



DEPARTAMENTO DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TEMA:

**“NIVEL DE CONOCIMIENTO QUE TIENEN LOS
SERVIDORES DEL SRI REGIONAL AUSTRO ACERCA DE
LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD, AÑO 2013-2014”**

Tesis previa a la obtención del título de
“Magister en Dirección de Recursos
Humanos y Desarrollo Organizacional.

AUTOR:

Paola Cristina Silva Jáuregui.

DIRECTORA:

Mgst. Karina Huiracocha Tutivèn

CUENCA – ECUADOR

2014

Dedicatoria:

A Pedro mi esposo y confidente,
gracias mi amor por tu apoyo
incondicional. A mis hijos Mateo y
Paulita, es gracias a ustedes, lo
logramos juntos.

Agradecimientos:

Quiero expresar mi agradecimiento a Mary, Anita, Wilson, Marcelo y Juanito, ejemplo de servidores públicos, sin su respaldo amigos queridos no hubiese sido posible concluir mi Maestría. Son seres humanos excepcionales, las organizaciones deberían estar llenas de personas como ustedes.

Gracias a mi Directora Mgst. Karina Huiracocha Tutivèn, quien con su apoyo incondicional y profesionalismo ha sido un pilar fundamental en la consecución de esta investigación.

Paola.

Resumen:

Esta investigación busca determinar el nivel de conocimiento que tienen los servidores del SRI Regional Austro, acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad en base a la realización de encuestas que permitirán mejorar los niveles de aceptación de este grupo de personas dentro de la Institución y determinar la efectividad de dicho proceso.

Una adecuada difusión y socialización sobre los resultados de las encuestas aplicadas, favorecerá un conocimiento claro sobre discapacidad, permitiendo disminuir la brecha existente de exclusión del que han sido parte durante décadas las personas con discapacidad.

En este sentido, proponer la “Construcción de una Guía de Inclusión laboral en el SRI”, fundamentada en parámetros ligados a la normativa legal vigente y al respeto de la condición humana y con ello de la diversidad, fortalecerá el conocimiento y sensibilización de los servidores acerca de este tema, logrando un ambiente de trabajo adecuado para todo el personal.

La guía inclusiva, constituye una clave efectiva para la Institución, a fin de evidenciar una Imagen socialmente responsable, en donde prime la igualdad de oportunidades.

Palabras Claves: Inclusión laboral, encuestas, igualdad, compromiso, exclusión.

ABSTRACT

This research aims to determine the level of knowledge among IRS *Regional Austro* employees in regard to job inclusion for disabled people. This work is based on surveys so as to improve the level of acceptance of this group within the institution and determine the effectiveness of the process.

Proper exposition and dissemination of the surveys' results will promote a clear understanding of disability, reducing the exclusion gap that people with disabilities have suffered for decades.

In this sense, we propose the "Construction of a Guide to labor Inclusion in the IRS" based on parameters linked to the current legislation and to respect for the human condition, and thus to diversity. This guide will strengthen the knowledge and awareness of their staff on this subject in order to achieve a proper working environment for everybody.

The inclusive guide represents an effective element to the institution so as to demonstrate a socially responsible image, where equal opportunities must prevail.

Keywords: Job Inclusion, surveys, equality, commitment, exclusion.



Translated by:
Lic. Lourdes Crespo

Índice de contenidos

Dedicatoria	II
Agradecimientos	III
Resumen	IV
Abstract	V
Keywords.....	V
Índice de contenidos	VI
Índice de Figuras.....	VIII
Índice de Tablas.....	IX
Índice de anexos.....	X
1. INTRODUCCIÓN	XI
1.1 MARCO CONCEPTUAL SOBRE DISCAPACIDAD.	XIV
1.1.1 Discapacidad	XIV
1.1.2 El término “Personas con Capacidades Diferentes”:	XV
1.1.3 Inclusión	XV
1.1.4 Discriminación	XVI
1.1.5 Tipos de Discapacidad reconocidos en Ecuador:	XVI
1.1.5.1 Discapacidad física	XVI
1.1.5.2 Discapacidad intelectual	XVII
1.1.5.3 Discapacidad Sensorial.....	XVII
2. CAPÍTULO I: MATERIALES Y MÉTODOS.....	0
2.1 MÉTODOS CUALITATIVOS.	1
2.1.1 Reunión de Socialización.....	1
2.1.2 Entrevistas.....	1
2.1.3 Focus Group.....	1
2.2 MÉTODO CUANTITATIVO.	2
2.2.1 La Encuesta	2
2.2.1.1 Aspectos metodológicos de la investigación cuantitativa	2
3. CAPÍTULO 2: RESULTADOS.....	7
3.1 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.....	7
3.2 RESULTADOS DEL FOCUS GROUP	22
3.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	31
3.3.1 Encuesta.	31
3.3.2 Datos de Segmentación.....	55
3.3.3 Departamentos en los que trabajan	55

3.4	RESULTADOS DEL TALLER DE SOCIALIZACIÓN	56
3.4.1	EVALUACIÓN	56
3.4.2	RESULTADOS ALCANZADOS	56
4.	CAPÍTULO 3: DISCUSIÓN	57
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
7.	ANEXOS	70

Índice de Figuras

Gráfico No. 1.....	6
Gráfico No. 2.....	7
Gráfico No. 3.....	8
Gráfico No. 4.....	12
Gráfico No. 5.....	20
Gráfico No. 6.....	31
Gráfico No. 7.....	32
Gráfico No. 8.....	33
Gráfico No. 9.....	34
Gráfico No. 10.....	35
Gráfico No. 11.....	36
Gráfico No. 12.....	37
Gráfico No. 13.....	39
Gráfico No. 14.....	40
Gráfico No. 15.....	41
Gráfico No. 16.....	42
Gráfico No. 17.....	43
Gráfico No. 18.....	44
Gráfico No. 19.....	46
Gráfico No. 20.....	47
Gráfico No. 21.....	48
Gráfico No. 22.....	50
Gráfico No. 23.....	51
Gráfico No. 24.....	52
Gráfico No. 25.....	54
Gráfico No. 26.....	55
Gráfico No. 27.....	55

Índice de Tablas.

Tabla No. 1.....	1
Tabla No. 10.....	14
Tabla No. 11.....	15
Tabla No. 13.....	17
Tabla No. 14.....	18
Tabla No. 15.....	19
Tabla No. 16.....	21
Tabla No. 17.....	22
Tabla No. 18.....	23
Tabla No. 19.....	24
Tabla No. 2.....	5
Tabla No. 20.....	25
Tabla No. 21.....	26
Tabla No. 22.....	27
Tabla No. 23.....	27
Tabla No. 24.....	28
Tabla No. 25.....	28
Tabla No. 26.....	29
Tabla No. 27.....	30
Tabla No. 28.....	31
Tabla No. 29.....	32
Tabla No. 3.....	5
Tabla No. 30.....	33
Tabla No. 31.....	34
Tabla No. 32.....	35
Tabla No. 33.....	37
Tabla No. 34.....	38
Tabla No. 35.....	38
Tabla No. 37.....	41
Tabla No. 38.....	42
Tabla No. 39.....	43
Tabla No. 4.....	6
Tabla No. 40.....	44
Tabla No. 41.....	45
Tabla No. 42.....	45
Tabla No. 43.....	48
Tabla No. 44.....	48
Tabla No. 45.....	48
Tabla No. 46.....	50
Tabla No. 47.....	51
Tabla No. 48.....	52
Tabla No. 49.....	52
Tabla No. 5.....	7
Tabla No. 50.....	52
Tabla No. 6.....	8
Tabla No. 7.....	9
Tabla No. 8.....	11
Tabla No. 9.....	12

Índice de anexos.

- Anexo 1. Leyes sobre discapacidad.**
- Anexo 2. Autorización de Filmación.**
- Anexo 3. Listado de participación Cd. Video.**
- Anexo 4. Modelo de Entrevistas Cd.**
- Anexo 5. Focus Group Cd.**
- Anexo 6. Modelo de Encuesta.**
- Anexo 7. Guía de Inclusión.**

1. INTRODUCCIÓN

Una vez concluida la Maestría de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional en la Universidad del Azuay, se considera la necesidad de profundizar sobre el nivel de conocimiento que tienen los servidores del SRI Regional Austro, acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Es de trascendental importancia este tema tanto desde el punto de vista del conocimiento así como de la parte solidaria y sensible que tenemos los seres humanos. Formar parte del área de Recursos Humanos y al ser partícipe de las transformaciones que están siendo el fundamento de la Nueva Política económica, social y moral del Ecuador, hacen que el motor principal de esta investigación sean las personas, lo cual se constituye en la motivación para mirar con expectativa hacia un futuro mejor, honesto, justo y solidario.

En la actualidad, muchos países, principalmente de América Latina, están imitando la experiencia ecuatoriana convertida en política de estado a favor de la inserción de las personas con discapacidad, en busca de generar un desarrollo sostenible hacia el futuro. (Banco, 2013)

La investigación busca determinar el nivel de conocimiento que tienen los servidores del SRI Regional Austro, acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad, en base al cumplimiento de varios objetivos, los cuales han permitido aportar y determinar si lo que hasta ahora se ha hecho es correcto.

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que 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. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural (MRL, 2005)

El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes, (LOSEP, 2010)

A pesar de los avances legislativos, aún prevalece la cultura de la hostilidad y el rechazo considerando a este grupo de seres humanos como una carga social, personas incapaces de trabajar y de producir activamente, se ha hablado mucho sobre los derechos de las personas con discapacidad, sin embargo muchas veces se han visto vulnerados estos derechos.

El ex Vicepresidente Lenin Moreno Garcés “dijo que según recientes estudios, las personas con discapacidad alcanzan el 15 por ciento de la población mundial, lo que significa unos 85 millones de personas en América Latina, con una especial prevalencia de la discapacidad en las mujeres, en las personas de mayor edad, y en aquellas poblaciones con menores recursos.

En algunas zonas de la región, agregó, el desempleo afectó al 80 por ciento de las personas con discapacidad en edad de trabajar, debido a dificultades que se enfrentan en el sistema educativo, problemas de accesibilidad y falta de adaptación de los puestos, entre otros”. (Encuentro laboral, 2013)

Cabe mencionar que al ser nuestro ex vicepresidente, considerado un líder mundial por su lucha en favor de las discapacidades, ha sido la inspiración para realizar este tema de Tesis para de alguna manera evitar la exclusión de la que muchos servidores han formado parte; exclusión que sin lugar a duda es una forma más de violencia. Confiamos en sumar voluntades para lograr cada día ser más incluyentes.

Existe una problemática de índole social que viven los servidores con discapacidad dentro del Servicio de Rentas Internas, muchas de las veces han sido objeto de discriminación por parte de sus compañeros de trabajo, según lo podremos evidenciar en las entrevistas y en el focus group, realizados al grupo de servidores con discapacidad y quienes han vivido varias circunstancias difíciles dentro de la institución.

Partiendo de esta situación y considerando las impresionantes cifras estadísticas de discapacidad en América Latina, según podemos observar en la tabla descrita a continuación:

AMÉRICA LATINA: POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD, 2001-2010*(En números absolutos y porcentajes)*

País	Año	Población con discapacidad	Población total	En porcentajes
América Latina				
Bolivia (Estado	2012	326 361	10 027 254	3,3
Brasil	2010	45 606 048	190 691 024	23,9
Chile	2002	334 377	15 116 435	2,2
Colombia	2005	2 624 898	41 468 384	6,3
Costa Rica	2011	452 849	4 301 712	10,5
Cuba	2012	556 317	11 167 325	5,0
Ecuador	2010	816 156	14 483 499	5,6
El Salvador	2007	235 302	5 744 113	4,1
Guatemala	2005	401 971	10 758 805	3,7
Haití	2003	124 534	8 373 750	1,5
Honduras	2002	177 516	6 697 916	2,7
México	2012	7 767 142	117 449 649	6,6
Nicaragua	2003	461 000	5 267 715	8,8
Panamá	2010	263 924	3 405 813	7,7
Paraguay	2012	713 972	6 672 631	10,7
Perú	2012	1 575 402	30 274 623	5,2
República Dominicana	2013	708 597	10 177 007	7,0
Uruguay	2011	517 771	3 285 877	15,8
Venezuela	2011	1 454 845	27 227 930	5,3
Total América Latina		70 233 172	557 148 402	12,6

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014)**Autor:** CEPAL, 2014

Surge la imperiosa necesidad de encontrarle solución a esta problemática que afecta a una inclusión asertiva y dando cumplimiento a lo que demanda la Constitución de la República del Ecuador que dice:

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. (CONSTITUCION DEL ECUADOR , 2008)*

1.1 MARCO CONCEPTUAL SOBRE DISCAPACIDAD.

1.1.1 Discapacidad:

Etimológicamente la palabra discapacidad viene del latín: *dis* que significa: contrariedad, alteración, negación. Y el término *Capacidad* proviene del verbo latino *capacitas* que significa:

Aptitud o suficiencia para alguna cosa.

Talento o disposición para comprender las cosas.

De lo expuesto se podría deducir:

Discapacidad: Alteración para comprender algunas cosas. (CATARINA, 2013)

El término "discapacidad" fue aceptado por la Real Academia Española de la Lengua en 1990, está vigente en el diccionario de la lengua española y su significado es "Cualidad de discapacitado." El término discapacitado significa: "Que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas". (REAL ACADEMIA, 2013)

El termino discapacidad ha evolucionado tanto en definiciones cuanto a modelos de atención tanto en su forma tradicional y médica así como social y de derechos.

Antiguamente el término discapacidad se conocía como una anormalidad en el ser humano, una persona con discapacidad era un ser inferior, digno de lástima y menosprecio por parte del resto de sociedad.

En la parte médica se le consideraba a una persona con discapacidad como un paciente cuya recuperación era muy difícil de lograr, la discapacidad era vista como una enfermedad incurable y quien tenía discapacidad era un ser humano restringido para realizar cualquier tipo de actividad. Eran considerados seres humanos anormales, enfermos, traumatados, etc.

Con el paso del tiempo, surge un modelo social y de derechos cuyo objetivo principal se centra en la dignidad de la persona, se empieza a valorar el ser y no la condición incapacitante, en donde la accesibilidad se vuelve importante y ya no un impedimento para la participación de este grupo de personas dentro de la sociedad.

El modelo social actual brinda a la persona con discapacidad derechos, el Estado legitima políticas públicas en contra de las barreras existentes que son las que en verdad incapacitan.

Existen también definiciones establecidas por varios organismos, entre los que citaré algunos:

OMS (Organización Mundial de la Salud) Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (DISABILITIES, 2013)

ONU (Organización de las Naciones Unidas) Discapacidad significa "restricción o falta (debidas a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia. Las discapacidades son trastornos que se definen en función de cómo afectan a la vida de una persona. Algunos ejemplos de discapacidades son las dificultades para ver, hablar u oír normalmente, para moverse o subir las escaleras, para agarrar o alcanzar un objeto, para bañarse, comer o ir al servicio. (ONU, 2013)

(...) Yo (Lenin Moreno) podría decir que cuando caminaba erguido lo hacía mirando adelante y arriba, ahora miro para abajo y ahí me encontré con un grupo de seres humanos con discapacidad (...) (LENIN MORENO, 2013)

1.1.2 El término “Personas con Capacidades Diferentes”:

Provino del slogan una campaña electoral de la República de México del entonces candidato Vicente Fox, cuyo fin era destacar las virtudes o habilidades de las personas con discapacidad. Pero el término de capacidades diferentes no cuenta con fundamento etimológico, médico, académico, o de ningún tipo que lo sustente pues todas las personas cuentan con cualidades únicas que las hacen diferentes de otros seres humanos, por lo que el término aludido califica a cualquier persona, tenga o no una discapacidad. (LIBRE ACCESO, 2013)

1.1.3 Inclusión:

La *Inclusión*, es una filosofía de vida que proclama el cumplimiento de los derechos humanos a través de acuerdos y cumbres internacionales, donde prima la reflexión acerca de la igualdad de oportunidades, con especial énfasis en atención a las personas más vulnerables, independiente de sus creencias, ideologías, condiciones de vida y/o de salud; de ésta corriente se desprende la Inclusión Laboral. (GREY FIENCO, 2013)

La inclusión laboral, se inicia con una entrevista ocupacional, cuyo objetivo es evaluar las “*capacidades y características ocupacionales*” dependiendo de los resultados, se diseña un “*Plan Personalizado de Empleo*”, que incluye un entrenamiento previo relacionado a las labores por realizar, salvados los pasos anteriores se procede al contrato, se realiza un seguimiento laboral periódico, quincenal, mensual, trimestral, semestral, para valorar su adaptación y desempeño. (GREY FIENCO, 2013)

1.1.4 Discriminación:

Comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad. Existen dos acepciones:

- La discriminación positiva que significa reconocimiento o diferenciación.
- La negativa en la cual la persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios.

