Periódico Instantáneo del Ecuador. (2012). *Parlamento Ecuatoriano aprueba ley de derechos de discapacitados*. Recuperado de:[http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=176225&umt=parlamento ecuatoriano aprueba27](http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=176225&umt=parlamento+ecuadoriano+aprueba27) de agosto del 2012.

Fundesí. (2012). *Servicios que ofrece Fundesi*. Recuperado de: <http://www.fundesiecuador.org/servicios.html>27 de agosto del 2012.

Gerencie.com. (2013). *Concepto y definición de Emprendimiento*. Recuperado de:<http://www.gerencie.com/emprendimiento.html> 12 enero 2013.

Jiménez Lara Antonio AJL. (2013). *La estrategia de la Unión Europea en materia de Discapacidad*. Recuperado de:<http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/eudisc.htm> 17 Enero 2013.

Macros. (2012). *Declaración de la Misión; Visión, y Valores de nuestra organización*. Recuperado de: www.webandmacros.com/Mision_Vision_Valores_CMI.htm 12 diciembre 2012.

Mi Cumbre. (2013). *El Trabajo como Virtud y Valor Humano*. Recuperado de: <http://blog.micumbre.com/2009/09/05/el-trabajo-como-virtud-y-valor-humano-explicado-a-los-hijos/> 17 enero 2013.

ONU. (2013). *Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 18/96, del 20 de diciembre de 1993*. Recuperado de: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:1999:186:0003:0004:ES:PDF> 18 enero 2013.

Revista el Emprendedor de Éxito. (2013). *Emprendedor de Éxito*. Recuperado de: <http://revistaemprendedordeexito.blogspot.com/2011/05/lista-de-progrmas-de-financiamiento.html> 11 de febrero 2013.

Revista Judicial Derecho Ecuador.com. (2012). *Suplemento*. Recuperado de: http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&view=article&id=7267:registro-oficial-no-796martes-25-de-septiembre-del-2012.

Síntesis de la Legislación de la EU. Eurolex (2013). *Equal descripción*. Recuperado de: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10237_es.htm 17 enero 2013.

Symonides Janusz, Volodin Vladimir Unesco. (2003). *Una Guía para Derechos Humanos Instituciones, Normas y Procedimientos*. Recuperado de: www.cem.itesm.mx/derecho/sitioobservatorio/info/islas/351.doc 18 Enero 2013.

Weinberger Karen. (2009). *Proyecto Unsaid Perú Mype Competitiva: Plan de Negocios Herramienta para evaluar la vialidad de un negocio*. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/32666720/Plan-de-Negocios> 1 Febrero 2013.

MATERIALES

- CD Información proporcionada por Dirección de Investigación y Estudios Superintendencia de Compañías Fuente: Base de datos Superintendencia de Compañías Fecha: 4 de oct. Del 2012.
- CD SIL Servicio de integración laboral para personas con Discapacidad. Fecha 22 agosto 2012.

GLOSARIO

- **Cargo.-** El conjunto de todas las tareas que debe realizar un trabajador. Un cargo puede consistir en varias tareas, como mecanografiar, archivar y tomar un dictado o puede estar formado por una sola tarea.
- **Congénitas.-**Se aplica a la enfermedad o malformación que se adquiere durante el periodo de gestación o se hereda genéticamente de los padres y se padece desde el nacimiento
- **Discriminación.-**es un acto de separación de una persona o un grupo de personas a partir de criterios determinados. Creerse superior a otra persona y así, maltratarla física y/o mentalmente causando efectos negativos en la otra persona.
- **Diversidad.-** Es un término que nos permite indicar, marcar o hablar de la variedad y diferencia que pueden presentar algunas cosas entre sí En el contexto de una comunidad, por ejemplo, nos encontramos con que existen diferentes tipos de diversidades: cultural, sexual o biológica.
- **Glaucoma.-**El glaucoma es una enfermedad del ojo que le roba la visión de manera gradual. Por lo general no presenta síntomas y puede resultar en la pérdida de la visión de manera repentina.
- **Inclusión.-**Proceso mediante el cual una persona o cosa pasan a formar parte de un conjunto.
- **Limitación.-**Acción que consiste en establecer o fijar límites físicos o morales; Circunstancia o condición que limita o dificulta el desarrollo de una cosa:
- **Marginación.-**Es una situación social de desventaja económica, profesional, política o de estatus social, producida por la dificultad que una persona o grupo tiene para integrarse a algunos de los sistemas de funcionamiento social (integración social).

- **Neuropatía Diabética.**-Son un conjunto de trastornos nerviosos causados por la diabetes.
- **Perfil.**- Se refiere al conjunto de rasgos peculiares que un puesto de trabajo engloba a nivel de educación, nivel de formación, experiencia y habilidades intelectuales y/o físicas, para una persona;
- **Prejuicios.**-Es el proceso de formación de un concepto o juicio sobre alguna cosa de forma anticipada, es decir una falacia o proposición lógica de un mito
- **Responsabilidad Social Empresarial.**- Puede definirse como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido.
- **Versatilidad.**-La capacidad de algo o alguien de adaptarse con rapidez y facilidad a distintas funciones. La versatilidad, por lo tanto, es una característica muy valorada.

SIGLAS

- **ASODISPRO.**- Asociación Guatemalteca especializada en inserción laboral de personas discapacitadas.
- **CIF.**- Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.
- **CONADIS.**- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.
- **CFN.** -La Corporación Financiera Nacional.
- **FENCE.**- Federación Nacional de Ciegos del Ecuador.
- **FENASEC.**- Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador.
- **FENEDIF.**- Federación Nacional de Ecuatorianos de Discapacidad Física.
- **FENODIS.**- Federación Nacional de Organismos No Gubernamentales de y para la Discapacidad.
- **FEPAPDEM.**- Federación Ecuatoriana Pro Atención a la Persona con Discapacidad Intelectual, Parálisis Cerebral, Autismo y Síndrome de Down.
- **INNFA.**- Instituto nacional de la niñez y la Familia.
- **UNESCO.**- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura.
- **OMS.**- Organización Mundial de la Salud.
- **SIL.**- Servicio de Integración Laboral.
- **SETEC.**- Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional.

ANEXOS

**“Propuesta de Creación de una Empresa de Capacitación y
Facilitación de Empleo para Personas con Discapacidad
para las Empresas de la Ciudad de Guayaquil”**

Elaborado Por:

Q.F. Karin Elizabeth Friend Jiménez.

C.P.A. Katty Verónica Alcívar Benavides.

Anexo N° 1.- Extracto de la Ley Orgánica de Discapacidades

(Registro Oficial N° 796, 25 de septiembre del 2012)

Artículo 6.- Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

Los beneficios tributarios previstos en esta ley, únicamente se aplicarán para aquellos cuya discapacidad sea igual o superior a la determinada en el Reglamento.

El Reglamento a la Ley podrá establecer beneficios proporcionales al carácter tributario, según los grados de discapacidad, con excepción de los beneficios establecidos en el Artículo 74.

Artículo 7.- Persona con deficiencia o condición discapacitante.- Se entiende por persona con deficiencia o condición discapacitante a toda aquella que, presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos.

El alcance de esta ley según el **artículo 2**, cubre adicionalmente a: toda aquellas personas, públicas y privadas que se dediquen a la atención, protección, y cuidado de los discapacitados siempre y cuando su actividad o dedicación sea sin fines de lucro.

Otros aspectos referentes a sus derechos como son los temas de discriminación, marginación, accesos a lugares de recreación y esparcimiento y de condiciones laborales que le permitan ejercer bien su trabajo son también incluidos en el **artículo 3 del título 1** en donde se detallan los fines de la ley en 6 puntos:

- 1) Establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades;
- 2) Promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente de las personas con discapacidad a través de servicios de calidad;

3) Asegurar a través de las instituciones públicas, semipúblicas y privadas, el cumplimiento de los mecanismos de exigibilidad, protección, restitución conducentes a la eliminación de barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, entre otras;

4) Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones;

5) Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas, semipúblicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos; y,

6) Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados.

Artículo 88.- Organismos del sistema.- El Sistema Nacional de Protección Integral de las Personas con Discapacidad estará conformado por tres (3) niveles de organismos:

1. Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, encargado de la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de políticas públicas;

2. Defensoría del Pueblo y órganos de la Administración de Justicia, encargados de la protección, defensa y exigibilidad de derechos; y,

3. Organismos de ejecución de políticas, planes, programas y proyectos, tales como autoridades nacionales y gobiernos autónomos descentralizados competentes en diferentes ámbitos y, entidades públicas y privadas de atención para personas con discapacidad.