Las conductas discriminatorias hacia las personas con discapacidad son generadoras de exclusión, basadas en el rechazo social injustificado, que tiene su origen en el desconocimiento e incomprensión, afectando derechos fundamentales. (YEPEZ XIMENA, 2012)

1.1.5 Tipos de Discapacidad reconocidos en Ecuador:

1.1.5.1 Discapacidad física:

Una discapacidad física es una imposibilidad física o mental haciendo que la participación en las actividades usuales de la vida diaria sea más difícil. La discapacidad física resulta de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada generalmente las partes afectadas son los brazos y/o las piernas y el tronco.

Las causas que ocasionan una discapacidad física pueden estar relacionadas con problemas durante la gestación, nacimientos prematuros, lesiones en la médula, derrames, afecciones congénitas, etc. La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física FENEDIF, es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a asociaciones de personas con discapacidad física legalmente constituidas y quien los representa. (Fenedif)

1.1.5.2 Discapacidad intelectual:

La discapacidad intelectual generalmente es permanente, es decir, para toda la vida, y tiene un impacto importante en la vida de la persona y de su familia. La discapacidad intelectual no es una enfermedad mental.

Discapacidad intelectual, también conocida como retraso mental, es un término utilizado cuando una persona no tiene la capacidad de aprender a niveles esperados y funcionar normalmente en la vida cotidiana. La discapacidad intelectual puede ser la consecuencia de un problema que comienza antes desde el nacimiento. La causa puede ser una lesión, enfermedad o un problema en el cerebro. (Discapacidad mental)

Entre las más conocidas discapacidades cognitivas están: “El Autismo, El síndrome de Down, Síndrome de Asperger y el Retraso Mental. Las personas con discapacidad cognitiva tienen dificultades principalmente en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemática, mientras que en la mayoría de casos conservan intactas sus demás inteligencias tales como artística, musical, social”

1.1.5.3 Discapacidad Sensorial:

➤ Discapacidad visual:

La discapacidad visual es la carencia, disminución o defectos de la visión, dentro de la discapacidad visual se pueden establecer categorías: Ceguera Total o amaurosis, Ceguera legal (Maciel de Balbinder Paula Mariana)

La ceguera total se caracteriza a las personas que la poseen en el sentido de una pérdida de visión en absoluto y que no tienen la capacidad para distinguir la luz de la oscuridad, la ceguera total puede ser de nacimiento o adquirida a través del tiempo.

La ceguera legal o deficiencia visual es aquella en la que las personas logran distinguir o ver objetos a un alcance próximo.

La Federación Nacional de Ciegos del Ecuador es una organización autónoma, que agrupa a instituciones y organizaciones de y para ciegos, coordina, asesora, capacita y defiende derechos; impulsa la inserción laboral e inclusión social para fortalecer a sus filiales y asociados, promoviendo la representatividad del sector. (Fence)

➤ **Discapacidad auditiva:**

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

Las personas que sufren esta discapacidad tendrán problemas para oír y se verá afectada su capacidad de comunicación pues su consecuencia inmediata es una discapacidad para oír, implica un déficit en el acceso al lenguaje oral. Partiendo de que la audición es la vía principal a través de la cual se desarrolla el lenguaje y el habla. (Discapacidad Auditiva)

La discapacidad auditiva se detecta a través de una prueba de audiometría la misma que mide los problemas de intensidad y frecuencia con la que se detectan los sonidos.

La discapacidad auditiva puede ser un rasgo hereditario se puede sufrir a consecuencia de un traumatismo, una enfermedad, una larga exposición al ruido o por la ingesta de medicamentos demasiados agresivos para el nervio auditivo.

Existen personas que detectan lectura labio facial y que se comunican oralmente u otras que se comunican a través del lenguaje de signos. La Federación de Personas sordas del Ecuador, es una Organización sin ánimo de lucro que desde 1986 defiende y atiende los intereses de las personas sordas ecuatoriana así como de sus familias. La misión de la FENASEC es lograr la plena ciudadanía y la igualdad de oportunidades para las personas sordas a través de políticas encaminadas a suprimir las barreras que impiden el ejercicio de sus derechos (Universia)

Se ha evaluado mediante una encuesta, el nivel de conocimiento que tienen los servidores del SRI Regional Austro, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad; entonces la identificación efectiva de ésta problemática permitirá mejorar los niveles de inclusión y participación del personal a través de la “Construcción de una Guía Efectiva de inclusión laboral en el SRI”, la misma que en primera instancia es inexistente en la organización y busca fortalecer el conocimiento y sensibilización de los servidores acerca del tema de discapacidad, pues se pretende lograr un ambiente de trabajo adecuado para todo el personal. En base a lo expuesto el problema que se plantea resolver es el objetivo principal:

“Determinar el nivel de conocimiento que tienen los servidores del SRI Regional Austro, acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad, año 2013-2014 y para lo cual se realizarán los siguientes objetivos específicos:

- Determinar cuánto conocen los servidores del SRI sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Conocer los problemas de adaptación y ajuste de las personas con discapacidad en el SRI Regional Austro.
- Sistematizar los resultados de las encuestas a través de cuadros estadísticos.
- Socializar los resultados obtenidos a las Autoridades del SRI Regional Austro.
- Construir una Guía Efectiva de Inclusión laboral en el SRI.

De esta manera, se pretende, que el Servicio de Rentas Internas, analice su sistema de inclusión y mejore dichos procesos, siendo consecuente con lo que la Institución predica: “Hacerle bien al País”.

Anexo 1. Leyes

2. CAPÍTULO I: MATERIALES Y MÉTODOS

En el Ecuador, más de 57 mil personas con discapacidad han sido insertadas laboralmente, valorándolos como seres humanos y como trabajadores que aportan de manera productiva al crecimiento de la empresa y de nuestro país. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

Si bien muchas personas con discapacidad forman parte de un importante grupo económico en el País, y han sobresalido como empleados exitosos, aún existe un grupo importante de personas que continúan al margen de procesos de inclusión por los prejuicios que existen y persisten en la actualidad. Son múltiples las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad en el momento de querer insertarse en el campo laboral así como en la sociedad en general, realidad que muchas de las veces es desconocida tanto por los jefes, propietarios de empresas así como por los familiares cercanos.

Aún en la actualidad, es la sociedad la que muchas veces determina que personas con discapacidad no puedan acceder a laborar normalmente y desarrollarse profesionalmente, se siguen irrespetando sus derechos. La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

La presente investigación contiene los datos de identificación de los servidores con discapacidad que laboran en el SRI, quienes decidieron revelar su identidad en la misma, a través de una autorización que se puede encontrar en el Anexo 2.

PERSONAL CON DISCAPACIDAD DEL SRI REGIONAL AUSTRO

Tabla No. 1

NOMBRE	EDAD	PROFESION	TIPO DE DISCAPACIDAD	DEPARTAMENTO	TIEMPO DE SERVICIO
GRANDA BERNAL MARIA DEL CARMEN	41	Ingeniero Comercial	Física: Luxacción de cadera.	Servicios Tributarios	4 AÑOS
MEJIA CAMPOVERDE ANA MERCEDES	57	Economista	Física: Luxacción de cadera.	Gestión Tributaria	4 AÑOS
PIEDRA ARGUDO MARCELO ALONSO	45	Ingeniero Comercial	Física: Secuela en la cadera de poliomielitis.	Servicios Tributarios	7 AÑOS
SIAVICHAY MEJIA JUAN FERNANDO	38	Licenciado En Comunicación Social	Física: Parálisis cerebral infantil.	Servicios Tributarios	6 AÑOS
VELEZ ROSALES WILSON FABIAN	34	Ingeniero Comercial	Visual: Visión reuducida y progresiva.	Gestión Tributaria	3 AÑOS

Fuente: “Nómina del personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013).**

En base a lo expuesto fue imprescindible la selección de métodos cualitativos y cuantitativos con el fin de solventar la investigación desde diversos puntos de vista y de ésta manera alcanzar los objetivos propuestos.

2.1 MÉTODOS CUALITATIVOS.

2.1.1 Reunión de Socialización:

Mediante este proceso las Autoridades Departamentales, fueron informadas sobre los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los servidores del SRI Regional Austro sobre el tema propuesto. Para el efecto se presenta un video de sensibilización sobre inclusión (REGALIA, 2014), se firma un listado de participación.

Instrumentos: Materiales escritos, audiovisuales, material de apoyo, útil de oficina etc., necesario para desarrollar la actividad. Anexo 3 listado y Cd.

2.1.2 Entrevistas:

La técnica de entrevista considerada en esta investigación, creó varias respuestas por parte del grupo seleccionado de personas con discapacidad del Servicio de Rentas Internas. Se logró obtener información personalizada en torno a sus opiniones y creencias del tema investigado el objetivo es conocer sobre las aptitudes y experiencias del personal con discapacidad, con el fin de obtener información provechosa y significativa para el desarrollo de una guía de inclusión efectiva.

Instrumentos: Audio y video para captar la entrevista, papel, lápiz, resaltadores, formato de la entrevista. Anexo 4 Modelo de Entrevista y Cd.

2.1.3 Focus Group:

En términos generales, un grupo focal define el conjunto de personas que se reúnen con el fin de interactuar en una situación de entrevista grupal, semiestructurada y focalizada sobre una temática particular, que es común y compartida por todos. (Tarres, 2001)

El Objetivo principal de este Focus Group, es establecer las apreciaciones, sentimientos, opiniones, pensamientos y recomendaciones de los participantes, sobre el tema de Vivir una Discapacidad y en base a ello apuntar al desarrollo y consecución de una Guía efectiva de Inclusión laboral para el Servicio de Renta Internas.

La técnica de Focus Group utilizada, nos permitirá conocer más de cerca la realidad de los servidores con discapacidad en el SRI Regional Austro.

Instrumentos: Video, formatos, libretines, lapiceros, refrigerios, incentivos para los participantes, útiles y materiales de oficina. Anexo 5 Cd.

2.2 MÉTODO CUANTITATIVO.

2.2.1 La Encuesta

Investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de una población más amplia, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población. (Garcia Ferrando Manuel, s.f.).

2.2.1.1 Aspectos metodológicos de la investigación cuantitativa

- Método de Muestreo

El método de muestreo utilizado para el presente estudio es el muestreo aleatorio estratificado que consiste en dividir al universo en grupos heterogéneos que son mutuamente exclusivos entre sí y obtener una muestra individual por cada grupo de estudio.

- Unidad de muestreo:

En base al método de muestreo aplicado, la estratificación se basa en los departamentos en los que se divide la institución.

- Población objeto de estudio

Son los funcionarios del Servicio de Rentas Internas Región Austro.

- Fórmula para el cálculo de la muestra

La fórmula utilizada en el estudio para el cálculo de la muestra:

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

Dónde:

σ = nivel de confianza

N = universo o población

p = probabilidad a favor

q = probabilidad en contra

e = error estándar (Triola)

Se aplicó el programa "STATS" para el cálculo de la muestra

Descripción del software: Para determinar el tamaño de la muestra y obtener números aleatorios.

Funciones: La obtención de las muestras representativas para cada proyecto es obtenida mediante STATS el cuál dentro de un universo específico, de acuerdo a las características que el proyecto demande, y un margen de error de $\pm 5\%$ se obtiene una muestra que represente un segmento adecuado para ser evaluado y tomado como objeto de investigación.

A continuación presento la muestra propuesta:

Tabla No. 2

- Número de servidores encuestados.

UNIVERSO	MARGEN DE ERROR	NIVEL DE CONFIANZA	MUESTRA PROPUESTA
210 SERVIDORES	2.78%	95%	180 ENCUESTAS EFECTIVAS

Fuente: “Nómina del personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013).

Tabla No. 3

- Distribución de la muestra.

DISTRIBUCION DE LA MUESTRA			
DEPARTAMENTO	NRO. DE SERVIDORES	% DE DISTRIBUCION	DISTRIBUCION MUESTRA
ADMINISTRATIVO FINANCIERO	10	5%	8
AUDITORIA TRIBUTARIA	34	16%	28
COBRANZAS	6	3%	5
DIRECCIÓN PROVINCIAL	2	1%	2
DIRECCIÓN REGIONAL	3	1%	3
GESTION TRIBUTARIA	51	24%	43
JURIDICO	10	5%	8
PLANIFICACION	2	1%	2
RECLAMOS	17	8%	14
RECURSOS HUMANOS	5	2%	4
SECRETARIA	19	9%	16
SERVICIOS TRIBUTARIOS	52	25%	43
TOTAL	211		176

Fuente: “Nómina del personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013)

- Método de recolección

La Encuesta se aplicó de forma personal a los funcionarios y los datos se manejaron de forma confidencial. El cuestionario aplicado posee una serie de preguntas que sirvieron para obtener las opiniones de los empleados públicos del Servicio de Rentas Internas, sobre el tema “Nivel de conocimiento y Percepción sobre discapacidades” Además, se preguntó sobre características de las personas encuestadas (sexo, tiempo en la empresa, departamento en el que labora), pues resulta importante averiguar si existen diferencias en lo que opinan cada uno de esos grupos. No se observa en los cuestionarios de datos de la encuesta, ninguna información que permita la identificación de las personas que han participado en las mismas.

La elaboración de las preguntas se diseñó minuciosamente con el fin de evitar confusión y con el objeto de que el cuestionario sea entendido por todas las personas encuestadas independientemente de su nivel de formación o cualquier otra característica, se pretende de esta forma que las preguntas sean equilibradas y de ninguna manera sesgada. Anexo 6 encuestas.

- Procesamiento de datos: *Ficha Técnica:*

Tabla No. 4



Autor: Silva, Paola (2013)

- Ciudades de Levantamiento:

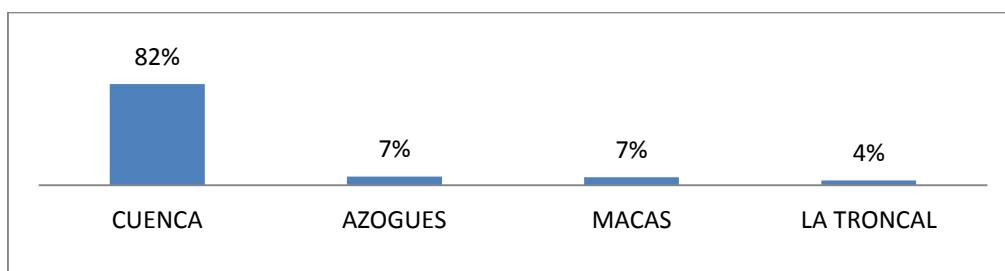
Tabla No. 5

CUENCA	AZOGUES	MACAS	LA TRONCAL	TOTAL
148	13	12	7	180

Fuente: “Nómina del personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013)

Gráfico No. 1



Fuente: “Nómina del personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013)

Como se observa en el gráfico 148 personas pertenecen a la ciudad de Cuenca con un porcentaje del 82%, el 7% representa a la ciudad de Azogues con un número de 13 encuestados, 7% del personal encuestado son de la ciudad de Macas, 12 servidores, mientras que un 4% corresponden a La Troncal con un número de 7 personas encuestadas.

El tiempo de duración del proceso fue de un mes aproximadamente en toma de encuestas, las dificultades encontradas, fueron principalmente, el tiempo de espera en que algunos servidores, se reintegren a sus funciones ya sea por tiempo de vacaciones, permisos médicos, etc.

La experiencia fue satisfactoria al recibir las encuestas y conocer que la logística aplicada fue positiva, pues generó expectativa por conocer los resultados.

3. CAPÍTULO 2: RESULTADOS

3.1 RESULTADO DE LA ENTREVISTA

1) ¿Qué tipo de Discapacidad tiene usted? ¿Cómo adquirió esta discapacidad?

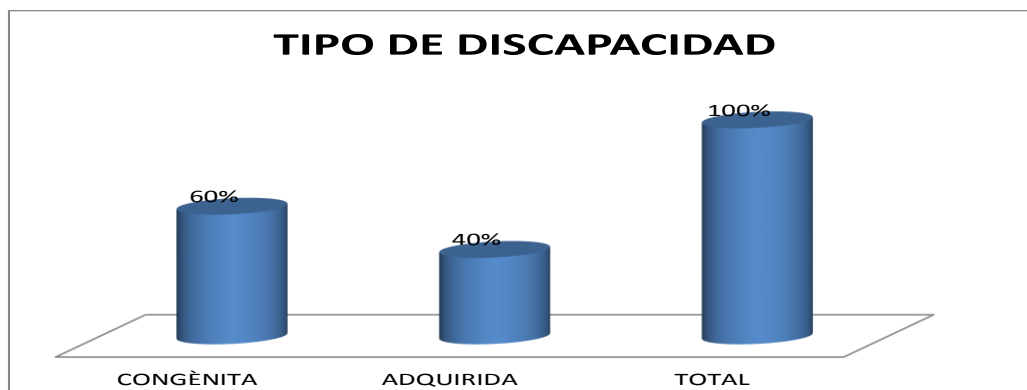
Tabla No. 6

PREGUNTA	ENTREVISTADO	RESPUESTA (S)
1.¿Qué tipo de Discapacidad usted tiene? ¿Cómo adquirió usted esta discapacidad?	Ing. Wilson Vélez Rosales.	Visión reducida y progresiva.
	Eco. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	Luxación de la cadera.
	Lcdo. Juan Fernando Siavichay Mejía.	Parálisis cerebral infantil.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Secuela en la cadera de la poliomielitis.
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	Luxación de la cadera.