Art 27. Derecho a la educación.- El Estado garantizará a las personas con discapacidad el derecho de acceder, permanecer y culminar dentro del Sistema Nacional de Educación y del Sistema de Educación Superior, para obtener educación Formación y capacitación, asistiendo a clases en un establecimiento educativo especializado o un establecimiento de educación escolarizada, según el caso.

Art 28. Educación inclusiva. - La autoridad educativa nacional implementará las medidas pertinentes, para promover la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales que requieran apoyos técnico-tecnológicos y humanos, tales como personal especializado, temporales o permanentes y las adaptaciones curriculares y de accesibilidad física, comunicacional y espacios de aprendizaje, en un establecimiento de educación escolarizada.

Art 40. Difusión en el ámbito de educación superior.- La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, asegurará que en todas las instituciones de educación superior se transversalice el conocimiento del tema de la discapacidad dentro de las mallas curriculares de las diversas carreras y programas académicos, dirigidos a la inclusión de las personas con discapacidad y a la formación humana de las y los futuros profesionales.

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

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

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

Artículo 49.- Deducción por inclusión laboral.- Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado. Se podrán constituir centros especiales de empleo público o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos

descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.

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

Artículo 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

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

TITULO IV

DE LAS INFRACCIONES, PROCEDIMIENTO Y SANCIONES

Capítulo II

Artículo 116.- Infracciones gravísimas.- Se impondrá sanción pecuniaria de diez (10) a quince (15) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general y lo suspensión de actividades hasta por treinta (30) días, a juicio de la autoridad sancionadora, las siguientes infracciones:

1. Impedir el derecho de acceso a la educación en las instituciones educativas públicas y privadas;
2. Impedir el derecho de acceso al trabajo y/o incumplir con el porcentaje de inclusión laboral establecido en esta Ley;
3. Impedir la accesibilidad o dificultar la movilidad de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas.

Anexo N° 2.- Tabla de datos

DATOS GENERALES POR PROVINCIA

PROVINCIA	AUDITIVA	FISICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
AZUAY	2421	13976	4645	355	618	2624	24639
BOLIVAR	947	2192	1210	155	148	789	5441
CARCHI	1008	2248	880	79	238	534	4987
CAÑAR	796	2890	1463	184	259	671	6263
CHIMBORAZO	2388	5002	2869	164	143	1148	11714
COTOPAXI	1292	3858	2016	275	184	1116	8741
EL ORO	1539	7733	5136	167	746	1730	17051
ESMERALDAS	953	5703	3430	241	272	1554	12153
GALAPAGOS	29	109	92	2	14	28	274
GUAYAS	8205	37298	19605	890	2712	8681	77391
IMBABURA	2145	4034	1688	143	319	989	9318
LOJA	1540	4948	4143	151	608	1467	12857
LOS RIOS	1215	9601	3627	242	372	1693	16750
MANABI	3405	22930	5591	284	3414	5492	41116
MORONA SANTIAGO	326	1804	935	104	167	611	3947
NAPO	479	1660	838	132	75	468	3652
ORELLANA	435	2109	730	117	184	910	4485
PASTAZA	324	1032	549	29	78	313	2325
PICHINCHA	7613	22449	10727	702	2124	5694	49309
SANTA ELENA	944	4218	1981	81	154	770	8148
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	907	4800	1886	100	391	1025	9109
SUCUMBIOS	499	2237	1078	78	174	693	4759
TUNGURAHUA	1967	4050	2418	170	308	870	9783
ZAMORA CHINCHIPE	371	1500	797	64	95	335	3162
TOTAL	41748	168381	78334	4909	13797	40205	347374

**NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD CARNETIZADAS
DISTRIBUIDAS POR PERSONAS MAYORES DE EDAD.**

PROVINCIA	AUDITIVA	FISICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
AZUAY	2158	12800	3062	251	553	2410	21234
BOLIVAR	839	1868	843	115	125	712	4502
CARCHI	958	2064	622	64	216	491	4415
CAÑAR	697	2581	956	146	231	616	5227
CHIMBORAZO	2219	4601	2152	114	131	1068	10285
COTOPAXI	1129	3467	1449	222	167	1017	7451
EL ORO	1226	7069	3297	121	666	1570	13949
ESMERALDAS	676	4911	1959	130	227	1398	9301
GALAPAGOS	24	92	53	1	12	24	206
GUAYAS	6601	33401	12619	635	2521	8104	63881
IMBABURA	1952	3473	1209	106	267	892	7899
LOJA	1275	4413	2809	85	546	1334	10462
LOS RIOS	946	8517	2326	178	319	1570	13856
MANABI	2731	19843	3845	198	2796	4988	34401
MORONA SANTIAGO	253	1488	463	54	121	509	2888
NAPO	382	1337	406	47	59	398	2629
ORELLANA	326	1751	342	55	140	803	3417
PASTAZA	281	836	297	12	62	269	1757
PICHINCHA	6679	20264	6619	546	1960	5306	41374
SANTA ELENA	769	3616	1090	65	141	673	6354
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	707	4119	1113	85	340	912	7276
SUCUMBIOS	380	1763	606	59	142	595	3545
TUNGURAHUA	1816	3616	1832	125	274	801	8464
ZAMORA CHINCHIPE	325	1223	482	41	85	297	2453
TOTAL	35349	149113	50451	3455	12101	36757	287226

**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	3439	1568	809	3996	42	9854
BOLIVAR	712	73	206	123	13	1127
CARCHI	552	130	129	67	10	888
CAÑAR	872	182	211	625	16	1906
CHIMBORAZO	1436	195	290	385	45	2351
COTOPAXI	1761	582	241	647	8	3239
EL ORO	904	482	346	192	14	1938
ESMERALDAS	988	267	262	243	24	1784
GALAPAGOS	30	8	14	4	0	56
GUAYAS	4649	4546	1192	350	57	10794
IMBABURA	1097	615	285	211	9	2217
LOJA	1603	273	429	1380	27	3712
LOS RIOS	1039	1054	426	432	21	2972
MANABI	3067	1555	1019	1681	52	7374
MORONA SANTIAGO	709	49	190	470	27	1445
NAPO	652	56	146	43	4	901
ORELLANA	1048	197	158	290	10	1703
PASTAZA	403	122	135	88	4	752
PICHINCHA	4346	5090	2312	332	82	12162
SANTA ELENA	660	232	105	44	1	1042
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	1066	426	186	41	8	1727
SUCUMBIOS	1009	160	136	42	5	1352
TUNGURAHUA	1306	457	283	486	35	2567
ZAMORA CHINCHIPE	258	32	155	34	30	509
TOTAL	33606	18351	9665	12206	544	74372

**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	3439	1568	809	3996	42	9854
BOLIVAR	712	73	206	123	13	1127
CARCHI	552	130	129	67	10	888
CAÑAR	872	182	211	625	16	1906
CHIMBORAZO	1436	195	290	385	45	2351
COTOPAXI	1761	582	241	647	8	3239
EL ORO	904	482	346	192	14	1938
ESMERALDAS	988	267	262	243	24	1784
GALAPAGOS	30	8	14	4	0	56
GUAYAS	4649	4546	1192	350	57	10794
IMBABURA	1097	615	285	211	9	2217
LOJA	1603	273	429	1380	27	3712
LOS RIOS	1039	1054	426	432	21	2972
MANABI	3067	1555	1019	1681	52	7374
MORONA SANTIAGO	709	49	190	470	27	1445
NAPO	652	56	146	43	4	901
ORELLANA	1048	197	158	290	10	1703
PASTAZA	403	122	135	88	4	752
PICHINCHA	4346	5090	2312	332	82	12162
SANTA ELENA	660	232	105	44	1	1042
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	1066	426	186	41	8	1727
SUCUMBIOS	1009	160	136	42	5	1352
TUNGURAHUA	1306	457	283	486	35	2567
ZAMORA CHINCHIPE	258	32	155	34	30	509
TOTAL	33606	18351	9665	12206	544	74372

Anexo N° 3.- Extracto de la Constitución Política del Ecuador 2008

(Sobre las Discapacidades)

TÍTULO II: DERECHOS

Capítulo primero

Principios de aplicación de los derechos

Art. 11.-El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Capítulo segundo

Sección tercera

Comunicación e información

Art. 16.-Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

1. Una comunicación libre, intercultural, incluyente, diversa y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua y con sus propios símbolos.
2. El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.

3. La creación de medios de comunicación social, y al acceso en igualdad de condiciones al uso de las frecuencias del espectro radioeléctrico para la gestión de estaciones de radio y televisión públicas, privadas y comunitarias, y a bandas libres para la explotación de redes inalámbricas.

4. El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad.

5. Integrar los espacios de participación previstos en la Constitución en el campo de la comunicación.

Capítulo tercero

Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria

Art. 35.- 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.