Fuente: “Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013).

Gráfico No. 2



Fuente: “Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013).

Cómo se observa en el gráfico, el 60% de personas entrevistadas del Servicio de Rentas internas posee una discapacidad congénita o de nacimiento y el 40% adquirió la discapacidad en el transcurso de su vida.

2) ¿Cuál considera que es el mayor problema que le ha ocasionado esta discapacidad?

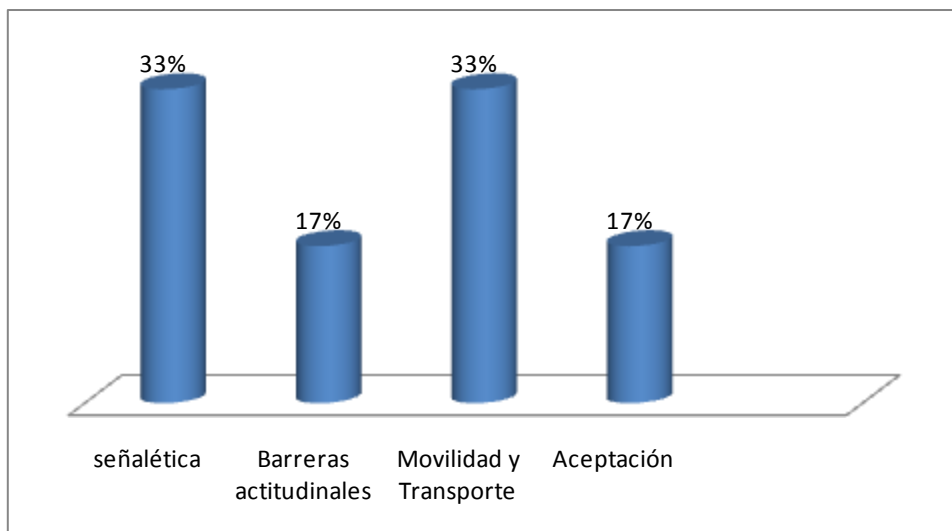
Tabla No. 7

PREGUNTA	ENTREVISTADO	RESPUESTA (S)
2. ¿Cuál considera que es el mayor problema que le ha ocasionado esta discapacidad?	Ing. Wilson Vélez Rosales.	Todo lo que está diseñado en la sociedad, el hogar, el trabajo está creado para gente que tiene visión normal o casi normal. Tengo que hacer un poco más de esfuerzo para leer.
	Eco. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	Barreras laborales, excusas a pesar de existir un llamamiento público. No me han permitido siquiera llegar a una entrevista.
	Lcdo. Juan Fernando Siavichay Mejía.	Barreras arquitectónicas. Es difícil el acceso a ciertas instituciones públicas o privadas.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Realmente para mi fue difícil, no podía movilizarme de un lado a otro, yo gateaba como un bebé.
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	Ahora no tanto, pero si la aceptación de las personas que están a tu alrededor. Tuve muchos inconvenientes en el colegio, la escuela, la gente no le acepta tal como uno es. Día a día lo es el transporte, por el hecho de que va a pagar menos no nos llevan.

Fuente: “Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013).

Gráfico No. 3



Fuente: “**Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas**”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**.

El 33% del personal considera que existen problemas en cuanto a señalética se refiere, pues todo lo que está diseñado en la sociedad lo hacen pensando en la gente que no tiene problemas de discapacidad.

Un 17% de servidores tiene problemas en cuanto a barreras actitudinales, es decir dificultades experimentadas a causa de su discapacidad en su trabajo y que impiden que estas personas, entreguen todo su potencial.

El 33% señala también que la movilidad y transporte son un inconveniente, existen aún lugares que no son aptos para el libre movimiento o desplazamiento de este importante segmento de la población, a pesar de normativas legales que exigen, de ciudades aptas para personas con discapacidad.

Como podemos observar en el gráfico, 17% del grupo encuestado, señala que la Aceptación, constituye un gran problema pues afecta a la persona que la vive y disminuye notablemente su dignidad como ser humano.

3) En una situación reciente su jefe le pidió algo de mucha dificultad para usted, ¿Qué tuvo que hacer para poder ejecutar esta actividad?

Tabla No. 8

PREGUNTA	ENTREVISTADO	RESPUESTA (S)
3. En una situación reciente, su jefe le pidió algo de mucha dificultad para usted, ¿Qué tuvo que hacer para poder ejecutar esta actividad?	Ing. Wilson Vélez Rosales.	Los trabajos que yo he aceptado han sido porque me he sentido en la capacidad de realizarlo, he ocupado los medios que he necesitado, he conseguido lentes, he aprovechado de la ciencia y de lo que tengo a mi alcance, la mayor dificultad a sido acercarme un poco mas a un documento, no ha sido un dificultad mayor.
	Eco. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	No he tenido problemas, no se han presentado dificultades, en la Institucion existe consideración. Siempre están prestos a ayudar.
	Lcdo. Juan Fernando Siavichay Mejia.	Levantar cajas yo no puedo, si mi jefe me pidiera hacer algo de eso yo hablaria con el y le explicaria. Yo trato de adaptarme y manejarme de acuerdo a mis posibilidades
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Bueno, no se si compleja, mi jefa confia en mi y me manda a Paute y Gualaceo, yo mismo me ponía las limitaciones, veía dificultad, pero mi jefe me decía que yo puedo y en verdad ahora veo que no es un limitante. En ocasiones, pensamos que no vamos a poder, pero si se puede.
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	Cuando salgo de brigada puedo hacer todo, lo que no puedo hacer es cargar cosas.

Fuente: “**Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas**”.

Autor: **Silva, Paola (2013).**

Las actividades que realizan los servidores cotidianamente, no implican ningún esfuerzo físico, razón por la cual no han existido mayores dificultades, según indican, han tendido el apoyo y a razón de ello no han visto reducidas sus funciones.

Es indudable la obligatoriedad que tienen las empresas en cuanto a la contratación de personas con discapacidad y el hecho de brindarles todo lo necesario para realizar su trabajo de la mejor manera. Es obvio entonces que las empresas deben acatar lo que dispone la ley:

“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 laborales.” (Ley Orgánica de Discapacidades)

4) Coménteme alguna situación que dificultó su ingreso al SRI, y que de no haber tenido discapacidad no le hubiese sucedido.

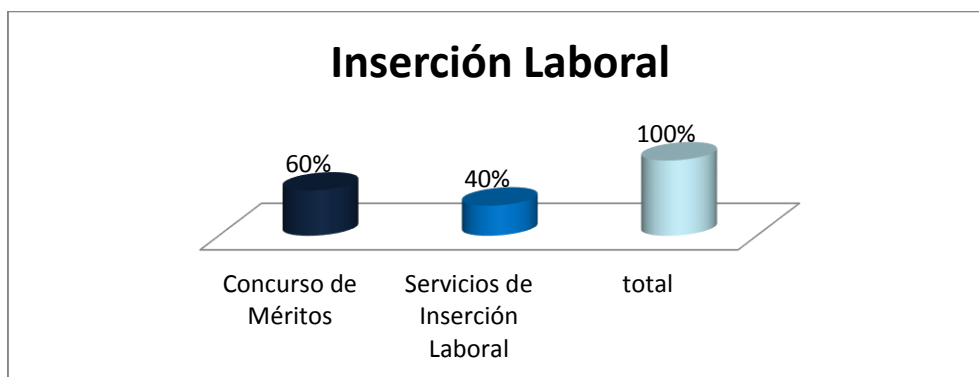
Tabla No. 9

PREGUNTA	ENTREVISTADO	RESPUESTA (S)
4. Coménteme alguna situación que dificultó su ingreso al SRI, y que de no haber tenido discapacidad no le hubiese sucedido.	Ing. Wilson Vélez Rosales.	Entré por concurso, sin necesidad de mi carnet en un inicio. Para un ascenso ocupé el beneficio de mi carnet, pero me sentí intimidado por el hecho del que dirán. Concurse, gané, y según los resultados influyó el carnet. Pero que de frente haya ocurrido algo no, pero durante el proceso del concurso si se dieron algunos problemas. Por ejemplo el porqué hago deporte si tengo discapacidad?, ante los ojos de la gente uno debe verse menos para que te puedan aceptar de buena manera. Eso causó un mal sabor en la inserción.
	Eco. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	Si estoy en el SRI es porque fui convocado por un Institución que colocaba personas con discapacidad, mi boleto de entrada fue mi carnet.
	Lcdo. Juan Fernando Siavichay Mejía.	Yo entré al SRI, por medio de un concurso, realicé pruebas técnicas y la psicométricas.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Yo presenté mi carpeta en una empresa para discapacidades y de allí me llamaron a la entrevista en el SRI, rendí pruebas y logré entrar. Mis compañeros en esa época se portaron muy bien, un inconveniente fue la salida al almuerzo por mi movilidad.
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	Gané un concurso para ingresar, el segundo concurso gané por mi discapacidad, eso generó mucho malestar de las personas, nadie entendió, ni entiende, y me corrió y me da recelo de participar. Pienso que en mi edad adulta me llegó este derecho.

Fuente: “Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013).**

Gráfico No. 4



Fuente: “Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013).

Podemos observar que 60% del personal ingresó al SRI, por un concurso de Méritos y Oposición, lo que nos muestra, que no fue necesario el uso de su carnet de discapacidad para acceder al sector público, pues participaron de acuerdo a la ley y normativas vigentes, situación que motiva al personal con discapacidad pues su ingreso fue por méritos.

40% de los servidores afirman que gracias a los servicios de Inserción laboral obtuvieron su trabajo dentro de la Institución, sin la ayuda de los mismos no hubiese sido posible su ingreso al sector público, pues les permitió tener información y asesoramiento sobre el mercado de trabajo, ofertas de empleo disponibles y de esta manera se hizo posible el proceso de incorporación a la institución.

5) ¿Cuáles son sus fortalezas? ¿Qué actividades realiza con mayor comodidad? ¿Qué le gusta hacer?

Tabla No. 10

PREGUNTA	ENTREVISTADO	RESPUESTA (S)
5 ¿Cuáles son sus fortalezas? ¿Qué actividades realiza con mayor comodidad? ¿Qué le gusta hacer?	Ing. Wilson Vélez Rosales.	Mis fortalezas laborales: toda actividad trato de hacerla de la mejor manera, trato de esmerarme mucho y que mi trabajo satisfaga la expectativa en la Administración tributaria. Yo no hago nada que no me apasione porque lo que no me apasione lo haría mal. Esta labor me apasiona y lo hago con el mayor de los gustos.
	Eco. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	Trato de cumplir mi trabajo. Mis tareas no son muy complejas, trato de que la atención al público sea buena y eficiente, trato de cuidar mi trabajo, el orden y la tranquilidad, doy una buena imagen. Me gusta lo que hago me siento cómoda con lo que hago.
	Lcdo. Juan Fernando Siavichay Mejía.	Yo trato de hacer bien mi trabajo, a veces me demoro un poco pero lo trato de hacer bien, tengo metas, quiero subir, soy comunicador social y no sé si mas adelante se abra un departamento de Comunicación Social.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Yo tengo muchas cosas buenas, soy un buen amigo y compañero, soy un confidente, la gente confía en mí, soy sincero, honesto, trato de ayudar en lo que puedo.
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	Soy muy amigable, trabajar con gente no me disgusta para nada. Siempre he trabajado con gente, he formado parte de grupos sociales.

Fuente: “Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013).

Los servidores, están satisfechos con sus responsabilidades laborales, las fortalezas se enfocan a cualidades de esfuerzo y voluntad con su trabajo, con las cuales demuestran su capacidad y las ganas de alcanzar lo que se proponen por difícil que esto sea. Son personas con una voluntad firme, que luchan por lo que quieren.

6) ¿Cuál es la principal dificultad que encuentra en su vida diaria, relacionada a su trabajo y cree se puede solucionar con facilidad?

Tabla No. 11

PREGUNTA	ENTREVISTADO	RESPUESTA (S)
6.¿Cuál es la principal dificultad que encuentra en su vida diaria, relacionada a su trabajo y cree se puede solucionar con facilidad?	Ing. Wilson Vélez Rosales.	Las señales han mejorado, tratan de que las cosas sean mas visibles. Todo se ha hecho bastante visible en el trabajo, el hecho de darme un computador con un monitor moderno me ayuda mucho.
	Eco. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	Todo tengo en el sistema, no encuentro problemas en la Institución.
	Lcdo. Juan Fernando Siavichay Mejía.	Sé que no se puede tener todo, pero por mi movilidad considero que tener una fotocopidora me ayudaría mucho, sin embargo me he adaptado y he buscado las formas para que esto no me afecte.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Me siento mal cuando tengo que salir, por ejemplo no puedo bailar. En el trabajo, en cuanto a lo laboral, todo puedo hacer. Pienso que mis amigos se sienten incómodos porque no puedo disfrutar al igual que ellos.
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	No me pongan el aire acondicionado, a mí me afecta, el área no dispone de ventilación apropiada, debería haber un mejor sistema de ventilación. Cuando existe una discapacidad física deberían existir los recursos a nuestro alcance, por ejemplo una impresora, un teléfono un timbre, etc., hablo por la movilidad. Debe haber una mejor organización de las cosas.

Fuente: “Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013).

Los servidores, requieren básicamente recursos o ayudas técnicas que les ayuden a mejorar su desempeño laboral, una mejor infraestructura y una correcta adecuación de espacios laborales.

7) Coménteme alguna situación que ha tenido que enfrentar. ¿A tenido por ejemplo un trato desconsiderado hacia a usted?

Tabla No. 12

PREGUNTA	ENTREVISTADO	RESPUESTA (S)
7. Coménteme alguna situación que ha tenido que enfrentar. ¿A tenido por ejemplo un trato desconsiderado hacia a usted?	Ing. Wilson Vélez Rosales.	En una cooperativa ocupé la fila especial, el guardia no de buena forma se acercó y me dijo que haga la otra fila, el quería indagar, quería saber que tengo. La gente piensa que para tener discapacidad uno tiene que estar postrado. Existe falta de cultura, la gente tiene que aceptar que somos iguales a los demás pero con algún sentido mermado no más. El prejuicio se da en la Ley y los beneficios que tenemos las personas con discapacidad, porque la gente piensa que una persona con discapacidad no debería tener un derecho o ventaja sobre los demás, la gente piensa que es una desventaja para ellos y por lo tanto, tratan de mermarnos en nuestra carpeta o curriculum.
	Eco. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	Existe mucha amabilidad en las personas, el punto positivo es que nadie le habla duro ni le discrimina. En alguna ocasión tuve una situación difícil en el bus. El chofer me pidió evidencia de mi carnet. La persona se fue hablando, se dan los prejuicios completamente, no todos comprenden a las personas con discapacidad.
	Lcdo. Juan Fernando Siavichay Mejía.	He tenido un montón de problemas en el transporte, los buseros sobre todo. Cuando me ven no paran, ¿será por que pagamos mitad de pasaje?. Con los contribuyentes en especial no he tenido problemas, si usted rechaza un trámite le van gritando al igual que a todos.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Alguna vez quise saludar a una chica y ella al verme no me dio la cara, dentro de mi me sentí muy mal.
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	Básicamente, la gente tiene un trato especial, utilizan términos grotescos: la persona coja, la inválida o liciada. La persona no tiene cultura. Por ejemplo, tuve la oportunidad de salir en la corte del colegio y me pidieron que no salga, porque iba a dañar la coreografía. En un desfile la persona que estaba a cargo se acercó y me dijo: tu, no te vas. Si no puedo hacer algo yo lo digo no era necesario que me trate de esa manera.

Fuente: **“Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.**

Autor: **Silva, Paola (2013).**

Dentro de la Institución como tal, la mayoría de servidores no ha tenido tratos desconsiderados o descomedidos. Sin embargo, lo normal, es tener un “trato normal”, es decir, respetando las

diferencias, lo cual no han tenido este grupo de servidores de acuerdo a sus distintas experiencias de vida.

8) Coménteme una situación en la que usted sintió discriminación.

Tabla No. 13

PREGUNTA	ENTREVISTADO	RESPUESTA (S)
8. Coménteme una situación en la que usted sintió discriminación.	Ing. Wilson Vélez Rosales.	No he tenido discriminación por la discapacidad que tengo, hay veces en que no alcanzo a leer o ver y me dicen: pero si está cerquita, la gente no tiene conocimiento sobre discapacidades y dificultades, la gente cree que las personas que están a su lado tienen las mismas capacidades respecto a los sentidos en este caso la vista. por ello no le comprenden esta situación.
	Eco. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	En la Institución no. En otros lados no ven estudios, le tratan de pagar el básico, no ven conocimiento, experiencia, etc. Es una barrera.
	Lcdo. Juan Fernando Siavichay Mejía.	En el transporte básicamente.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Siempre ha existido la discriminación, me llamaron de una empresa para que trabaje, me fui ilusionado, pero cuando la persona que me iba a entrevistar me vio, no me dejó pasar. En cuanto al transporte es muy complicado, cuando me ven a mi solo no paran.
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	Cuando gané un concurso hubieron muchos comentarios que no me gustaron, como por ejemplo: que les gustaría tener una discapacidad para tener esa ventaja.

Fuente: **“Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.**

Autor: **Silva, Paola (2013).**

No existe un parámetro uniforme en cuanto a discriminación, sin embargo han sido varias las causas o circunstancias que los servidores han tenido que enfrentar. El desconocimiento de la ley es una barrera que se debe eliminar en la Institución. La discriminación que han sufrido los servidores se debe a un trato desfavorable, violándose así sus derechos fundamentales.

9) ¿Alguna vez ha sentido que sus derechos por causa de su discapacidad no han sido respetados?

Tabla No. 14

PREGUNTA	ENTREVISTADO	RESPUESTA (S)
9.¿Alguna vez ha sentido que sus derechos por causa de su discapacidad no han sido respetados?	Ing. Wilson Vélez Rosales.	Los derechos están establecidos y por eso están en una ley, son respetados pero no son muy aceptados, lo que falta es concientizar a la gente. La gente que tuvo en su hogar algún familiar con discapacidad, son ellos los que están en la capacidad de comprender, pero el normal y común de la gente no tiene esa conciencia, de que somos los mismos, pero con algún sentido mermado.
	Eco. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	El transporte, si no demuestro con un documento no me dejan subir, mis derechos no han sido respetados. Si quiero viajar lejos no aceptan mi carnet.
	Lcdo. Juan Fernando Siavichay Mejía.	En el transporte, mis derechos no han sido respetados.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Quise hacer los trámites para importar un vehículo, cuando hice la recalificación me bajaron a un porcentaje mucho menor, mi discapacidad es obvia, y sentí que mis derechos no fueron respetados, no me recalificó un especialista sino un medico general.
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	El hecho del comentario que le mencioné. Somos pocas las personas con titulo de tercer nivel que están trabajando en algún puesto especial.

Fuente: “Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013).**

El mayor inconveniente que tienen los servidores en cuanto al no respeto de sus derechos, surge en el transporte público. Dentro de la Institución se manifiestan como aspectos relevantes la

aceptación por obligación más no por convicción, sofocando oportunidades y desperdiciando un talento humano invaluable.

10) ¿Considera que una persona con discapacidad, debe tener ventajas frente a sus compañeros?

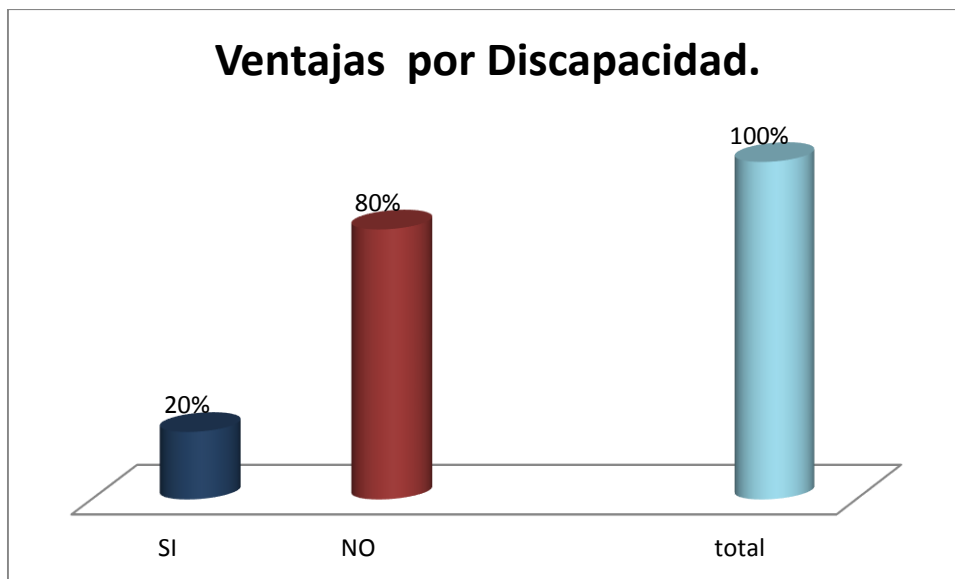
Tabla No. 15

PREGUNTA	ENTREVISTADO	RESPUESTA (S)
10. ¿Considera que una persona con discapacidad, debe tener ventajas frente a sus compañeros?	Ing. Wilson Vélez Rosales.	La ventaja de la ley es buena porque nadie da trabajo a una persona con discapacidad, debido a la ley mejoró el estilo de vida, es importante tener una ventaja sobre los demás, pues no debe haber una conciencia natural de contratar personas con discapacidad, piensan que la discapacidad resta. Existen beneficios que se han equilibrado y todos tenemos derecho.
	Eco. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	Todos estamos a la misma altura, no debería existir favoritismo.
	Lcdo. Juan Fernando Siavichay Mejía.	Las ventajas están por ley, por ejemplo los cinco puntos en un concurso, pero considero que en lugar de ventaja ha traído problemas, por ejemplo si yo saco setena puntos en un concurso gano y no estoy de acuerdo, No considero que deberíamos tener ventajas. Yo no considero que el hecho de tener una discapacidad , tenga que ser una ventaja sobre otros. Mi discapacidad es física no es mental. Si yo me pongo a concursar, todo está en lo que yo me prepare y estudie, si yo me preparo bien, puedo sacar mas de cien y no valerme de esos cinco puntos.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	No ventajas, pero si una consideración, que puesto podría ocupar por ejemplo o consideraciones en cuanto al trato. Las personas que no tienen discapacidad, deben conocer sobre las ayudas que se deben brindar al personal que tiene discapacidad.
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	Ventajas no, debemos ser aceptados, no ha todo el mundo le podemos caer bien, pero debemos hacer lo mejor para adaptarnos, porque allí encontramos aceptación.

Fuente: “Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013).**

Gráfico No. 5



Fuente: “Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013).**

La percepción sobre las ventajas que se ofrece a personas con Discapacidad está dividida, el 20% de funcionarios considera que deberían tener ventajas por su discapacidad pues la sociedad limita sus oportunidades de trabajo.

El 80% piensan que no deberían existir estas ventajas porque su capacidad intelectual les ha brindado igual oportunidad, consideran que no se deberían llamar ventajas, si no consideraciones de acuerdo a su limitación, es decir las actividades y exigencias deberían ser de acuerdo a su discapacidad.

11) Recomendaciones obtenidas en la Entrevista.

Tabla No. 16

RECOMENDACIONES	ENTREVISTADO	RESPUESTA (S)
Guía efectiva de Inclusión Laboral	Ing. Wilson Vélez Rosales.	La guía no debe ser algo fijo y firme, siempre debe ser acondicionada a la realidad. La guía debe tratar de que la inserción laboral sea aceptada de la mejor manera. Considero que debería tratarse sobre los derechos de las personas con discapacidad. Se debería tener un representante el cual debería conversar constantemente con los dirigentes.
	Eco. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	Debería haber apertura y conocimiento para que personas de mayor edad puedan trabajar, no debería ser un impedimento para trabajar en cargos públicos. La accesibilidad es un punto importante a tocar.
	Lcdo. Juan Fernando Siavichay Mejía.	En la guía me gustaría que se indique que no se discrimine al discapacitado por un problema físico, por ejemplo en el caso de los buseros. No todos tienen una buena preparación o educación. Se debería conocer y realizar talleres para que los compañeros sientan que es ser discapacitado,
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	La movilidad es un punto muy importante que debe ser tocado en la guía. Debería considerarse que las personas con discapacidad debemos trabajar en un primer piso.
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	Considero que dentro de la guía debería haber un instructivo para todos, para que sepamos como nos sentimos las personas con discapacidad. Las facilidades que tenemos.

Fuente: “Entrevista al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013).**

Los servidores del SRI, indican algunas recomendaciones que quisieran ver reflejados en la guía de Inclusión laboral, entre ellos el conocimiento de la Ley, la inserción laboral, la realización de talleres, el tema de movilidad, y el conocimiento en general sobre que es la discapacidad.

3.2 RESULTADOS DEL FOCUS GROUP.

Tabla No. 17

PREGUNTA	PARTICIPANTE	RESPUESTA
1. ¿Con qué frecuencia ustedes experimentan diversas situaciones de discriminación por su condición?	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	En el colegio impidieron que participe en una coreografía. Trato despectivo en el bus y especialmente en mi niñez y adolescencia
	Ing. Wilson Fabián Vélez Rosales.	Mi limitación visual me impide leer bien y cuando hago parar el transporte o ya está muy cerca no se detienen para llevarme.
	Lic. Com. Juan Feranando Siavichay Mejía.	En los edificios públicos no hay buena accesibilidad.
	Econ. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	Antes de mi operación, cuando era más notoria mi discapacidad, el trato de las personas era más despectivo y grosero.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	No responde

Fuente: **“Focus Group al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.**

Autor: **Silva, Paola (2013).**

Los funcionarios han enfrentado situaciones de discriminación, por su discapacidad básicamente en dos aspectos: Trato despectivo de las personas especialmente en la época de la niñez y adolescencia. Dificultad en la accesibilidad a edificios y al transporte público.

De allí la importancia de tener una actitud positiva frente a las circunstancias que les ha tocado vivir a este grupo de servidores, existen varias actitudes en las personas que comparten con las personas con discapacidad: lástima, sobreprotección, rechazo, etc., todas y cada una de estas actitudes influyen en la posibilidad de integración pues permiten u obstaculizan la equidad de oportunidades.

La accesibilidad es un punto clave en Inclusión y se ha convertido en un reto que enfrenta la sociedad, pues se trata de intervenir en el entorno en el que se desenvuelve una persona con discapacidad, facilitándole un proceso de vida normal.

Tabla No. 18

PREGUNTA	PARTICIPANTE	RESPUESTA
2. ¿Son respetados sus derechos en la actualidad?	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	El trato despectivo de las personas.
	Ing. Wilson Fabián Vélez Rosales.	En una cooperativa me hicieron problema al usar la fila preferencial.
	Lic. Com. Juan Feranando Siavichay Mejía.	El bus de transporte público no me lleva.
	Econ. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	No me han asignado un espacio para el estacionamiento vehicular.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	El bus de transporte público no me lleva. El médico me hizo una recalificación y bajó mi nivel de discapacidad, ahora no puedo hacer uso de mis derechos.

Fuente: “**Focus Group al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas**”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**.

Básicamente sus derechos no han sido respetados por la incomprensión de los ciudadanos y de sus compañeros dentro de la institución, debido a la condición de discapacidad que enfrentan. En lugares públicos, como cooperativas, hospitales, transporte y dentro de la misma Institución, hay dificultad de hacer uso de sus derechos, porque es notoria su discapacidad y porque las personas a causa de su desconocimiento, no les brindan el mismo trato que a otros ciudadanos.

Tabla No. 19

PREGUNTA	PARTICIPANTE	RESPUESTA
3. A) ¿El acceso a puestos de trabajo disminuye a causa de su condición de discapacidad? B) ¿Qué ofertas de trabajo le hacen a una persona con discapacidad?	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	Sí, es una limitante. Las propuestas son generalmente para recepcionistas, cajeras.
	Econ. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	En la empresa a la que acudí, no aceptaban personas con discapacidad y punto.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	La discapacidad no ha sido una limitante en mi carrera.
	Lic. Com. Juan Feranando Siavichay Mejía.	No contesta
	Ing. Wilson Fabián Vélez Rosales.	No contesta

Fuente: “**Focus Group al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas**”.

Autor: **Silva, Paola (2013).**

Las respuestas están divididas, en algunos casos su discapacidad no ha sido un impedimento para conseguir trabajo ya que intelectualmente son muy capaces y tienen un buen nivel académico. Sin embargo las ofertas de trabajo son para niveles de puestos no acordes a su perfil profesional principalmente en la empresa privada, muchas empresas u organizaciones se ven en la obligación legal de contratarlos con el fin de cumplir con un porcentaje establecido.

Tabla No. 20

PREGUNTA	PARTICIPANTE	RESPUESTA
4, ¿Considera usted que son pocas las personas con discapacidad que han logrado obtener un título de tercer nivel?	Econ. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	no responde
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	no responde
	Lic. Com. Juan Feranando Siavichay Mejía.	no responde
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	Sì, son pocas, no es una mayoría inmensa, y en el trabajo en ocasiones te preguntan si tienes un título y si tienes discapacidad. Luego dicen: Para qué estudiar? Tù has de ganar.
	Ing. Wilson Fabián Vélez Rosales.	Las Universidades no dan la accesibilidad para personas con discapacidad. Existe un padecer en cuanto al acceso a la universidad.

Fuente: “**Focus Group al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas**”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**.

Consideran que son muy pocas las personas de su condición que tienen acceso a una educación superior, especialmente porque las Universidades no dan acceso a personas con discapacidades aún mayores. En el trabajo consideran que sus compañeros al conocer de que tienen un título de tercer nivel se ven perjudicados debido a los concursos de méritos y oposición existentes especialmente en el sector público en donde la personas con discapacidad tienen derecho a las acciones afirmativas que la ley otorga a favor de sus derechos.

Tabla No. 21

PREGUNTA	PARTICIPANTE	RESPUESTA
5. ¿Cuáles fueron sus motivaciones para lograr su desarrollo profesional?	Ing. Wilson Fabián Vélez Rosales.	Mi familia
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Mi familia
	Lic. Com. Juan Feranando Siavichay Mejía.	No contesta
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	Fue siempre el Apoyo familiar.
	Econ. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	El Apoyo familiar y mi capacidad.

Fuente: “**Focus Group al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas**”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**.

La motivación más importante para obtener su desarrollo profesional ha sido el apoyo familiar y creer en sus capacidades. Los servidores no manifiestan tener apoyo de los representantes de las empresas ni de los compañeros. De allí la importancia de la familia y sobre todo los padres al momento de brindar una educación fundamentada en valores pues en ellos está el resultado de un ser exitoso y feliz a pesar de las circunstancias.

Tabla No. 22

PREGUNTA	PARTICIPANTE	RESPUESTA
6. ¿Por su condición de discapacidad cuáles consideran ustedes que son sus limitaciones laborales?	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	No puedo hacer esfuerzo físico.
	Econ. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	En un trabajo no me consideraron por mi discapacidad, tenía que hacer todo tipo de trabajo.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Cargar cajas, subir escaleras.
	Ing. Wilson Fabián Vélez Rosales.	Mi limitación visual se ha visto compensada con tecnología acorde a mi necesidad.
	Lic. Com. Juan Feranando Siavichay Mejía.	Realizar cargas pesadas, eso no puedo hacer.

Fuente: “Focus Group al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013).

En el caso de los servidores del SRI, al tener una discapacidad física su limitante es el realizar esfuerzo físico.

Tabla No. 23

PREGUNTA	PARTICIPANTE	RESPUESTA
7. ¿Cree usted que existen responsabilidades y actividades específicas, que deben asignar a personas con discapacidad?	Econ. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	Cualquier actividad me pueden asignar, siempre que no sea física.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Cargar cajas, subir escaleras.
	Ing. Wilson Fabián Vélez Rosales.	Puedo hacer todo.
	Lic. Com. Juan Feranando Siavichay Mejía.	Como le dije: cargar es difícil para mí.
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	No contesta

Fuente: “Focus Group al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013).

Los servidores consideran que se debería designar las tareas o responsabilidades de acuerdo a su capacidad en cuanto a lo físico, pues se consideran personas con mucho potencial intelectual.