Sección tercera

Movilidad humana

Art. 42.- Se prohíbe todo desplazamiento arbitrario. Las personas que hayan sido desplazadas tendrán derecho a recibir protección y asistencia humanitaria emergente de las autoridades, que asegure el acceso a alimentos, alojamiento, vivienda y servicios médicos y sanitarios.

Las niñas, niños, adolescentes, mujeres embarazadas, madres con hijas o hijos menores, personas adultas mayores y personas con discapacidad recibirán asistencia humanitaria preferente y especializada.

Todas las personas y grupos desplazados tienen derecho a retornar a su lugar de origen de forma voluntaria, segura y digna.

Sección Quinta

Niñas, Niños y Adolescentes

Art. 46.- El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:

1. Atención a menores de seis años, que garantice su nutrición, salud, educación y cuidado diario en un marco de protección integral de sus derechos.

2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral.

3. Atención preferente para la plena integración social de quienes tengan discapacidad.

El Estado garantizará su incorporación en el sistema de educación regular y en la sociedad.

En la siguiente sección ya es más específica en los derechos de los discapacitados.

Sección sexta

Personas con discapacidad

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

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

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

2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.

3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.

4. Exenciones en el régimen tributario.

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.

7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.

8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos

9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.

10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.

11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.

3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.

4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.

5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar

el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.

6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención.

Art. 62.-Las personas en goce de derechos políticos tienen derecho al voto

Universal, igual, directo, secreto y escrutado públicamente, de conformidad con las siguientes disposiciones:

1. El voto será obligatorio para las personas mayores de dieciocho años. Ejercerán su derecho al voto las personas privadas de libertad sin sentencia condenatoria ejecutoriada.

2. El voto será facultativo para las personas entre dieciséis y dieciocho años de edad, las mayores de sesenta y cinco años, las ecuatorianas y ecuatorianos que habitan en el exterior, las integrantes de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, y las personas con discapacidad.

Capítulo sexto

Art. 81.- La ley establecerá procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento y sanción de los delitos de violencia intrafamiliar, sexual, crímenes de odio y los que se cometan contra niñas, niños, adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad, adultas mayores y personas que, por sus particularidades, requieren una mayor protección. Se nombrarán fiscales y defensoras o defensores especializados para el tratamiento de estas causas, de acuerdo con la ley.

TITULO IV: PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PODER

Capítulo tercero

Sección segunda

Consejos nacionales de igualdad

Art. 156.- Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno.

Art. 157.- Los consejos nacionales de igualdad se integrarán de forma paritaria, por representantes de la sociedad civil y del Estado, y estarán presididos por quien represente a la Función Ejecutiva. La estructura, funcionamiento y forma de integración de sus miembros se regulará de acuerdo con los principios de alternabilidad, participación democrática, inclusión y pluralismo.

CAPITULO VI: RÉGIMEN DE DESARROLLO

Capítulo sexto

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

CAPITULO VII: RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

Capítulo primero

Inclusión y equidad

Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.

La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social.

El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias.

Sección tercera

Seguridad Social

Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley.

Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.

El seguro universal obligatorio se extenderá a toda la población urbana y rural, con independencia de su situación laboral. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado se financiarán con aportes y contribuciones del Estado. La ley definirá el mecanismo correspondiente.

La creación de nuevas prestaciones estará debidamente financiada.

Art. 373.- El seguro social campesino, que forma parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, será un régimen especial del seguro universal obligatorio para proteger a la población rural y a las personas

dedicadas a la pesca artesanal; se financiará con el aporte solidario de las personas aseguradas y empleadoras del sistema nacional de seguridad social, con la aportación diferenciada de las jefas o jefes de las familias protegidas y con las asignaciones fiscales que garanticen su fortalecimiento y desarrollo. El seguro ofrecerá prestaciones de salud y protección contra las contingencias de invalidez, discapacidad, vejez y muerte.

Los seguros públicos y privados, sin excepción, contribuirán al financiamiento del seguro social campesino a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Sección sexta

Cultura física y tiempo libre

Art. 381.- El Estado protegerá, promoverá y coordinará la cultura física que comprende el deporte, la educación física y la recreación, como actividades que contribuyen a la salud, formación y desarrollo integral de las personas; impulsará el acceso masivo al deporte y a las actividades deportivas a nivel formativo, barrial y parroquial; auspiciará la preparación y participación de los deportistas en competencias nacionales e internacionales, que incluyen los Juegos Olímpicos y Paraolímpicos; y fomentará la participación de las personas con discapacidad.

El Estado garantizará los recursos y la infraestructura necesaria para estas actividades. Los recursos se sujetarán al control estatal, rendición de cuentas y deberán distribuir de forma equitativa

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

SEXTA

Los consejos nacionales de niñez y adolescencia, discapacidades, mujeres, pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos y montubios, se constituirán en consejos nacionales para la igualdad, para lo que adecuarán su estructura y funciones a la Constitución.

Podemos concluir que en la constitución encontramos fundamentos de sobra para acometer con un proyecto de investigación que podría ayudar a estas personas a acogerse a todos los derechos y preferencias que les han sido otorgados por el estado.

Anexo N° 4.- Ley Reformatoria al Código del Trabajo

(Registro Oficial No. 198 30 de Enero del 2006.)

Art. 1.- Refórmese el artículo 42, de la siguiente manera:

1. Sustitúyase el numeral 2, por lo siguiente:

“2.- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.”.

2. Sustitúyase el numeral 33, por lo siguiente:

“33.- El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer

los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.”.

3. sustitúyase el numeral 35, por lo siguiente:

“35.- Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.”.

Art. 2.- A continuación del artículo 352, añádase el siguiente Título:

TITULO....

DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.

Art.... De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

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

Art. 3.- Sustitúyase el artículo 409, por el siguiente:

"Art. 409.- Prescripción de las acciones.- Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Mas, sí las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS.

Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo.”.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia.

"Artículo Final.- La presente Ley Reformatoria, entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Anexo N° 5.- Encuestas a empresarios, empleados y jefes de RRHH

ACTIVIDAD DE LA EMPRESA:

CARGO :	EMPRESARIO		EMPLEADO	

Preguntas	SI	NO	DESCONOCE	OBSERVACIONES	OTRAS
* ¿Conoce sobre la nueva Ley Orgánica de Discapacidad?					
¿La empresa donde Ud. labora cumple con estas nuevas normas?					
¿Actualmente en esta empresa se encuentran laborando personas con discapacidad?					
¿Qué labores Desempeñan?	LIMPIEZA	BOBEGA	MENSAJERIA	ADMINISTRATIVA	DIVERSAS
¿Considera UD que las personas con discapacidad merecen esta oportunidad en las mismas condiciones que los demás?					
¿Cree necesario la prueba de idoneidad para las personas con discapacidad?					
¿Cree Usted que una persona con discapacidad puede ser también productiva?					
¿La empresa donde labora, está preparada, para insertar laboralmente a una persona con discapacidad?					
¿Cree que se deben aunar esfuerzos entre empresas privadas, gobierno y otras organizaciones para una correcta inserción laboral y productiva de las personas con discapacidad?					
¿Cree Usted que deben existir empresas privadas u organizaciones sin fines de lucro para la capacitación de personas con discapacidad?					
**¿Su compañía estaría dispuesta a contratar los servicios de una empresa especializada en el tema? (Capacitación, búsqueda de personal).					
* LEY ORGANICA DE DISCAPACIDAD: (Registro Oficial N° 796, 25 de septiembre del 2012) LEER EXTRATO DE LEY ADJUNTO.					
** Solo para Empresarios dueños de negocios y o Gerentes de Recursos Humanos.					