Tabla No. 24

PREGUNTA	PARTICIPANTE	RESPUESTA
8. ¿Cuál es el término correcto para referirnos a una persona con discapacidad?	Econ. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	Nada, simplemente del nombre.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	No contesta la pregunta.
	Lic. Com. Juan Feranando Siavichay Mejía.	No contesta la pregunta.
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	No se debe dar un término diferente a nadie.
	Ing. Wilson Fabián Vélez Rosales.	Llamar discapacitado a alguien, da una connotación de limitado. Se debe cambiar la cultura de no dar ninguna distinción entre una persona con discapacidad y una persona sin discapacidad.

Fuente: “Focus Group al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013).

El término discapacitado lo consideran como peyorativo, puede generar una connotación de limitación o torpeza, por esta razón es necesario que sean considerados como personas con discapacidad y al referirse a los mismos debe hacerse por su nombre o profesión.

Tabla No. 25

PREGUNTA	PARTICIPANTE	RESPUESTA
9. ¿Piensa usted que la ley actual beneficia a las personas con discapacidad y tal vez genera un problema?	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Las empresas piensan que nos están haciendo un favor y no es así porque una persona con discapacidad puede hacer un buen trabajo.
	Ing. Wilson Fabián Vélez Rosales.	Depende de la comprensión, calidad humana de cada persona.
	Lic. Com. Juan Feranando Siavichay Mejía.	No
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	Si genera un problema a otras personas por los beneficios que nos ofrece,
	Econ. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	Pienso que no.

Fuente: “Focus Group al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013).

Muchas empresas consideran que incluir laboralmente a una persona con discapacidad se constituye en un favor que se le hace a la misma. Además la interpretación de la ley está sujeta a la comprensión y calidad humana.

Tabla No. 26

PREGUNTA	PARTICIPANTE	RESPUESTA
10. ¿Qué facilidades le ha dado la institución para cumplir con su trabajo?	Lic. Com. Juan Feranando Siavichay Mejía.	No contesta la pregunta.
	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	No contesta la pregunta.
	Ing. Wilson Fabián Vélez Rosales.	Me facilitan la tecnología para mejorar mi limitación visual.
	Econ. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	Cuando hay brigadas no puedo asistir, me aceptan y comprenden mi situación.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Seguridad, accesibilidad y tecnología.

Fuente: **“Focus Group al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas”**.

Autor: **Silva, Paola (2013)**.

A pesar de que no se observa convicción en sus respuestas, las mismas que están condicionadas por el temor a perder su trabajo, los servidores manifiestan que la institución ha facilitado ayuda de acuerdo a su discapacidad en cuanto a los requerimientos e instrumentos necesarios para poder desarrollar sus actividades.

Sin embargo no resulta un apoyo, es una obligación de la Institución brindar a los servidores las facilidades para realizar un trabajo adecuado y bien hecho además de ser un derecho Constitucional: *“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”* (CONSTITUCION DEL ECUADOR , 2008)

Tabla No. 27

RECOMENDACIONES	PARTICIPANTE	RESPUESTA
11. Que recomendaciones podría hacer?	Ing. María del Carmen Granda Bernal.	Dar a conocer lo que significa la discapacidad.
	Econ. Ana Mercedes Mejía Campoverde.	la Guía debe ser difundido fuera del lugar de trabajo.
	Ing. Marcelo Alonso Piedra Argudo.	Se debe considerar a las personas con discapacidad, pues aportan a la ciudadanía y son muy capaces.
	Lic. Com. Juan Feranando Siavichay Mejía.	Difundir el conocimiento de un buen lenguaje.
	Ing. Wilson Fabián Vélez Rosales.	Informar, socializar.

Fuente: “**Focus Group al personal con discapacidad del Servicio de Rentas internas**”.

Autor: **Silva, Paola (2013).**

El grupo de personas con discapacidad, invitado a este evento, aportó información muy importante, la cual permitió evaluar con eficacia las opiniones, experiencias, y expectativas que tienen estos servidores y que hicieron posible el desarrollo de una Guía efectiva de inclusión laboral.

Gracias a éste medio de se pudo recopilar información relevante, incluso posturas diferentes o distintos puntos de vista lo cual hizo enriquecedora a esta experiencia.

El método utilizado permitió una participación activa de mis invitados en donde se analizaron necesidades y se elaboraron propuestas a los problemas que fueron detectados y en donde se pretende crear una cultura inclusiva y promover cambios dentro del Servicio de Rentas Internas.

3.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA:

3.3.1 Encuesta.

“NIVEL DE CONOCIMIENTO Y PERCEPCIÓN SOBRE LAS DISCAPACIDADES”

Q1) Indique cuál de los siguientes conceptos describen el significado de discapacidad?

Resultados Q1. Opción C.

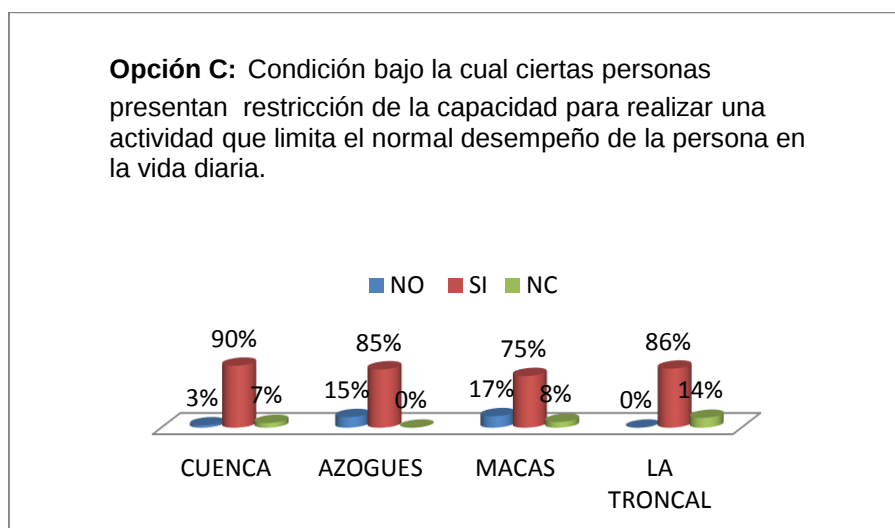
Tabla No. 28

OPCIÓN C	CUENCA	AZOGUES	MACAS	LA TRONCAL
NO	5	2	2	0
SI	133	11	9	6
NC	10	0	1	1
TOTAL	148	13	12	7

Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013)

Gráfico No. 6



Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013)

Como se puede evidenciar, la mayor parte del personal, señala en las encuestas, el concepto correcto de discapacidad, en general se evidencia un buen conocimiento. Sin embargo es muy importante destacar, que existe un grupo significativo de servidores que no conocen el concepto o lo confunden, de igual manera existe personal que no contesta, lo cual es preocupante, pues lo ideal debe ser que todo el personal conozca el significado de discapacidad.

Resultados Q1. Opción A.

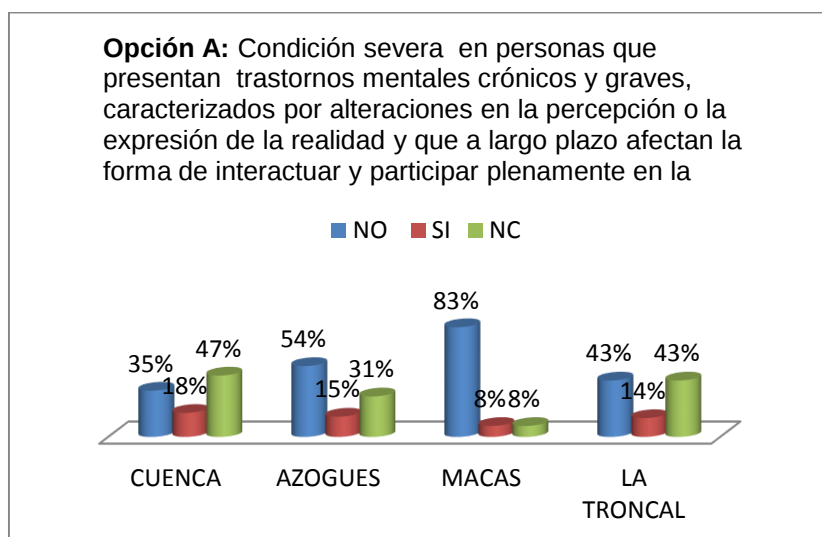
Tabla No. 29

OPCIÓN A	CUENCA	AZOGUES	MACAS	LA TRONCAL
NO	52	7	10	3
SI	27	2	1	1
NC	69	4	1	3
TOTAL	148	13	12	7

Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013)

Gráfico No. 7



Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013)

Es importante notar que un alto porcentaje de servidores a nivel Austro, asocian el concepto de esquizofrenia con el concepto de discapacidad.

Resultados Q1. Opción B.

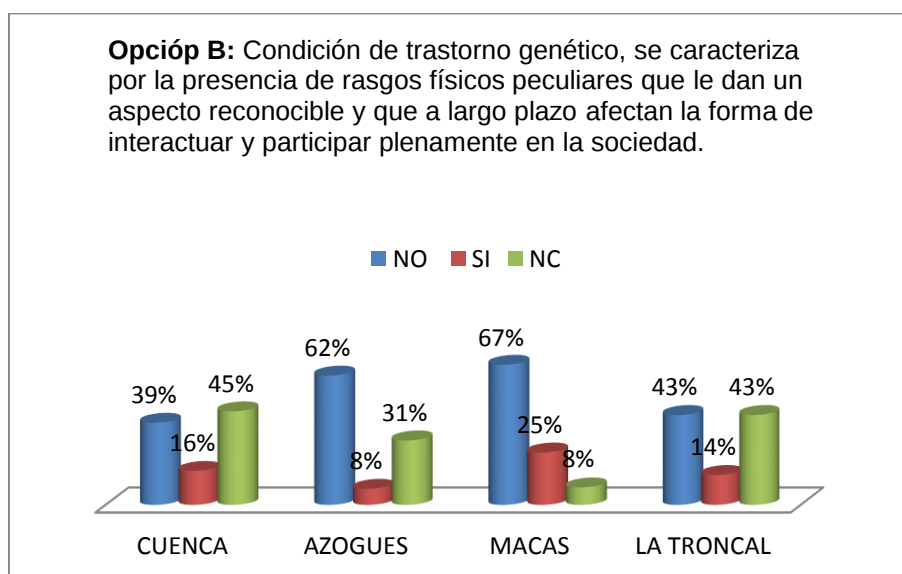
Tabla No. 30

OPCIÓN B	CUENCA	AZOGUES	MACAS	LA TRONCAL
NO	58	8	8	3
SI	24	1	3	1
NC	66	4	1	3
TOTAL	148	13	12	7

Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013)

Gráfico No. 8



Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013)

Se evidencia en la encuesta que un grupo importante de servidores a nivel Austro, indican que el concepto de Síndrome de Down, corresponde al concepto de Discapacidad.

Tabla Consolidada pregunta Q1).

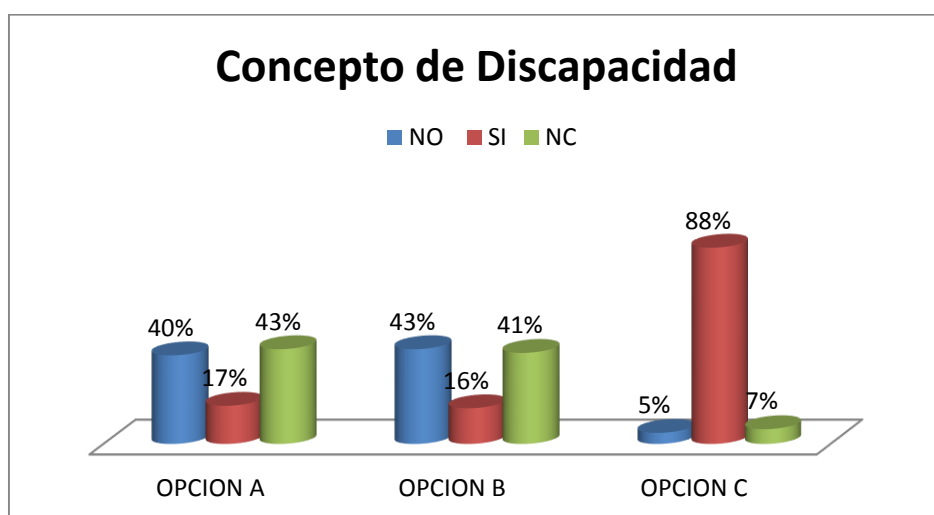
Tabla No. 31

RESPUESTA	OPCIÓN A	OPCIÓN B	OPCIÓN C
NO	72	77	9
SI	31	29	159
NS/NC	77	74	12
TOTAL	180	180	180

Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Gráfico No. 9



Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

En general se observa que a nivel Austro en las cuatro regionales encuestadas, el conocimiento sobre el concepto de discapacidad es altamente aceptable, sin embargo un importante número de servidores NO conoce el término de discapacidad, confundiéndolo o simplemente no responden, lo cual evidencia una necesidad de mayor difusión sobre el tema pues existe falta de información y sensibilización al respecto.

Q2) ¿Conoce los derechos que la Ley de Discapacidades otorga al colectivo de personas con discapacidad, referente a temas laborales?

Tabla No. 32

Q2	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
NO	2	43	1	5
SI	11	105	6	7
TOTAL	13	148	7	12

Fuente: **“Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”**.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Gráfico No. 10



Fuente: **“Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”**.

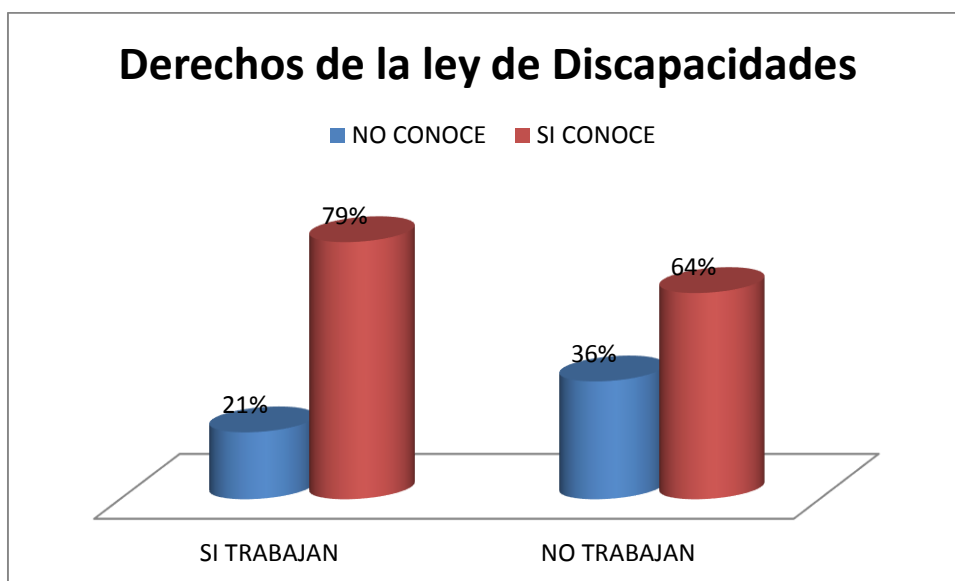
Autor: **Silva, Paola (2013)**

En temas puntuales como los derechos laborales para el colectivo de personas con discapacidad, existe un alto porcentaje de conocimiento, a pesar de ello, un importante grupo de servidores requieren ser informados sobre los derechos que la Ley de Discapacidades en cuanto a temas laborales, otorga al personal que lo requiera, con ello se podrían evitar los prejuicios existentes, sobre todo en los procesos de concursos de méritos y oposición.

Q.2.1) ¿Conoce los derechos que la Ley de Discapacidades otorga al colectivo de personas con discapacidad, referente a temas laborales?

❖ **Servidores que trabajan con personas con discapacidad**

Gráfico No. 11



Fuente: “**Encuesta al personal Servicio de Rentas internas**”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Las personas que interactúan en el ámbito laboral con compañeros que tienen alguna discapacidad, están más informados sobre este tema. Se puede observar en el gráfico que un alto porcentaje de las personas que SI trabajan con personas con discapacidad conocen sobre los beneficios que otorga la ley de discapacidades a sus compañeros, mientras que el 64% de funcionarios que NO trabajan con personas con discapacidad tienen conocimiento del tema.

Q3) ¿Está de acuerdo con los derechos que la Ley de Discapacidades otorga a las personas con discapacidad?

Tabla No. 33

Q3	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
DE ACUERDO	11	101	6	11
EN DESACUERDO	0	21	0	1
ME ES INDIFERENTE	1	5	0	0
NO SABE	1	21	1	0
TOTAL	13	148	7	12

Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Gráfico No. 12



Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

La pregunta planteada a los encuestados, evidencia que la mayoría del grupo, está de acuerdo con los derechos estipulados en la ley, existe un porcentaje considerable de servidores que no sabe del tema, incluso personas al que les resulta indiferente. Es importante destacar que existe un 12% de servidores que están en desacuerdo con estos beneficios que otorga la ley, circunstancia grave, que podría ser mitigada con una correcta difusión de los mismos.

Q3.1) ¿Está de acuerdo con los derechos que la Ley de Discapacidades otorga a las personas con discapacidad?

❖ **Servidores que Trabajan con personas con discapacidad.**

Tabla No. 34

TRABAJAN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
Q3	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL
DE ACUERDO	2	57	6
EN DESACUERDO	0	15	0
ME ES INDIFERENTE	1	3	0
NO SABE	0	7	1
TOTAL	3	82	7

Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Tabla No. 35

NO TRABAJAN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
Q3	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL
DE ACUERDO	9	44	11
EN DESACUERDO	0	6	1
ME ES INDIFERENTE	0	2	0
NO SABE	1	14	0
TOTAL	10	66	12

Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Gráfico No. 13



Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013)

Es interesante observar que las personas que tienen un mayor porcentaje “En Desacuerdo” son funcionarios que trabajan con personas que tienen alguna discapacidad, lo que genera un ambiente de tensión cuando se dan los concursos de méritos y oposición, pues se debería educar al personal en cuanto a la realidad, de que no son beneficios lo que los servidores con discapacidad poseen, sino derechos otorgados y amparados por la ley.

Q4) En su institución realizan charlas/talleres de información y/o sensibilización sobre discapacidades.

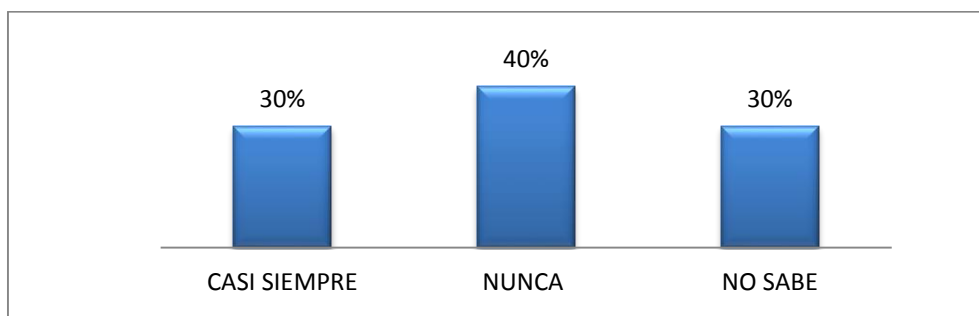
Tabla No. 36

Q4	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
CASI SIEMPRE	2	47	3	2
NO SABE	2	48	1	1
NUNCA	9	51	3	9

Fuente: **“Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”**.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Gráfico No. 14



Fuente: **“Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”**.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Existe muy poca sociabilización sobre temas de discapacidad en la Institución, el 30% de los funcionarios consideran que se dan charlas / talleres sobre el tema. Los datos de éste gráfico, demuestran que la sociabilización es un proceso que requiere gestión, se evidencia una necesidad urgente, pues como se puede observar muchos de los servidores ni siquiera saben, si se dan, o no, talleres o charlas al respecto. Resulta sumamente importante ejercitar un proceso de comunicación dentro de la Institución.

Q5) ¿Le parece útil acceder a información sobre discapacidades?

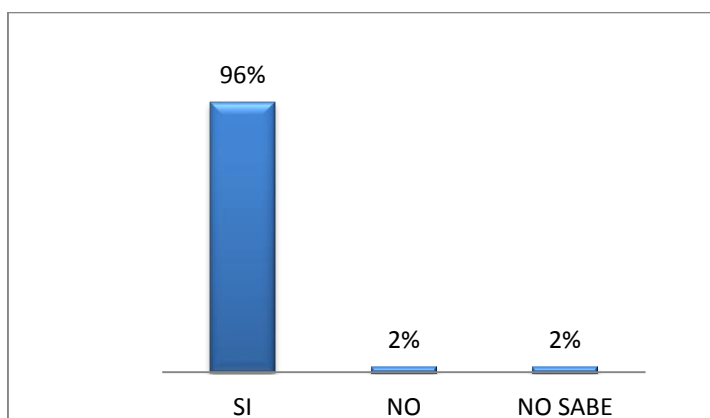
Tabla No. 37

Q5	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
NO SABE	0	4	0	0
NO	0	4	0	0
SI	13	140	7	12

Fuente: “**Encuesta al personal Servicio de Rentas internas**”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Gráfico No. 15



Fuente: “**Encuesta al personal Servicio de Rentas internas**”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

La mayoría de los servidores, considera que sería útil obtener mayor información sobre este tema, lo que significa que desde el apareamiento de la Ley y donde existe la obligación de tener un mayor número de personas con discapacidad en la nómina, la Institución requiere formación sobre temas de discapacidad.

Q6) ¿Usted cree que el personal se preocupa por conocer la Legislación existente en el país en relación con la accesibilidad de personas con discapacidad al ámbito laboral?

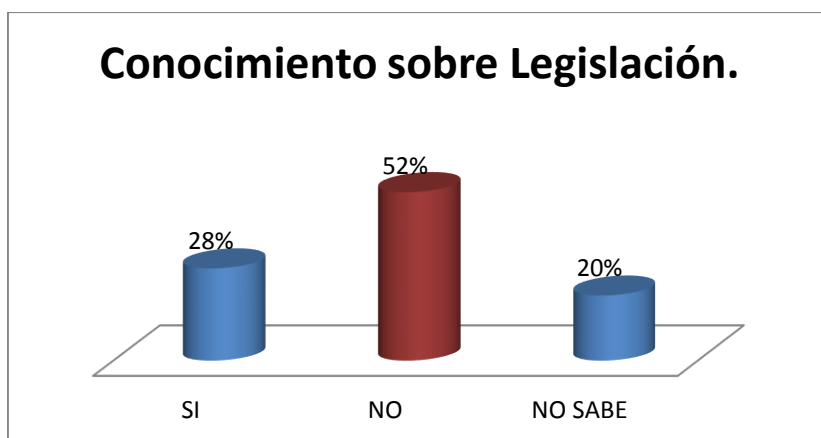
Tabla No. 38

Q6	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
NO SABE	2	29	2	3
NO	8	77	2	6
SI	3	42	3	3
TOTAL	13	148	7	12

Fuente: **“Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”**.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Gráfico No. 16



Fuente: **“Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”**.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Existe poco interés por parte de los servidores, de acceder a información, sobre temas de discapacidad, el 28% de los funcionarios se preocupa por conocer la legislación existente sobre discapacidad. El 52% no se preocupa y un 20% no sabe si existe preocupación por conocer sobre la legislación existente.

Q7) ¿Usted considera que la institución aplica lo establecido en la LEY DE DISCAPACIDADES, al momento del reclutamiento y contratación del personal?

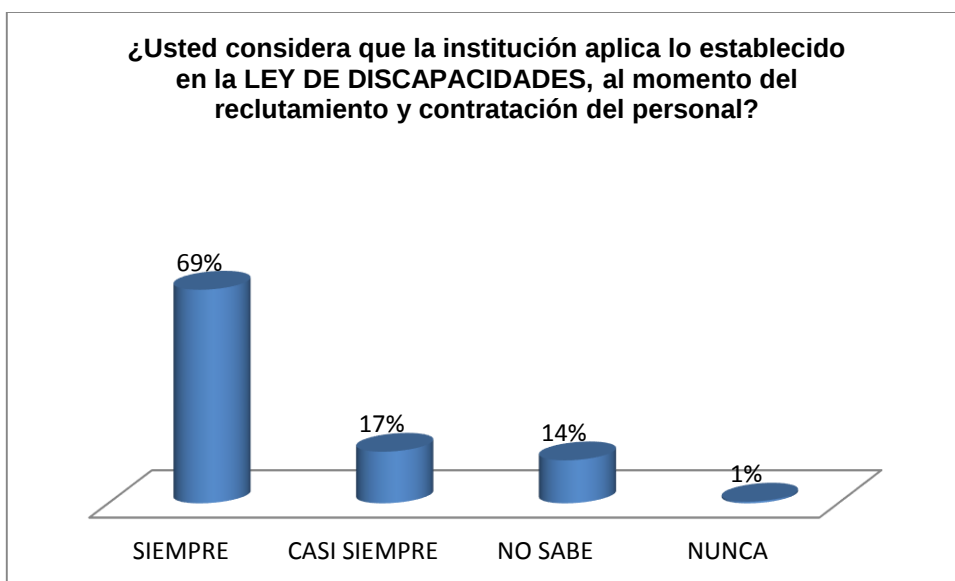
Tabla No. 39

Q7	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
SIEMPRE	12	99	4	9
CASI SIEMPRE	1	26	1	2
NO SABE	0	22	2	1
NUNCA	0	1	0	0
TOTAL	13	148	7	12

Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Gráfico No. 17



Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Un alto porcentaje de servidores están conscientes de que la institución aplica siempre la ley de discapacidades al momento de reclutamiento y contratación del personal. Es importante recalcar que un 17% de los funcionarios considera que casi siempre se aplica la ley, lo que evidencia desconocimiento sobre el tema. Hay un 14% que no sabe cómo procede la institución en estas situaciones y un 1% que considera que no se aplica la ley.

Q8) ¿Usted trabaja con alguna persona con discapacidad?

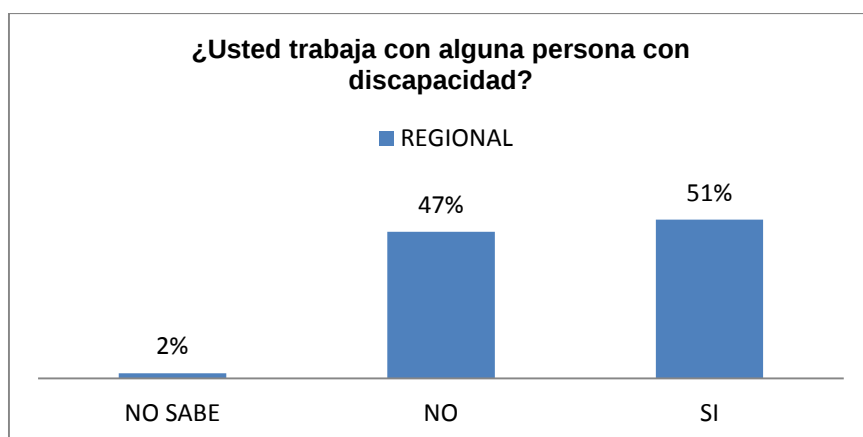
Tabla No. 40

Q8	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
NO SABE	0	3	0	0
NO	10	63	0	12
SI	3	82	7	0
TOTAL	13	148	7	12

Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Gráfico No. 18



Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Más de la mitad de los funcionarios, tienen algún compañero con discapacidad. El 47% de servidores no trabaja con personas con discapacidad y el 2% del grupo no sabe si trabajan o no con personas con discapacidad. El personal debe conocer acerca de la importancia que resulta trabajar con una persona con discapacidad, resulta importante cubrir el vacío existente de falta de conocimiento.

Q9) Si la respuesta anterior es SI, ¿Por favor indique qué nivel de empatía tiene usted con las personas con discapacidad que trabajan en la institución?, califique utilizando una escala del 1 al 5, en donde 1 es no existe empatía y 5 hay mucha empatía.

Tabla No. 41

Q9	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL
1	1	2	0
3	0	5	3
4	2	30	0
5	0	42	4

Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

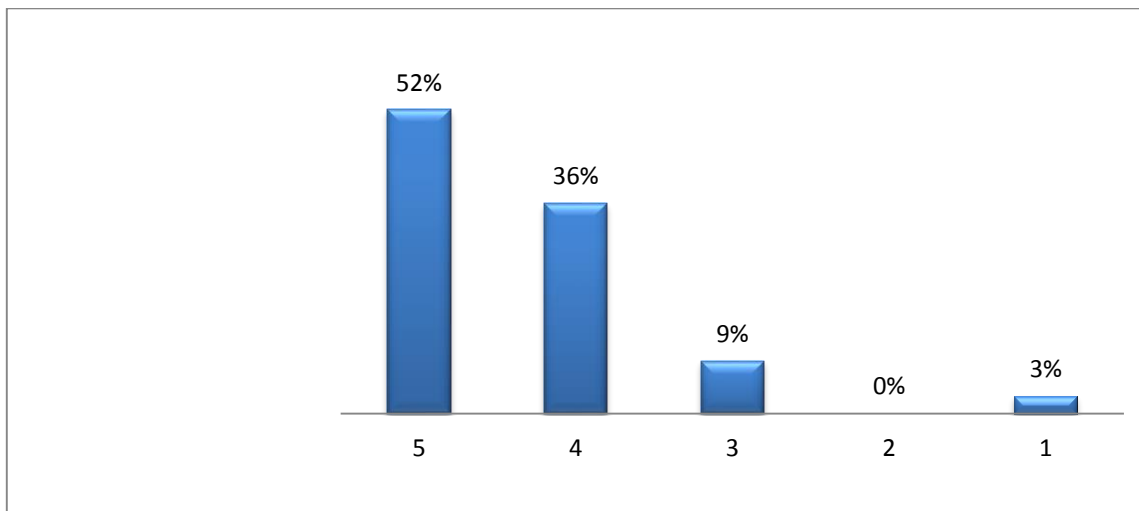
Autor: **Silva, Paola (2013)**

Tabla No. 42

Q9	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL
PROMEDIO CIUDAD	3,00	4,39	4,14

Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Gráfico No. 19

Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

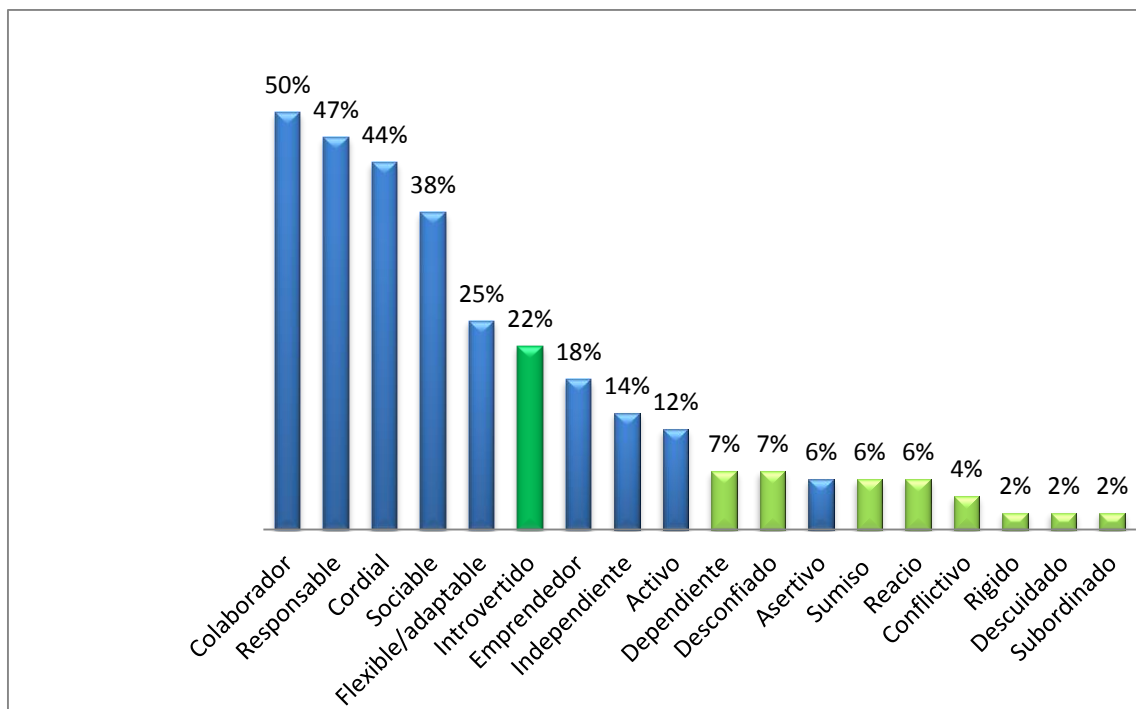
Autor: **Silva, Paola (2013)**

- *En la Ciudad de Macas no existe personas con discapacidad trabajando en el SRI.*

La calificación es alta, el nivel de empatía, llega un 4.39 de calificación promedio. El hecho de trabajar con una persona con discapacidad, no produce malestar o un mal ambiente de trabajo, según indican las encuestas realizadas.

Q10) Podría señalar tres características dentro del ámbito laboral que usted considera describen al colectivo de personas con discapacidad.

Gráfico No. 20



Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

La calificación de empatía en el trabajo, hacia las personas con discapacidad, demuestra sus características, la mayoría de los funcionarios, dan atributos positivos a sus compañeros con discapacidad. Cabe destacar que un porcentaje significativo tienen un concepto no favorable sobre los atributos de este colectivo de personas. Situación que debería ser solucionada mediante talleres de sensibilización.