Tabulación resumen de encuesta a empresarios, empleados y jefes de RRHH

CARGO		%
EMPRESARIO O DUEÑO	93	30%
EMPLEADO	197	63%
SIN IDENTIFICAR	25	8%
TOTAL	315	100%

ACTIVIDAD	CANTIDAD	%
SERVICIO	15	33%
COMERCIO	52	17%
PROFESIONALES	40	13%
MANUFACTURA	47	15%
TURISMO	20	6%
TRASPORTE	15	5%
OTRAS	36	11%
TOTAL	315	100%

Tabulación resumen de encuesta a empresarios, empleados y jefes de RRHH

Preguntas	SI	NO	NO CONOCE	NO RESPONDE	OTRAS
* ¿Conoce sobre la nueva Ley Orgánica de Discapacidad?	120	195	0	0	0
¿La empresa donde Ud. labora cumple con estas nuevas normas?	97	125	93	0	0
¿Actualmente en esta empresa se encuentran laborando personas con discapacidad?	93	145	77	0	0
¿Qué labores Desempeñan?	LIMPIEZA	BOBEGA	MENSAJ.	ADMINIST.	DIVERSAS
	35	22	15	18	10
¿Considera UD que las personas con discapacidad merecen esta oportunidad en las mismas condiciones que los demás?	198	45	72	0	0
¿Cree necesario la prueba de idoneidad para las personas con discapacidad?	200	70	45	0	0
¿Cree Usted que una persona con discapacidad puede ser también productiva?	240	30	45	0	0
¿La empresa donde labora, está preparada, para insertar laboralmente a una persona con discapacidad?	85	110	120	0	0
¿Cree que se deben aunar esfuerzos entre empresas privadas, gobierno y otras organizaciones para una correcta inserción laboral y productiva de las personas con discapacidad?	205	35	75	0	0
¿Cree Usted que deben existir empresas privadas u organizaciones sin fines de lucro para la capacitación de personas con discapacidad?	165	99	51	0	0
**¿Su compañía estaría dispuesta a contratar los servicios de una empresa especializada en el tema? (Capacitación, búsqueda de personal).	125	90	100	0	0

Anexo N° 6.- Encuestas a personas con discapacidad.

RESULTADOS DE LA TABULACIÓN

ENCUESTA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD		total
NOMBRE		60
NÚMERO DE CÉDULA		n/a
Edad	18 - 35	26
	36 - 55	24
	56 - 75	10
Sexo	Masculino	39
	Femenino	21
Cuál es su grado de Instrucción?	Primaria Completa	16
	Primaria Incompleta	3
	Secundaria Completa	22
	Secundaria Incompleta	6
	Superior Completa	7
	Superior Incompleta	6
Qué tipo de discapacidad Tiene?	De Movilidad	29
	Visual	5
	Auditiva	13
	otros Intelectual	13
Cuál es el grado de discapacidad?	Leve	8
	Moderado	37
	Severo	15
	No responde	0
Cuál es su situación laboral actual	Empleado	7
	Desempleado	49
	Negocio Propio	4
Conoce de Programas de capacitación en	SI	19
	NO	41
Tomaría Usted Programas de capacitación en	SI	55
	NO	5
¿En qué días le sería conveniente	Lunes a Viernes	24
	Fines de Semana	21
	Cualquier día	10
	Ninguno	5

Tabulación resumen de encuesta a personas con discapacidad

EDAD.-

Preguntas	Rangos	Respuestas	Porcentaje
Años	18 - 35	26	43%
	36 - 55	24	40%
	56 -75	10	17%

GENERO.-

Preguntas	Rangos	Respuestas	Porcentaje
Género	Masculino	39	65%
	Femenino	21	35%

1.- ¿Cuál es su Grado de Instrucción?

Preguntas	Rangos	Respuestas	Porcentaje
Grado de Instrucción	Primaria Completa	16	27%
	Primaria Incompleta	3	5%
	Secundaria Completa	22	36%
	Secundaria Incompleta	6	10%
	Superior Completa	7	12%
	Superior Incompleta	6	10%

2.- ¿Qué Tipo de Discapacidad Tiene?

Preguntas	Rangos	Respuestas	Porcentaje
Tipo de Discapacidad	Física	29	48%
	Visual	5	8%
	Auditiva	13	22%
	Intelectual	13	22%

3.- ¿Cuál es el Grado de Discapacidad?

Preguntas	Rangos	Respuestas	Porcentaje
Grado de Discapacidad	Leve	8	13%
	Moderado	37	62%
	Severo	15	25%

4.- ¿Cuál es su Situación Laboral Actual?

Preguntas	Rangos	Respuestas	Porcentaje
Situación laboral	Empleado	7	11%
	Desempleado	49	82%
	Negocio Propio	4	7%

5.- ¿Conoce de programas de capacitación en Administración de Negocios y o Empresas?

Preguntas	Rangos	Respuestas	Porcentaje
Conocimiento de Programas Administrativos	Si Conoce	19	32%
	No Conoce	41	68%

6.- ¿Tomaría Ud. los Programas de Capacitación en Administración, para Ampliar sus Habilidades y Ser más Productivo?

Preguntas	Rangos	Respuestas	Porcentaje
Tomaría los programas	Si	55	92%
	No	5	8%

7.- ¿En qué Días le Sería más Conveniente?

Preguntas	Rangos	Respuestas	Porcentaje
HORARIO	Lunes a Viernes	24	40%
	Fines de Semana	21	35%
	Cualquier día	10	17%
	Ninguno	5	8%

OTROS DATOS.-

a) Ocupación de Acuerdo a la Edad.-

OCUPACION	18-35 Años	36 - 55 Años	56 -75 Años
Empleado	72%	14%	14%
Desempleado	43%	43%	14%
Negocio Propio	0%	50%	50%

b) Ocupación de Acuerdo a la Clase de Discapacidad.-

Ocupación	Intelectual	Auditiva	Visual	Física	total
Empleado	15%	23%	20%	3%	11%
Desempleado	85%	77%	80%	83%	82%
Negocio Propio	0%	0%	0%	14%	7%

Anexo N° 7.- Entrevista a Expertos

a) Entrevista a la Dra. Eva Palacios Coordinadora del Servicio de Integración Laboral del Guayas Sil.

1) ¿Qué es el Sil y que funciones realiza?

El Sil es el Servicio de Integración Laboral para Personas con discapacidad, la cual se encuentra auspiciada y apoyada por las federaciones Nacionales de y para la Discapacidad. Su misión es la de promover la Inserción laboral de las personas con discapacidad en la provincia del Guayas.

El Sil ofrece dos tipos de Servicios los cuales dependen de a quién va dirigido es decir si es para una persona con discapacidad o si es dirigido a las empresas. En el primer caso el Sil ofrece programas de capacitación, cursos, talleres, y charlas acorde con las aptitudes de cada persona con discapacidad con el fin de mejorar su perfil laboral o sus conocimientos de emprendimiento.

2) ¿Qué entidades les apoya?

El Sil cuenta con el apoyo financiero de varias fundaciones y organizaciones como son: El Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), COCEMPE, Fundación ONCE. UNSAID, Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS, FENEDIF, Federación Nacional de ONG's Discapacidad (FENODIS), Ecuador sin Barreras y Petroamazonas.

3) ¿Qué opina Ud. Sobre la nueva ley Orgánica de Discapacidad?

Es bueno que el gobierno haya plasmado los derechos de las Personas con discapacidad en la nueva Ley, Considero que este es solo el comienzo pues aún nos falta mucho por hacer ya que la inserción laboral no solo depende del gobierno ni de las fundaciones sino también de toda la sociedad.

Es necesario que los empresarios se concienticen que ellos también son protagonistas de la inclusión laboral de las personas con discapacidad sobre todo teniendo en cuenta que pese a todos los esfuerzos del gobierno y de las organizaciones antes mencionadas solo en el Ecuador existen más de 1608334 personas a nivel Nacional con estas condiciones.

4) ¿Qué recomendaría a Ud., para asegurar un buen proceso de Inserción Laboral?

Que las empresas y empresarios comiencen a informarse del tema ya que la Ley ya está en vigencia por lo cual solo queda acatarla considerando no solo las obligaciones que en ella se emiten sino también los beneficios sociales que esta proporciona como lo es el de brindar a las empresas que incluyen a personas con discapacidad en la población económicamente activa del país, recompensas tributarias en el Impuesto a la renta.

b) Entrevista a el Abogado Alfredo Mora de la Cruz Inspector laboral del Ministerio de Trabajo.

1) ¿Considera Ud. Que a las empresas les interesaría conocer y ser asesorados en temas concernientes a la nueva ley Orgánica de Discapacidad?

Considero que si ya que esta Ley contiene nuevos artículos y modificaciones.

2) ¿Podría explicar los temas según la Ley sobre Infracciones y procedimientos de sanciones otorgadas a las empresas que se encuentren incumplimiento?

En la nueva ley Orgánica el incumplimiento de los Art.114, 115,116 se lo considera como falta grave y el valor de la multa varia de 10 a 15 remuneraciones básicas sin contar con la posible clausura de hasta 30 días. Estas Sanciones aún no se las aplican por la falta del reglamento de la Ley pero estamos seguros que muy pronto se contara con él.

3) ¿Podría citar nombres de empresas que ya estén trabajando en la aplicación de la ley?

Si, en Guayaquil tenemos el caso de Pycca y Almacenes Tía, Estas empresas ya cuentan con su propio departamento de capacitación.

4) ¿Conoce Ud. de Organizaciones que ofrezcan el Servicio de Colocación de personas con discapacidad?

Si justamente donde yo laboro el Ministerio de Relaciones Laborales cuenta con su propia Bolsa de empleo para personas con discapacidades. Pero la provincia del Guayas es muy extensa y este

servicio no puede abastecer a todas las empresas ni a todas las personas con discapacidades.

5) ¿Qué habilidades o materias considera Ud. que se podrían enseñar?

Materias como Ingles, computación, y Relaciones interpersonales. Auxiliar administrativo, Servicios Generales (archivo), Digitadores, Call Center.

6) ¿Qué recomendaciones podría dar?

De llegar a formarse una empresa facilitadora de empleo considero que también sería importante incluir a los familiares de las personas con discapacidad ya que la nueva ley contempla dentro del porcentaje de personas a contratar por parte de las empresas a los Sustitutos, es decir permite la contratación de familiares hasta de un 2to grado de consanguinidad en reemplazo a la contratación de una persona con discapacidad con una grado del 70% en discapacidades físicas y o Intelectuales.

c) Entrevista a la Lcda. Gloria Vélez Carreño Trabajadora Social del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades del Ecuador Conadis.

1) ¿Cómo determina el Conadis a quienes se les otorga el carnet de discapacidad?

El Conadis otorga carnet solo a las personas que poseen del 30% o más de grado de discapacidad y que presenten previamente un diagnóstico, claro está luego de realizar un chequeo médico general de rutina y de acuerdo a un consenso basado en el manual de Baremo el cual determina los grados o niveles de discapacidad en cuatro grupos en una escala del cero al cien.

0-25 leve.

26-49 moderada.

50-75 grave a severa.

75 Muy grave.

2) ¿Existe alguna enfermedad degenerativa que está considerada para considerar a una persona con discapacidad.... de ser así cuáles serían?

Existen ciertas enfermedades degenerativas como lo son la Diabetes, Sida, Cáncer, Guillain-Barré, Enfermedades cardíacas entre otras las cuales pueden llegar a comprometer e incluso dar origen a la pérdida

de una función vital y o un órgano o miembro del cuerpo, siendo solo estas las causas por las cuales se podría dar un carnet.

Un ejemplo de estos casos es la Obesidad la cual al ser extrema puede causar artrosis la misma que llega a producir dolor extremo y limitación del movimiento en una persona limitándola de la posibilidad de poder realizar sus actividades diarias.

En el caso de una persona con Sida aplica solo en el caso de que la persona tenga algún órgano comprometido, otros casos como la enfermedad cardíaca solo aplica si pasa un protocolo de evaluación según la New York Heart Association(NYHA).

3) ¿Podría explicar cómo es el sistema para que las personas con discapacidad puedan calificar al bono de desarrollo humano?

Este bono se encuentra administrado por el Ministerio de inclusión Económica y Social, quienes poseen datos de medición obtenidos mediante una encuesta que fue realizada ya hace un par de años y en donde se les proporcionó a las familias un número de registro con el cual la familia ya queda calificada para solicitar el bono de la pobreza.

En el caso de una persona con discapacidad el sistema solicita lo siguiente:

- a) Número de registro.
- b) Carnet de Conadis (con el 41% de discapacidad).
- c) Cumplir con los quintiles.
- d) Las personas que no poseen registro deben solicitar que se les realice una visita.
- e) En el caso de que en la familia exista una persona con discapacidad la familia recibe doble bono (\$50 por bono).
- f) Tener presente que si consiguen trabajo o ya no existen menores de edad se les quita el bono de la pobreza más no el de discapacidad.

4) ¿Qué programas o charlas realiza el Conadis?

El Conadis realiza los siguientes programas,

- 1.- Charlas de sensibilización a las empresas con personal con o sin discapacidad.
- 2.- Charlas de interpretación de la Nueva Ley Orgánica de discapacidades.
- 3.- Charlas de prevención de accidentes.
- 4.- Charlas sobre inserción laboral y buen trato.
- 5.- Adicionalmente el SIL da cursos de manualidades, Cursos gratuitos en el Secap.

5) ¿Cuáles son los organismos y leyes de control mediante las cuales se respaldan?

El Conadis basa sus acciones en:

- 1.- la Constitución del Estado Ecuatoriano.
- 2.- Protocolo Facultativo otorgado por la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- 3.- Ley Orgánica de Discapacidades que es una ley autónoma lo cual le da mayor fuerza que a la ley penal.

Muy pronto el Conadis desaparecerá y se crearán los consejos de Igualdad y Defensa de las personas con Discapacidad, y todos los ministerios van a estar sujetos a esta Ley.

6) ¿Desea argumentar algo más?

Si, deseo realizar un llamado a toda la sociedad ecuatoriana a las empresas, a la comunidad y porque no a los mismos familiares de las personas con discapacidad, para que se concienticen en esta problemática que se encuentra encerrada en un círculo vicioso que por algún lado debemos comenzar a cortar ya que las leyes las hacemos todos.

d) Entrevista a Ing. Mónica Rodríguez Asistente de Presidencia Sociedad Ecuatoriana Pro-Rehabilitación de los lisiados SERLI.

1) ¿Qué es Serli y cuáles son sus principales funciones?

Serli es una institución autónoma, sin fines de lucro que fue creada con el objeto de servir a la comunidad discapacitada, cuenta con más de cincuenta médicos y con todo el equipo necesario para operar de manera eficiente con los tres centros ubicados al norte, centro y sur de la ciudad los cuales están preparados para ofrecer todo tipo de terapias reconstructivas. Adicionalmente presta servicios de medicina general, neurología, fisioterapia, cirugía plástica, ortopedia, ginecología, laboratorio clínico, terapia psicológica. A parte cuenta con una Escuela Especial que brinda estudios a por lo menos 200 niños especiales que presentan problemas físicos y fallas de aprendizaje; Además del Instituto Superior de Carreras Intermedias para Jóvenes con discapacidad y un taller donde trabajan personas especiales.

2) ¿De qué manera Serli obtiene sus recursos?

Serli vive de la autogestión, por lo que los servicios médicos que brinda tienen un costo. Los pacientes que no cuentan con el calor económico necesario esta administración lo gestiona a través de instituciones que si brindan el apoyo económico, tales como: Fundación Children Internacional, Fundación Cruzada Nueva Humanidad, Hogar de Cristo , Hospital San Carlos, Instituto de Seguridad de las Fuerzas Armadas , y las becas que otorga la Ilustre Municipalidad de Guayaquil en el área educativa.

3) ¿Qué servicios da la escuela y el colegio?

La Escuela Particular Lidia Dean de Henríquez fue fundada en el año 1972 por el Dr. Emilio Crespo Toral quien con una visión integradora acogía a niños con discapacidades físicas sensorial e intelectual o sin ellas. La escuela brinda un proceso escolar común desde primero de básica hasta séptimo del mismo buscando con ello tener una escuela que atienda a la diversidad, donde se aprenda a compartir, respetar y aceptar que somos una diversidad poblacional. Con esto la educación promueve el desarrollo del proceso de escolarización del niño o niña en conjunto con otros niños mediante el desarrollo de un currículo inclusivo que parte de una propuesta ecológica funcional, que les prepara para la vida adulta independiente y productiva. El Colegio Miguel Abad Piedra es un colegio técnico que está dirigido por profesionales altamente

calificados. Para lograr el ingreso, los alumnos deben pasar por un proceso de evaluación el cual permite determinar el nivel que le corresponde y así poder brindarles una buena educación Pedagógica.

Anexo N° 8.- Carta a la Superintendencia de Compañías

Superintendencia de Compañías
Guayaquil

Visitenos en: www.supercias.gob.ec

Fecha: 26/SEP/2012 14:02:55 Usu: cariosad

Nombre 2012

Compañías.

Remitente: No. Trámite: 52879-0
KARIN FRIEND

Expediente:

RUC:

Razón social:

SubTipo tramite:
COMUNICACIONES

Asunto:
SOLICITA INFORMACION SOBRE LAS
COMPAÑIAS DE GUAYAQUIL

Revisa el estado de su tramite por INTERNET
Digitando No. de trámite, año y verificador = 125

en calidad de Estudiantes de maestría en Administración de Empresas
ca de Guayaquil, con el fin de solicitar información sobre: la cantidad
existen en nuestra ciudad de acuerdo al sector a la que pertenecen
a y que se encuentran registradas en su base de datos. Dicha solicitud
ue estamos realizando una tesis para la cual se necesita determinar el
en Guayaquil que va ser estudiada, y al ingresar a su pagina web, el
iladar toda la información publicada de las empresas de Guayaquil a
el para así poder trabajarla por medio de filtros, puesto que en la web,
ncuentra subdividida haciendo más complejo determinar el tamaño
uayaquil.

a es la siguiente:

e empresas existentes y activas en la Ciudad de Guayaquil.
on su razón social.

c) Actividad Económica de cada una.
d) Detalle del número de empleados en nomina.
e) Clasificación por tamaño etc.