Q11) ¿Usted considera que los/las trabajadores/as de su institución?

Tabla No. 43

OPCIÓN A	Azogues	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
NO	1	26	0	2
SI	12	116	7	8
NS/NC	0	6	0	2
TOTAL	13	148	7	12

Fuente: "Encuesta al personal Servicio de Rentas internas".

Autor: Silva, Paola (2013)

Tabla No. 44

OPCIÓN B	Azogues	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
NO	11	75	3	9
SI	2	25	1	1
NS/NC	0	48	3	2
TOTAL	13	148	7	12

Fuente: "Encuesta al personal Servicio de Rentas internas".

Autor: Silva, Paola (2013)

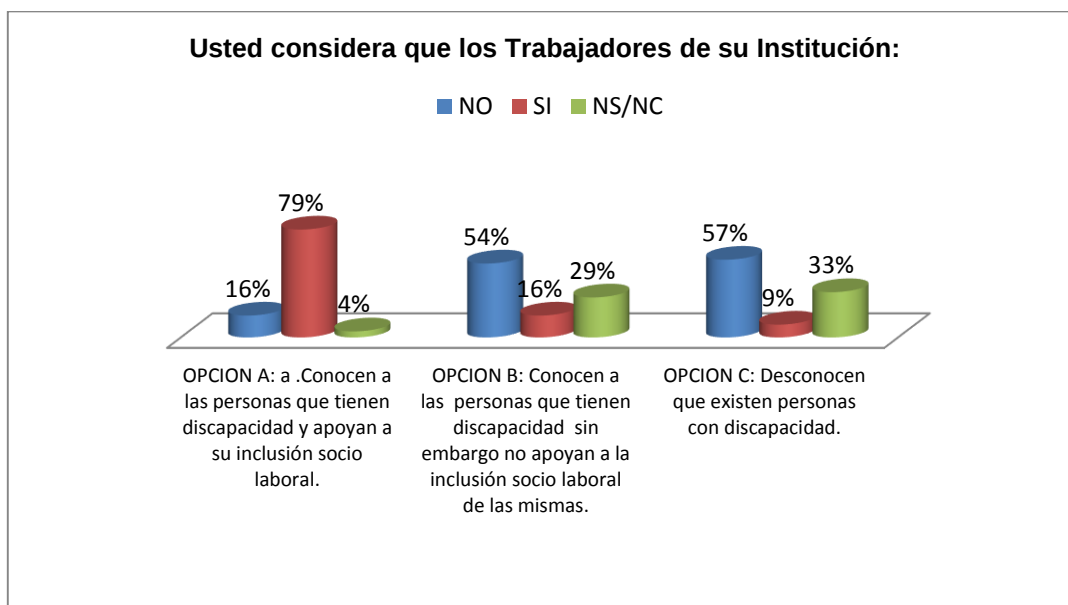
Tabla No. 45

OPCIÓN C	Azogues	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
NO	12	80	4	7
SI	1	13	0	3
NS/NC	0	55	3	2
TOTAL	13	148	7	12

Fuente: "Encuesta al personal Servicio de Rentas internas".

Autor: Silva, Paola (2013)

Gráfico No. 21



Fuente: "Encuesta al personal Servicio de Rentas internas".

Autor: Silva, Paola (2013)

La mayoría de servidores conocen y apoyan a las personas con discapacidad para su inclusión socio laboral.

Existe también, un 16% de funcionarios que conocen a personas con discapacidad pero no apoyan a su inclusión, situación que debería ser corregida inmediatamente por parte de la institución. Se puede observar en la tabla que un 9% de funcionarios desconocen la existencia de personas con discapacidad a pesar de existir casos evidentes de la misma, lo cual demuestra una falta de conocimiento y sensibilización por parte de los servidores encuestados

Q12) ¿Usted considera que la institución ofrece todas las facilidades para que las personas con discapacidad puedan realizar su trabajo de manera eficiente?

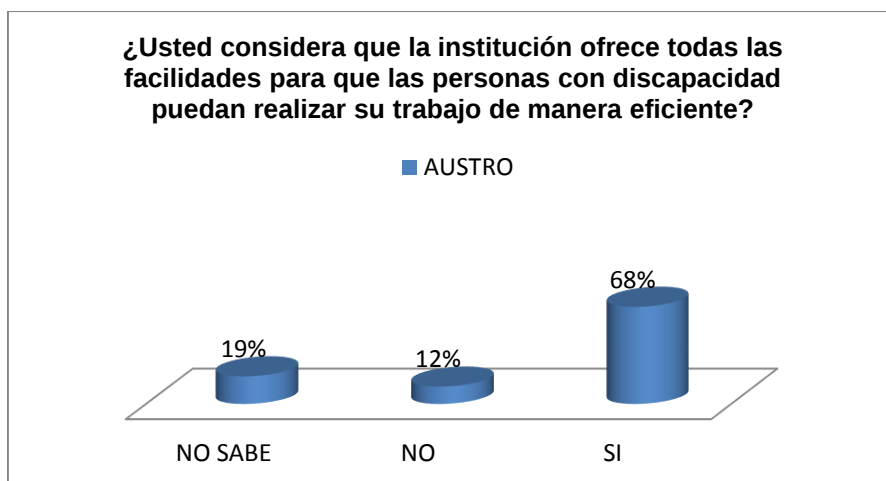
Tabla No. 46

Q12.	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
NO SABE	1	29	1	4
NO	2	18	1	1
SI	10	101	5	7
TOTAL	13	148	7	12

Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Gráfico No. 22



Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

La mayor parte de los servidores, considera que la institución ofrece las facilidades para que las personas con discapacidad realicen su trabajo de manera eficiente, hay que recalcar que un 12% de personas consideran que el Servicio de Rentas Internas, no ofrece las facilidades y un 20% de personas tienen desconocimiento de la situación.

Q13) ¿Usted considera que las actividades laborales que realizan sus compañeros/as con discapacidad son adecuadas para su condición?

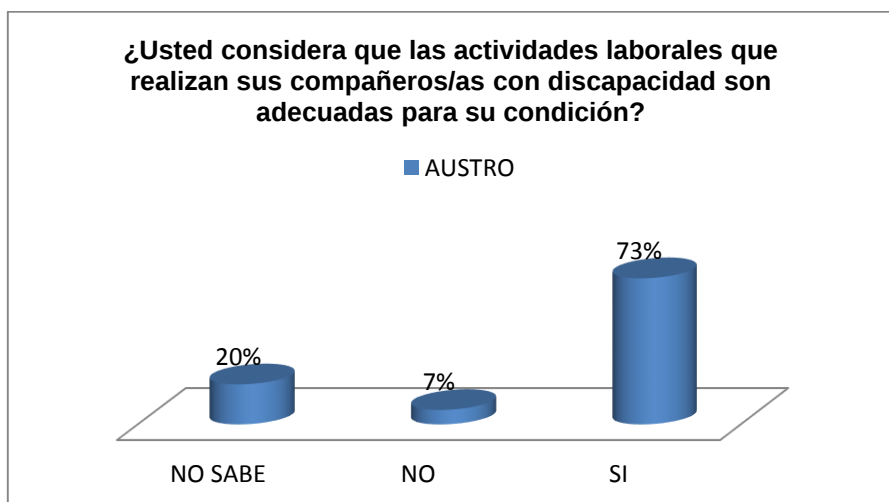
Tabla No. 47

Q13	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
NO SABE	4	24	1	7
NO	0	10	1	2
SI	9	114	5	3
TOTAL	13	148	7	12

Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Gráfico No. 23



Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Un alto grupo de funcionarios, consideran que sus compañeros con discapacidad realizan trabajos adecuados para su condición, mientras que un 20% de los funcionarios desconocen esta situación y un reducido grupo de ellos no están de acuerdo con las actividades laborales que ellos realizan.

Q14) ¿En cuál de los siguientes aspectos considera que la institución NO OFRECE las facilidades para mejorar el desempeño laboral de una persona con discapacidad?

Tabla No. 48

Accesibilidad tecnológica	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
"NO"	7	45	3	7
"SI"	1	29	1	1
NS/NC	5	74	3	4
TOTAL	13	148	7	12

Fuente: "Encuesta al personal Servicio de Rentas internas".

Autor: Silva, Paola (2013)

Tabla No. 49

BARRERA INFRAESTRUCTURA	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
"NO"	1	29	2	0
"SI"	12	66	5	8
NS/NC	0	53	0	4
TOTAL	13	148	7	12

Fuente: "Encuesta al personal Servicio de Rentas internas".

Autor: Silva, Paola (2013)

Tabla No. 50

Carga de trabajo o actividades asignadas	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
"NO"	7	43	2	8
"SI"	2	30	3	1
NS/NC	4	75	2	3
TOTAL	13	148	7	12

Fuente: "Encuesta al personal Servicio de Rentas internas".

Autor: Silva, Paola (2013)

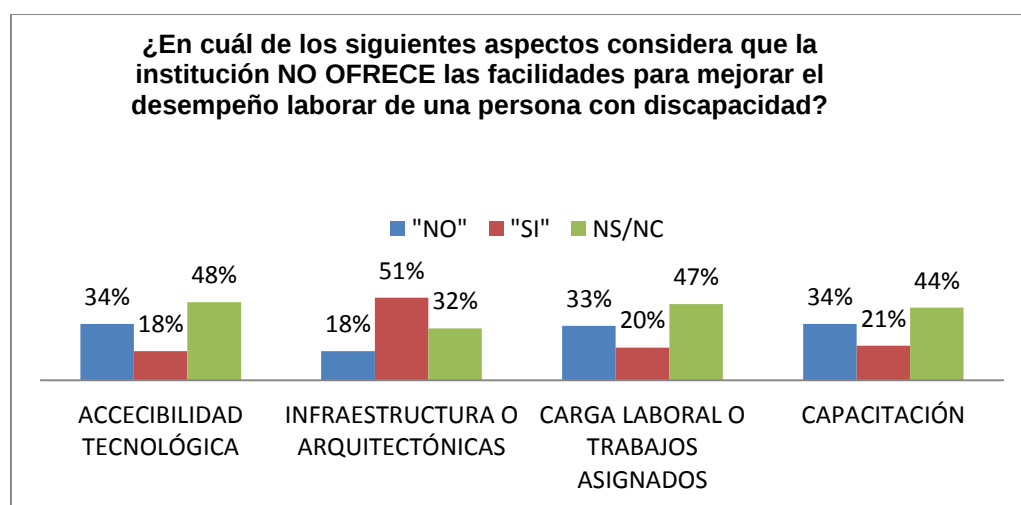
Tabla No. 51

Capacitación adecuada	AZOGUES	CUENCA	LA TRONCAL	MACAS
"NO"	7	46	2	7
"SI"	1	34	2	1
NS/NC	5	68	3	4
TOTAL	13	148	7	12

Fuente: "Encuesta al personal Servicio de Rentas internas".

Autor: Silva, Paola (2013)

Gráfico No. 24



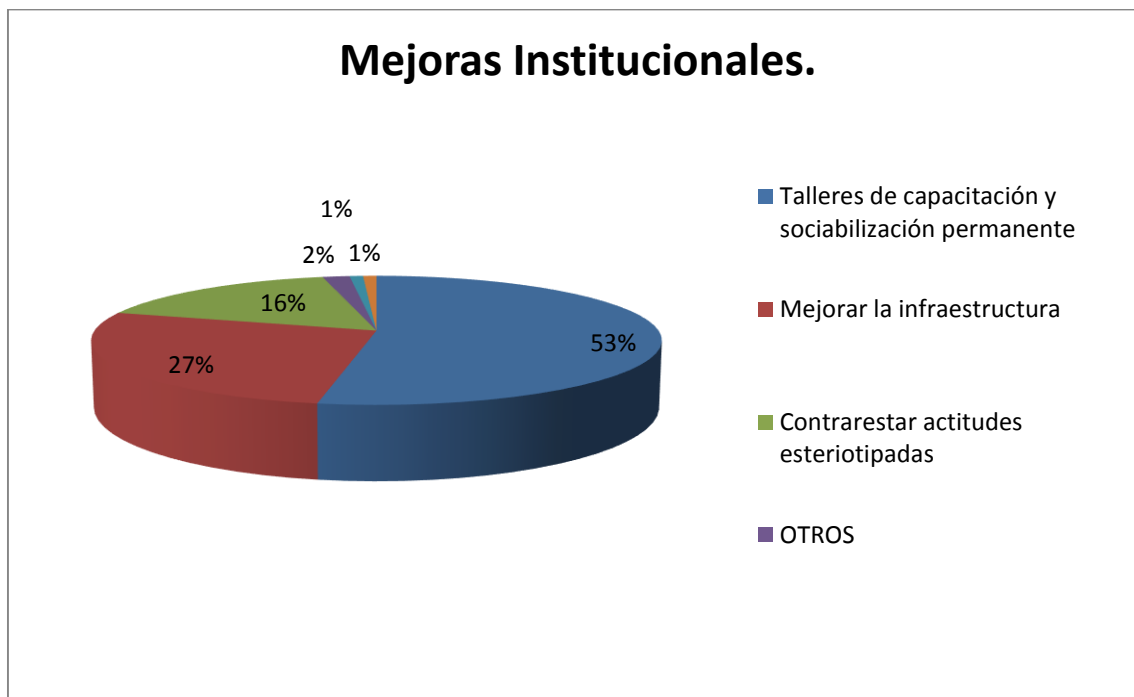
Fuente: "Encuesta al personal Servicio de Rentas internas".

Autor: **Silva, Paola (2013)**

Podemos observar en el gráfico que la mayoría de servidores, consideran que la institución NO OFRECE facilidades para mejorar el desempeño laboral de personas con discapacidad en los aspectos relacionados a Accesibilidad Tecnológica y capacitación. En cuanto a tecnología dentro de la Institución, no se cuenta al momento con medios adecuados según la discapacidad de la persona, por ejemplo Telelupas, sintetizador braile, (para personas con discapacidad visual), sobre teclados, mouse de pedal para personas con discapacidad física, pantallas táctiles, etc. Razones por la cual es difícil realizar una contratación efectiva de personas con cierto tipo de discapacidad.

Q15) ¿Qué debería mejorar la institución para generar un mejor ambiente de trabajo para sus compañeros/as con discapacidad?

Gráfico No. 25



Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

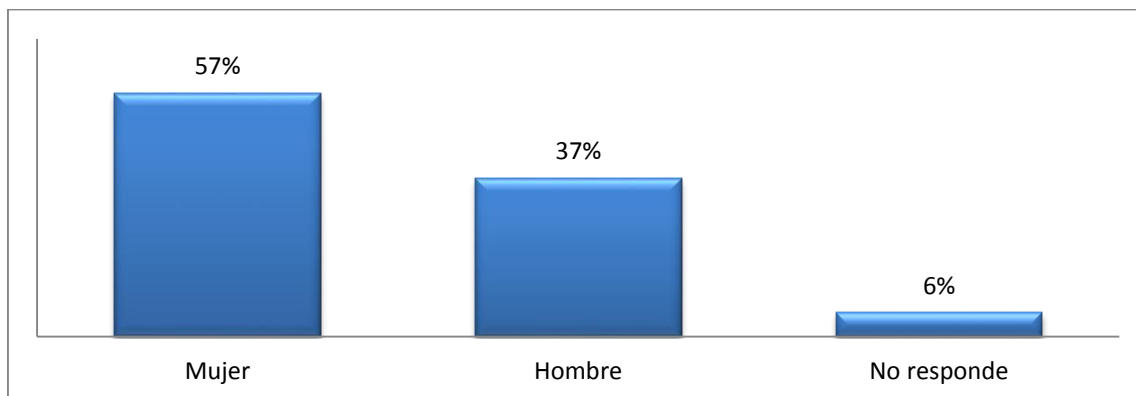
Autor: **Silva, Paola (2013)**

Para mejorar el ambiente de trabajo de personas con discapacidad, la mayor parte de funcionarios encuestados, consideran importante y necesario recibir talleres de capacitación y sociabilización permanente. 27% indican que se debe mejorar la Infraestructura, el 16% señala que se deberían contrarrestar las actitudes estereotipadas, cabe señalar también que en porcentajes menores se alude a otros problemas, que no se especifican.