De tener ustedes esta información y considerar positivo el apoyo a mi solicitud, les
agradaríamos nos contacten enviándonos un mail o llamando a las siguientes direcciones
mail o teléfonos:

Correo Electrónico: Karin_karitas@hotmail.com veronica.alcivar@hotmail.com

Teléfono: 046017231 042344230-042839107 ext 254
Celular: 086786678 095150438

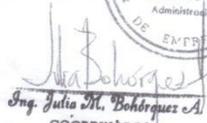
Esperando poder contar con su apoyo y comprensión, me despido no sin antes agradecer de
antemano la atención prestada a la presente.

Saludos cordiales,


Karin Friend J.
CI: 0913919338


Verónica Alcívar.
CI: 0914407523

CC. Economista Carmen Lapo. Directora de maestría UCSG



Ing. Julia M. Bohórquez A.
COORDINADORA
Maestría en Administración de
Empresas

Anexo N° 9.- Carta a SERLI

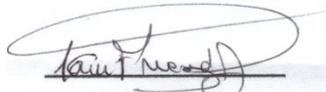
Guayaquil 18, marzo 2013

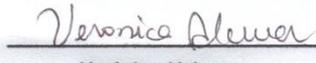
Ing. José Centeno.
Presidente de la Sociedad Ecuatoriana
Pro-Rehabilitación de los Lisiados Serli.
Ciudad.

Estimado ingeniero, reciba un cordial saludo de los estudiantes de la Universidad Católica de Guayaquil pertenecientes a la maestría en administración de empresas XI promoción, el motivo de la presente es para solicitarle nos conceda la oportunidad de entrevistarle con el fin de buscar su asesoría en nuestro tema de Tesis: "**Propuesta de creación de empresa de capacitación y facilitación de empleo para personas con discapacidad para las empresas de la ciudad de Guayaquil**" y a la vez poder presentarle una encuesta la cual deseamos poder realizarla a las personas que posean algún tipo de discapacidad y que a diario utilizan los servicios e instalaciones de Serli. La encuesta tiene como objetivo poder conocer de una mejor manera el punto de vista de las personas que posean dicha condición al respecto a la nueva Ley Orgánica de Discapacidades la cual fue aprobada en el 2012 mediante Registro Oficial No.796, del 25 de Septiembre de 2012, esta ley tiene como objetivo promover el ejercicio de derecho de las personas con discapacidades mediante la aprobación de 116 artículos vinculados en buscar mejoras en su calidad de vida, asegurando sus derechos como son : Salud ,Rehabilitación, Seguro de vida, jubilación, becas, así como también la integración a la sociedad, inclusión laboral, créditos preferentes, excepciones arancelarias entre otros.

Esperando poder contar con su colaboración y en espera de su oportuna respuesta,

Atentamente,


Karin Friend J.
CI 0913919338


Verónica Alcívar
CI 0914407523

NOTA: Se Anexa copia de Encuesta.

Karin Friend J.
friendkarine@hotmail.com
Teléfono: 0986786678

Verónica Alcívar.
veronica.alcivar@hotmail.com
Teléfono: 0995150438



Anexo N° 10.- Carta a CONADIS

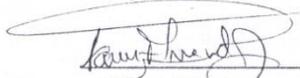
Guayaquil 18, marzo 2013

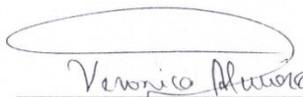
Dr. Eduardo Mora
Coordinador Provincial.
Consejo Nacional De Igualdad De Discapacidades.
Ciudad.

Estimado Dr. Mora, reciba un cordial saludo de los estudiantes de la Universidad Católica de Guayaquil pertenecientes a la maestría en administración de empresas XI promoción, el motivo de la presente es para solicitarle nos conceda la oportunidad de entrevistarle con el fin de buscar su asesoría en nuestro tema de Tesis: "**Propuesta de creación de empresa de capacitación y facilitación de empleo para personas con discapacidad para las empresas de la ciudad de Guayaquil**" y a la vez poder presentarle una encuesta la cual deseamos poder realizarla a las personas que posean algún tipo de discapacidad y que a diario utilizan los servicios del Conadis. La encuesta tiene como objetivo poder conocer de una mejor manera el punto de vista de las personas que posean dicha condición, al respecto a la nueva Ley Orgánica de Discapacidades la cual fue aprobada en el 2012 mediante Registro Oficial No.796, del 25 de Septiembre de 2012, esta ley tiene como objetivo promover el ejercicio de derecho de las personas con discapacidades mediante la aprobación de 116 artículos vinculados en buscar mejoras en su calidad de vida, asegurando sus derechos como son: Salud, Rehabilitación, Seguro de vida, jubilación, becas, así como también la integración a la sociedad, inclusión laboral, créditos preferentes, excepciones arancelarias entre otros.

Esperando poder contar con su colaboración y en espera de su oportuna respuesta,

Atentamente,


Karin Friend J.
CI 0913919338

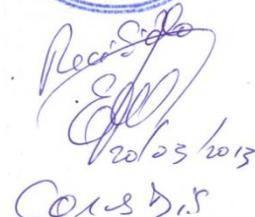

Verónica Alcívar
CI 0914407523

NOTA: Se Anexa copia de Encuesta.

Karin Friend J.
friendkarine@hotmail.com
Teléfono: 0986786678

Verónica Alcívar.
veronica.alcivar@hotmail.com.
Teléfono: 0995150438




Recibido
Eduardo Mora
20/03/2013
CONADIS

Anexo N° 11.- Cuadros Financieros

MUEBLES Y ENSERES

Detalle	Cantidad	Costo	Total Inversión
Escritorios	5	150.00	750.00
Escritorio Gerencial	1	250.00	250.00
Estación de trabajo	1	200.00	200.00
Sillón Gerencial	1	180.00	180.00
Silla tipo Secretaria	10	80.00	800.00
Sillas	16	38.00	608.00
Mesa de Reuniones	1	300.00	300.00
Pizarras	2	60.00	120.00
Archivadores	3	80.00	240.00
Aéreos	5	70.00	350.00
Aire Acondicionado	3	1,500.00	4,500.00
Total			8,298.00

EQUIPOS DE OFICINA

Detalle	Cantidad	Costo	Total Inversión
Teléfono	8	40.00	320.00
Central Telefónica 3 líneas 8 extensiones	1	700.00	700.00
Total			1,020.00

EQUIPOS DE COMPUTACION

Detalle	Cantidad	Costo	Total Inversión
Computador laptop CORE i3 Toshiba	5	800.00	4,000.00
Computador estacionario	4	700.00	2,800.00
Impresora matricial LX 300	1	350.00	350.00
Impresora multifunción	1	1,200.00	1,200.00
Proyector con pantalla	1	750.00	750.00
Total			9,100.00

ACTIVOS DIFERIDOS

Gastos de Constitución y puesta en Marcha

Detalle	Total Inversión
Gastos de Constitución (incluye, patente, permiso bomberos, RUC, Honorarios Abogados)	700.00
Afiliación a la ACCE	230.00
Suministros de oficina	200.00
Adecuaciones e Instalaciones	5,000.00
Página de WEB	1,200.00
Total	7,330.00

TABLA DE AMORTIZACION

FINANCIAMIENTO		Cuadro de Amortización			
VALOR DEL PRESTAMO	\$40,705.79	Período	Pago	Interés	Capital
Pagos Capital	36	0			
Pagos Interés	36	1	\$ 1,337.09	\$ 380.94	\$ 956.15
Periodos	mensual	2	\$ 1,337.09	\$ 371.99	\$ 965.10
Tasa anual	11.23%	3	\$ 1,337.09	\$ 362.96	\$ 974.13
Pago mensual	\$1,337.09	4	\$ 1,337.09	\$ 353.84	\$ 983.25
		5	\$ 1,337.09	\$ 344.64	\$ 992.45
		6	\$ 1,337.09	\$ 335.35	\$ 1,001.74
		7	\$ 1,337.09	\$ 325.98	\$ 1,011.11
		8	\$ 1,337.09	\$ 316.52	\$ 1,020.58
		9	\$ 1,337.09	\$ 306.97	\$ 1,030.13
		10	\$ 1,337.09	\$ 297.32	\$ 1,039.77
		11	\$ 1,337.09	\$ 287.59	\$ 1,049.50
		12	\$ 1,337.09	\$ 277.77	\$ 1,059.32
		13	\$ 1,337.09	\$ 267.86	\$ 1,069.23
		14	\$ 1,337.09	\$ 257.85	\$ 1,079.24
		15	\$ 1,337.09	\$ 247.75	\$ 1,089.34
		16	\$ 1,337.09	\$ 237.56	\$ 1,099.53
		17	\$ 1,337.09	\$ 227.27	\$ 1,109.82
		18	\$ 1,337.09	\$ 216.88	\$ 1,120.21
		19	\$ 1,337.09	\$ 206.40	\$ 1,130.69
		20	\$ 1,337.09	\$ 195.82	\$ 1,141.28
		21	\$ 1,337.09	\$ 185.14	\$ 1,151.96
		22	\$ 1,337.09	\$ 174.36	\$ 1,162.74
		23	\$ 1,337.09	\$ 163.48	\$ 1,173.62
		24	\$ 1,337.09	\$ 152.49	\$ 1,184.60
		25	\$ 1,337.09	\$ 141.41	\$ 1,195.69
		26	\$ 1,337.09	\$ 130.22	\$ 1,206.88
		27	\$ 1,337.09	\$ 118.92	\$ 1,218.17
		28	\$ 1,337.09	\$ 107.52	\$ 1,229.57
		29	\$ 1,337.09	\$ 96.02	\$ 1,241.08
		30	\$ 1,337.09	\$ 84.40	\$ 1,252.69
		31	\$ 1,337.09	\$ 72.68	\$ 1,264.41
		32	\$ 1,337.09	\$ 60.85	\$ 1,276.25
		33	\$ 1,337.09	\$ 48.90	\$ 1,288.19
		34	\$ 1,337.09	\$ 36.85	\$ 1,300.25
		35	\$ 1,337.09	\$ 24.68	\$ 1,312.41
		36	\$ 1,337.09	\$ 12.40	\$ 1,324.70
		SUMAN	\$48,135.36	\$7,429.57	\$40,705.79

**DETALLE CONTRATACION ASESORES
EXTERNOS**

No. Servicios al año	COSTO UNITARIO	TOTAL COSTO AÑO
3	1,500.00	4,500.00
3	1,000.00	3,000.00

REMUNERACIONES AÑO 1

CARGO	REMUNERACION MENSUAL				REMUNERACION ANUAL					
	Sueldo Mensual	Aporte Patronal 12,15%	Fondo de Reserva	Total Remuneración Mensual	Sueldo Anual	13er.	14to.	Aporte Patronal 12,15%	Fondo de Reserva	Total Remuneración Año 1
Gerente General	3,500.00	425.25	0.00	3,925.25	42,000.00			5,103.00	0.00	47,103.00
Contador General	1,800.00	218.70	0.00	2,018.70	21,600.00	1,800.00	292.00	2,624.40	0.00	26,316.40
Jefe de Talento Humano	2,200.00	267.30	0.00	2,467.30	26,400.00	2,200.00	292.00	3,207.60	0.00	32,099.60
Coord. de Comercialización	1,500.00	182.25	0.00	1,682.25	18,000.00	1,500.00	292.00	2,187.00	0.00	21,979.00
Coord. de Selección	1,500.00	182.25	0.00	1,682.25	18,000.00	1,500.00	292.00	2,187.00	0.00	21,979.00
Coord. de Asesoría y Capacitación	1,500.00	182.25	0.00	1,682.25	18,000.00	1,500.00	292.00	2,187.00	0.00	21,979.00
Trabajadora Social	1,200.00	145.80	0.00	1,345.80	14,400.00	1,200.00	292.00	1,749.60	0.00	17,641.60
Medico	1,200.00	145.80	0.00	1,345.80	14,400.00	1,200.00	292.00	1,749.60	0.00	17,641.60
Asistente Administrativo	600.00	72.90	0.00	672.90	7,200.00	600.00	292.00	874.80	0.00	8,966.80
Servicios Generales										
Mensajería	380.00	46.17	0.00	426.17	4,560.00	380.00	292.00	554.04	0.00	5,786.04
TOTALES	15,380.00	1,868.67	0.00	17,248.67	184,560.00	11,880.00	2,628.00	22,424.04	0.00	221,492.04

REMUNERACIONES AÑO 2

CARGO	REMUNERACION MENSUAL				REMUNERACION ANUAL					
	Sueldo Mensual	Aporte Patronal 12,15%	Fondo de Reserva	Total Remuneración Mensual	Sueldo Anual	13er.	14to.	Aporte Patronal 12,15%	Fondo de Reserva	Total Remuneración Año 2
Gerente General	3,675.00	446.51	306.25	4,427.76	44,100.00			5,358.15	3,675.00	53,133.15
Contador General	1,890.00	229.64	157.50	2,277.14	22,680.00	1,890.00	318.00	2,755.62	1,890.00	29,533.62
Jefe de Talento Humano	2,310.00	280.67	192.50	2,783.17	27,720.00	2,310.00	318.00	3,367.98	2,310.00	36,025.98
Coord. de Comercialización	1,575.00	191.36	131.25	1,897.61	18,900.00	1,575.00	318.00	2,296.35	1,575.00	24,664.35
Coord. de Selección	1,575.00	191.36	131.25	1,897.61	18,900.00	1,575.00	318.00	2,296.35	1,575.00	24,664.35
Coord. de Asesoría y Capacitación	1,575.00	191.36	131.25	1,897.61	18,900.00	1,575.00	318.00	2,296.35	1,575.00	24,664.35
Trabajadora Social	1,260.00	153.09	105.00	1,518.09	15,120.00	1,260.00	318.00	1,837.08	1,260.00	19,795.08
Medico	1,260.00	153.09	105.00	1,518.09	15,120.00	1,260.00	318.00	1,837.08	1,260.00	19,795.08
Asistente Administrativo Servicios Generales	630.00	76.55	52.50	759.05	7,560.00	630.00	318.00	918.54	630.00	10,056.54
Mensajería	399.00	48.48	33.25	480.73	4,788.00	399.00	318.00	581.74	399.00	6,485.74
TOTALES	16,149.00	1,962.10	1,345.75	19,456.85	193,788.00	12,474.00	2,862.00	23,545.24	16,149.00	248,818.24

REMUNERACIONES AÑO 3

CARGO	REMUNERACION MENSUAL				REMUNERACION ANUAL					
	Sueldo Mensual	Aporte Patronal 12,15%	Fondo de Reserva	Total Remuneración Mensual	Sueldo Anual	13er.	14to.	Aporte Patronal 12,15%	Fondo de Reserva	Total Remuneración Año 3
Gerente General	3,858.75	468.84	321.56	4,649.15	46,305.00			5,626.06	3,858.75	55,789.81
Contador General	1,984.50	241.12	165.38	2,390.99	23,814.00	1,984.50	321.18	2,893.40	1,984.50	30,997.58
Jefe de Talento Humano	2,425.50	294.70	202.13	2,922.32	29,106.00	2,425.50	321.18	3,536.38	2,425.50	37,814.56
Coord. de Comercialización	1,653.75	200.93	137.81	1,992.49	19,845.00	1,653.75	321.18	2,411.17	1,653.75	25,884.85
Coord. de Selección	1,653.75	200.93	137.81	1,992.49	19,845.00	1,653.75	321.18	2,411.17	1,653.75	25,884.85
Coord. de Asesoría y Capacitación	1,653.75	200.93	137.81	1,992.49	19,845.00	1,653.75	321.18	2,411.17	1,653.75	25,884.85
Trabajadora Social	1,323.00	160.74	110.25	1,593.99	15,876.00	1,323.00	321.18	1,928.93	1,323.00	20,772.11
Medico	1,323.00	160.74	110.25	1,593.99	15,876.00	1,323.00	321.18	1,928.93	1,323.00	20,772.11
Asistente Administrativo Servicios Generales	661.50	80.37	55.13	797.00	7,938.00	661.50	321.18	964.47	661.50	10,546.65
Mensajería	418.95	50.90	34.91	504.76	5,027.40	418.95	321.18	610.83	418.95	6,797.31
TOTALES	16,956.45	2,060.21	1,413.04	20,429.70	203,477.40	13,097.70	2,890.62	24,722.50	16,956.45	261,144.67

REMUNERACIONES AÑO 4

CARGO	REMUNERACION MENSUAL				REMUNERACION ANUAL					
	Sueldo Mensual	Aporte Patronal 12,15%	Fondo de Reserva	Total Remuneración Mensual	Sueldo Anual	13er.	14to.	Aporte Patronal 12,15%	Fondo de Reserva	Total Remuneración Año 4
Gerente General	4,051.69	492.28	337.64	4,881.61	48,620.25			5,907.36	4,051.69	58,579.30
Contador General	2,083.73	253.17	173.64	2,510.54	25,004.70	2,083.73	324.39	3,038.07	2,083.73	32,534.61
Jefe de Talento Humano	2,546.78	309.43	212.23	3,068.44	30,561.30	2,546.78	324.39	3,713.20	2,546.78	39,692.44
Coord. de Comercialización	1,736.44	210.98	144.70	2,092.12	20,837.25	1,736.44	324.39	2,531.73	1,736.44	27,166.24
Coord. de Selección	1,736.44	210.98	144.70	2,092.12	20,837.25	1,736.44	324.39	2,531.73	1,736.44	27,166.24
Coord. de Asesoría y Capacitación	1,736.44	210.98	144.70	2,092.12	20,837.25	1,736.44	324.39	2,531.73	1,736.44	27,166.24
Trabajadora Social	1,389.15	168.78	115.76	1,673.69	16,669.80	1,389.15	324.39	2,025.38	1,389.15	21,797.87
Medico	1,389.15	168.78	115.76	1,673.69	16,669.80	1,389.15	324.39	2,025.38	1,389.15	21,797.87
Asistente Administrativo	694.58	84.39	57.88	836.85	8,334.90	694.58	324.39	1,012.69	694.58	11,061.13
Servicios Generales										
Mensajería	439.90	53.45	36.66	530.00	5,278.77	439.90	324.39	641.37	439.90	7,124.33
TOTALES	17,804.27	2,163.22	1,483.69	21,451.18	213,651.27	13,752.59	2,919.53	25,958.63	17,804.27	274,086.28

REMUNERACIONES AÑO 5

CARGO	REMUNERACION MENSUAL				REMUNERACION ANUAL					
	Sueldo Mensual	Aporte Patronal 12,15%	Fondo de Reserva	Total Remuneración Mensual	Sueldo Anual	13er.	14to.	Aporte Patronal 12,15%	Fondo de Reserva	Total Remuneración Año 5
Gerente General	4,254.27	516.89	354.52	5,125.69	51,051.26			6,202.73	4,254.27	61,508.26
Contador General	2,187.91	265.83	182.33	2,636.07	26,254.94	2,187.91	327.64	3,189.97	2,187.91	34,148.37
Jefe de Talento Humano	2,674.11	324.90	222.84	3,221.86	32,089.37	2,674.11	327.64	3,898.86	2,674.11	41,664.09
Coord. de Comercialización	1,823.26	221.53	151.94	2,196.72	21,879.11	1,823.26	327.64	2,658.31	1,823.26	28,511.58
Coord. de Selección	1,823.26	221.53	151.94	2,196.72	21,879.11	1,823.26	327.64	2,658.31	1,823.26	28,511.58
Coord. de Asesoría y Capacitación	1,823.26	221.53	151.94	2,196.72	21,879.11	1,823.26	327.64	2,658.31	1,823.26	28,511.58
Trabajadora Social	1,458.61	177.22	121.55	1,757.38	17,503.29	1,458.61	327.64	2,126.65	1,458.61	22,874.79
Medico	1,458.61	177.22	121.55	1,757.38	17,503.29	1,458.61	327.64	2,126.65	1,458.61	22,874.79
Asistente Administrativo	729.30	88.61	60.78	878.69	8,751.65	729.30	327.64	1,063.32	729.30	11,601.21
Servicios Generales Mensajería	461.89	56.12	38.49	556.50	5,542.71	461.89	327.64	673.44	461.89	7,467.57
TOTALES	18,694.49	2,271.38	1,557.87	22,523.74	224,333.83	14,440.21	2,948.72	27,256.56	18,694.49	287,673.82

Anexo N° 12.- Recomendaciones y Principios a Considerar para una buena Comunicación con Personas con Discapacidad.

10 mandamientos de la comunicación con las persona con discapacidades.
<p>1. Hable directamente a la persona en vez de mirar al acompañante o interprete de Lenguaje a señas que pueda estar presente.</p> <p>2. Ofrezca darle la mano cuando sean presentados. Las personas con uso limitado de la mano o una extremidad artificial usualmente pueden dar la mano y ofrecer la mano izquierda es un saludo aceptable.</p> <p>3. Siempre identifíquese e identifique a las demás personas que puedan estar con Usted cuando se reúna con alguien que tenga discapacidad visual. Al conversar en un grupo, recuerde identificar a la persona a quien le está hablando.</p> <p>4. Si ofrece ayuda, espere hasta que le sea aceptada. luego escuche o solicite instrucciones.</p> <p>5. Trate a los adultos como adultos, diríjase a las personas con discapacidades por su primer nombre sólo cuando extienda la misma familiaridad a todos los demás. Nunca trate de manera condescendiente a las Personas en sillas de ruedas dándoles palmaditas en la espalda en la cabeza o en el hombro.</p> <p>6. No se recueste o se cuelgue de la silla de ruedas de alguien ni tampoco distraiga de su labor a perros guías y perros de servicio sin permiso de su dueño.</p> <p>7. Escuche atentamente cuando hable con personas que tienen dificultad para hablar y espere que terminen. Si es necesario, formule preguntas cortas que requieran respuestas cortas o un ademán de la cabeza. Nunca finja que comprendió; más bien, repita lo que ha entendido y permita que la persona responda.</p> <p>8. Colóquese a nivel visual cuando hable con alguien que está en una silla de ruedas o muletas.</p> <p>9. De un golpe ligero en un hombro de una persona sorda o agite su mano para obtener su atención.</p> <p>10. Mire directamente a la persona y hable lentamente y de manera expresiva para establecer si la persona puede leer sus labios. Nunca les grite simplemente hable en un tono de voz normal. 11. Relájese. No se abochorne si llega a usar expresiones comunes como “Nos vemos mas tarde o “¿ha oído algo acerca de esto?” que parecen relacionarse con la discapacidad de la persona.</p>

Fuente: Cast “Diseño Universal para el aprendizaje” <http://www.cast.org/index.html> .

RECOMENDACIONES DURANTE LAS ENTREVISTAS

- Utilice un tono de voz normal cuando reciba al entrevistado.
- Ofrezca ayuda con dignidad y respeto y esté dispuesto a aceptar instrucciones.
- Permita que la persona con discapacidad visual lo tome del brazo o alrededor del mismo.
- Evite centrarse en la discapacidad.
- No realice preguntas de carácter médico que no estén estrictamente justificadas

Por los requisitos inherentes al puesto de trabajo.

- No finja entender algo si tiene dificultades para hacerlo y no se sienta incómodo al pedir una aclaración.
 - Tenga paciencia a la hora de hablar y escuchar. Debe estar dispuesto a repetir las preguntas así como también a reformularlas en caso de que el entrevistado no logre entenderlas.
 - Adopte una mentalidad positiva al tratar con personas con discapacidad, esto implica ver en ellos lo que tienen y no lo que les falta.
 - Siempre preguntarle a una persona ciega si desea ser ayudada. No se moleste si rechaza su ayuda.
 - No lo tome del brazo para dirigirlo, ya que tendrá la sensación de que lo están empujando y puede confundirlo.
-
- Siempre que acompañe a una persona ciega, permítale tomarse de su brazo para guiarlo. Ud. debe mantenerse medio paso más adelante.
 - Si esta con una persona no vid ente, prevéngale sobre cualquier obstáculo que se encuentre en el camino (tanto en el piso como en el espacio aéreo). Si se encuentra frente a una escalera, indíquele si sube o baja y ubíquelo su mano en la baranda.
 - Cuando deba dirigirse a una persona ciega, hágalo con naturalidad, hablándole para que sepa de su presencia.
 - Cuando este reunido con una persona no vidente avísele cuándo llega y cuándo se retira.

Con las personas con discapacidad intelectual tome en cuenta lo siguiente:

- Respete y sea paciente No hablar de ellos con otros como si no entendieran.
- Si al comunicarse con ellos ve que no comprenden lo que dice, volverlo a repetir, con paciencia, explicándoselo con otras palabras más simples o dando ejemplos hasta que lo entiendan.

Fuente: tomado Adecco Guía.

Elaborado por : Las Autoras.

PRINCIPIOS PARA ELIMINAR PREJUICIOS

- Adoptar una mentalidad positiva al tratar con personas con discapacidad,
- Intentar ponerse en su lugar, comprenderlos y respetarlos
- No ayudarles nunca sin consultar antes. La ayuda "impuesta" puede herir y sentirse como un desprecio.
- Hay que preguntar con naturalidad si desean ayuda y cómo se las puede brindar.
- En ningún caso pronunciar frases compasivas sobre su estado.
- No tratarlos como niños, ni siquiera a las personas con discapacidad intelectual.
- No dirigirse al acompañante de la persona con discapacidad a menos que él no pueda seguir la conversación.

Fuente: tomado Adecco Guía. **Elaborado por:** las Autoras.