3.3.2 Datos de Segmentación.

Por Género:

Gráfico No. 26

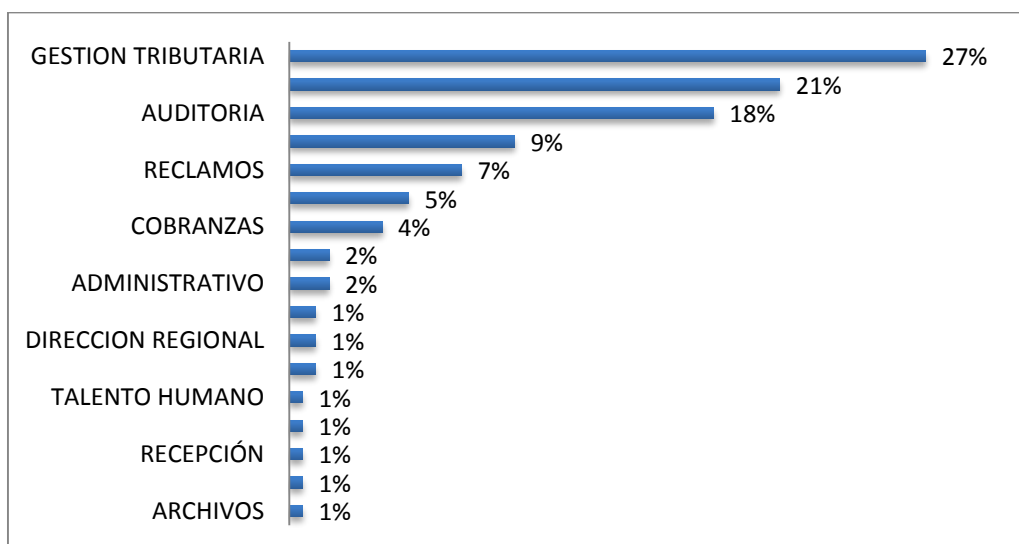


Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013)

3.3.3 Departamentos en los que trabajan:

Gráfico No. 27



Fuente: “Encuesta al personal Servicio de Rentas internas”.

Autor: Silva, Paola (2013)

3.4 RESULTADOS DEL TALLER DE SOCIALIZACIÓN:

El taller de socialización de resultados de las encuestas, fue realizada a un grupo de Autoridades del Servicio de Rentan Internas, las mismas que forman parte de los diferentes departamentos de la Administración Tributaria, la mayoría de ellos, en cargos de Jefaturas Departamentales.

Se expusieron los resultados que arrojan las encuestas, se inició con un video de sensibilización denominado “INCLUSIÓN SOCIAL” y se presentó la Guía de Inclusión Laboral, la misma que fue revisada por los asistentes.

Con una satisfactoria ejecución de la Reunión de Sociabilización se consiguieron los siguientes resultados:

1. **Conocimiento:** Sobre el tema de discapacidad y la realidad que viven los servidores dentro de la Institución.
2. **Sensibilización:** de los asistentes sobre la posibilidad de que todos podemos llegar a formar parte de éste grupo de personas.
3. **Información:** de fuente clave como lo es el video de Focus Group y entrevistas, en donde se pudo conocer de manera concreta las necesidades de los servidores con discapacidad.

3.4.1 EVALUACIÓN:

Al finalizar la sociabilización, se realizó una evaluación de reacción individual y anónima con el fin de permitir que los asistentes plasmen sus comentarios y criterios sobre su verdadero sentir. Anexo 3

3.4.2 RESULTADOS ALCANZADOS

1. Motivación de los participantes ante el contenido planteado.
2. Deseo por parte de los asistentes en profundizar sobre el tema de discapacidad.
3. Interés por llevar a cabo procesos de contratación de personas con discapacidad dentro de la institución.
4. Realizar talleres de sociabilización y sensibilización sobre el tema propuesto en donde estén incluidos un mayor número de personas de la institución.

4. CAPÍTULO 3: DISCUSIÓN

El producto de la presente investigación, se centra a partir de la importancia histórica que se ha dado al tema de discapacidad en el Ecuador, formar parte de una Institución del Estado como lo es el Servicio de Rentas Internas, hace que surja la necesidad de conocer la realidad actual que vive este colectivo de personas y sensibilizar sobre los derechos que tienen de ser escuchados y protegidos.

El presente estudio, tuvo como objetivo general: “Determinar el nivel de conocimiento que tienen los servidores del SRI Regional Austro, acerca de la inclusión laboral de personas con Discapacidad”, lo cual me lleva al planteamiento de uno de los principales objetivos específicos:

“Conocer los problemas de adaptación y ajuste de las personas con discapacidad en esta Institución del Estado.”

La descripción de sus experiencias, permitió examinar cuáles son aquellas necesidades que enfrentan, además, se identificaron algunos factores asociados a la exclusión que experimentan y en base de ello se pretende construir una “Guía de inclusión laboral”, basada en la investigación real existente, y generar soluciones fundamentadas en ideas de autores, cuyo tema de estudio es la inclusión laboral de personas con discapacidad.

- De lo expuesto podemos notar que existe aún mucho por hacer en cuanto al tema discapacidad se refiere, no existe en la Institución un conocimiento totalmente claro por parte de los servidores en cuanto a conceptos de discapacidad. En el resultado de la encuesta, se puede observar, que un alto porcentaje de servidores, confunden el significado de discapacidad, lo cual influye en la exclusión que sufre este grupo. Este hecho ya se había puesto de manifiesto en varias investigaciones anteriores (Del Águila Umeres, 2007), quien plantea: ¿Qué es a fin de cuentas la discapacidad?, ¿Qué entendemos propiamente con el término discapacidad?, ¿A qué nos referimos propiamente cuando pronunciamos esta palabra?, ¿Es una deficiencia individual o privada o es una diferencia que comporta discriminación y exclusión social? ¿O es ambas a la vez? Esto es algo que no nos resulta claro todavía.

El deterioro que causa el uso sobre la terminología aplicada en torno a la discapacidad, ha venido motivando una constante revisión de la misma. El “etiquetaje”, del tipo que sea de las personas

con discapacidad y la devaluación de los términos empleados, aunque estos provengan del campo científico, provoca un constante cambio. (EGEA GARCIA CARLOS, 2013)

Podemos remitirnos a la tabla de encuestas consolidadas No. 31, en donde podemos observar los resultados obtenidos.

- Un factor muy importante y que está asociado directamente a la falta de conocimiento en cuanto a discapacidad se refiere, es la falta de conocimiento sobre la Ley de Discapacidades y los derechos que la misma ofrece a personas con discapacidad. Los servidores evidencian conocer los derechos que la ley ofrece referente a temas laborales, gráfico No. 10 y especialmente las personas que interactúan en el ámbito laboral con compañeros que tienen discapacidad son los más informados acerca de estos temas, gráfico No. 11. Es importante destacar que existe un grupo considerable de servidores que trabajan con personas que tienen discapacidad y sin embargo están en desacuerdo con los derechos que la Ley ofrece a este colectivo de personas, gráfico No. 13. En razón de lo expuesto, no se trata únicamente de conocer los derechos que la Ley otorga, sino de facilitar y adecuar estos derechos mediante la transformación legislativa, para lo cual se requiere fomentar una cultura de respeto y conocimiento, mediante una comunicación efectiva de la ley. (SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, 2013) (Ley Orgánica de Discapacidades)
- Otro factor importante es el tema de Sensibilización sobre discapacidades en la Institución, un 40% de servidores manifiestan en los resultados obtenidos en las encuestas, según podemos observar en el gráfico No.14 de la encuesta al personal, que la Institución no realiza charlas/talleres de información y/o sensibilización sobre discapacidades. Lo expuesto denota la importancia en la formación y toma de conciencia sobre la discapacidad tanto para directivos cuanto para el grupo de servidores del SRI. Diversos estudios demuestran que para apoyar y ayudar a permanecer a empleados con discapacidad existen varias iniciativas en materia de sensibilización, existen varios programas de formación para gerentes y empleados a fin de mitigar obstáculos por ejemplo:
 - ✓ Cursos de lengua y señas de comunicación entre los empleados con diferentes capacidades.
 - ✓ Contratación de personal especialista en discapacidad, quienes están encargados de contratar y asistir a los nuevos empleados con discapacidad en su adaptación al lugar de trabajo.

- ✓ Creación de un código incluye una sección que versa sobre el respeto a los demás y aborda temas como el acoso, la discriminación y la integración de las personas con Discapacidad.
 - ✓ Los nuevos empleados también reciben formación en materia de inclusión. Promover un ambiente de trabajo accesible que beneficie a contribuyentes y empleados.
 - ✓ Promover el trabajo de empleados no discapacitados para que trabajen con empleados con discapacidad mediante sensibilización. PASANTÍAS para personas con discapacidad.
 - ✓ Creación de un protocolo para el trato de personas con discapacidad, lenguaje apropiado para conversar con personas con discapacidad
 - ✓ Evaluación de las necesidades al momento de contratar a una persona con discapacidad con el fin de determinar qué medidas deberían tomarse para adaptar el lugar de trabajo. (OIT, 2011).
- Los problemas que ocasiona la discapacidad en los servidores, es un punto muy importante, que tendría que ser solucionado dentro de la Institución, llegar a conocer a la persona que está detrás de la discapacidad, sus necesidades, el deseo de vivir en una sociedad inclusiva, solidaria y justa nos lleva a la urgencia de dar una solución a ésta necesidad. Se deberán tomar medidas que contribuyan a la eliminación de barreras de acceso, el 33% de servidores consideran que existen problemas de señalización, de movilidad y transporte según lo podemos observar en el grafico No. 3 de la entrevista de personal, varios autores proponen medidas, diversas soluciones, citaré a dos: *“Hay que avanzar hacia una edificación y arquitectura que no tenga únicamente como objetivo un sentido estético sino también un sentido y una actitud ética”*. (Lotito, 2011).
- “La salud, la accesibilidad al medio físico, la educación, el empleo, el ocio, la cultura, el deporte, el consumo, la participación, siguen siendo los epígrafes habituales, que llenan la agenda de los gobiernos en relación con la atención a la discapacidad. Hablamos por lo tanto de viejos problemas no resueltos, de viejas necesidades no atendidas”* (DE LORENZO, 2004)
- Fomentar la tolerancia y la aceptación de la diversidad de discapacidades, mejora el clima laboral, crea oportunidades, y brinda a los servidores que la poseen un mejor nivel de vida. Existe un importante grupo de funcionarios, que conocen a las personas que tienen discapacidad y sin embargo no apoyan a la Inclusión socio laboral de las mismas, lo cual se puede evidenciar en el gráfico No. 21 de las encuestas realizadas al personal, lo cual es una situación que requiere ser tratada y socializada, encausar la responsabilidad social dentro del SRI es de suma importancia. (RED PAZ, 2011),

desarrollar una buena política de responsabilidad social en discapacidad, es clave, representa el “ganar-ganar” pues trae consigo grandes beneficios:

Mejor calidad de vida para el grupo de personas con discapacidad, potenciar mejor clima laboral, mejorar la reputación institucional, fomentar la tolerancia y el respeto, sensibilización. (HERNÁNDEZ ALEJANDRO, 2013)

5. CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES

Examinando los resultados de la presente investigación con los objetivos planteados en un inicio se puede concluir que:

- La discapacidad comienza desde el momento mismo en que los servidores reconocen sus limitantes y las implicaciones sociales, políticas y morales que la misma conlleva. Reconocen que son un grupo minoritario sujeto a la supremacía de los grupos mayoritarios.
- Las personas con discapacidad deben tener los mismos derechos y oportunidades que tienen el resto de personas sin discapacidad.
- Pese a los cambios positivos que tiene la Ley de Discapacidades, prevalece aún la falta de conocimiento y comprensión de lo que es Discapacidad, por este motivo es necesario fortalecer la cultura interna de los servidores sobre este tema.
- La Discapacidad no tiene que ser vista como un desastre personal que muchas veces resulta en una asistencia caritativa para este grupo de personas. La discapacidad de los servidores nos debe llevar a asumir mayores compromisos y a tomar mejores decisiones que eliminen las barreras existentes tanto físicas así como de actitudes estereotipadas.
- Las aspiraciones de las personas con Discapacidad son las mismas que del resto de servidores: flexibilidad de horarios, mejores sueldos, desarrollo profesional, reconocimiento.

La presente investigación ha permitido sacar a la luz y compartir algunos resultados relevantes que nos permitirán realizar un mejor proceso de inclusión en el Servicio de Rentas Internas Regional Austro. No se puede seguir aplazando actividades que permitan el desarrollo sostenible y sustentable de procedimientos de mejora con el fin de lograr una mayor inclusión del personal.

(Código de la Niñez y Adolescencia, 2003) Esta investigación pretende servir al personal del SRI, colaborar en la inclusión de personas con discapacidad y para ello se considera imperativa la realización de una “*Guía de Inclusión Laboral*”, documento que pueda ser usado para información y conocimiento tanto del personal interno así como externo a la Institución y de esta manera promover la cultura que con tanta insistencia reclaman los servidores con discapacidad a fin de eliminar las barreras que existen. Anexo 7 Guía de Inclusión.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antonio, S., & Aljandro, V. R. (2013). *www.istmo.mx*. Recuperado el 24 de 02 de 2014, de <http://istmo.mx/2013/04/adecuar-los-puestos-a-las-personas-el-reto-empresarial-de-hoy/>
- Asamblea Constituyente, d. E. (05 de junio de 1998). *www.asambleanacional.gov.ec*. Recuperado el 25 de octubre de 2013, de [www.asambleanacional.gov.ec](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf): http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Banco, M. (03 de 04 de 2013). *www.bancomundial.org*. Obtenido de <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2013/04/03/ecuador-el-salvador-haiti-jamaica-y-peru-aprenden-juntos-sobre-discapacidad>.
- Caamaño, g. m. (25 de 10 de 2013). *www.ubiobio.cl*. Recuperado el 25 de octubre de 2013, de [www.ubiobio.cl](http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p2.1.htm): <http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p2.1.htm>
- CATARINA. (31 de 10 de 2013). http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/gomez_m_v/capitulo2.pdf. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/gomez_m_v/capitulo2.pdf.
- CEPAL. (24 de 07 de 2014). <http://www.cepal.org/deype/noticias/documentosdetrabajo/0/53340/LCL3860e.pdf>. Recuperado el 04 de 09 de 2014
- Código de la Niñez y Adolescencia. (03 de 01 de 2003). *www.unl.edu.ec*. Recuperado el 29 de 10 de 2013, de www.unl.edu.ec: http://www.unl.edu.ec/media/reglamentacion_vigente/codigo_ninez.pdf
- Consejo Nacional Electoral. (27 de 04 de 2009). *www.cne.gob.ec*. Recuperado el 25 de octubre de 2013, de www.cne.gob.ec: <http://cne.gob.ec/cnegalapagos/documentosdpeg2010/leyes2010/codigodemocracia.pdf>
- CONSTITUCION DEL ECUADOR . (2008). *www.asambleanacional.gov.ec*. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de www.asambleanacional.gov.ec: http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Convención de los derechos de las personas con discapacidad. (s.f.). *www.un.org*. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de *www.un.org*:

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Cueva Héctor. (s.f.). <http://www.vamosporelnobelecuador.com/quienes-somos/>. Recuperado el 05 de 12 de 2013, de <http://www.vamosporelnobelecuador.com/quienes-somos/>:
<http://www.vamosporelnobelecuador.com/quienes-somos/>

DE LORENZO, R. (2004).

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/est04.pdf. Obtenido de
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/est04.pdf.

Del Águila Umeres, L. (09 de 2007).

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/443/DEL_AGUILA_UMERES_LUIS_CONCEPTO_DISCAPACIDAD.pdf?sequence=1. Recuperado el 05 de 06 de 2014, de
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/443/DEL_AGUILA_UMERES_LUIS_CONCEPTO_DISCAPACIDAD.pdf?sequence=1.

Derecho Ecuador. (24 de Enero de 2012). *www.derechoecuador.com*. Recuperado el 25 de octubre de 2013, de *www.derechoecuador.com*:
<http://www.derechoecuador.com/productos/producto/catalogo/registros-oficiales/2012/enero/code/20149/registro-oficial-no-625---martes-24-de-enero-de-2012>

DISABILITIES. (30 de 10 de 2013). <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>. Obtenido de
<http://www.who.int/topics/disabilities/es/>.

Discapacidad Auditiva. (s.f.). *www.juntadeandalucia.es*. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de *www.juntadeandalucia.es*:

http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portal/com/bin/Contenidos/PSE/orientacion/atencion/diversidad/educacion/especial/ManualdeatencionalalumnadoNEAE/1278666685450_07.pdf

Discapacidad mental. (s.f.). *www.ladiscapacidad.com*. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de *www.ladiscapacidad.com*:

<http://www.ladiscapacidad.com/discapacidad/discapacidadcognitiva/discapacidadcognitiva.php>

Discapacidades, L. O. (25 de Septiembre de 2012). *www.fenedif.org*. Recuperado el 25 de octubre de 2013, de *www.fenedif.org*: <http://www.fenedif.org/index.php/noticias/58-ley-organica>

- EGEA GARCIA CARLOS, S. S. (2013). http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_modelos.pdf. Obtenido de http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_modelos.pdf.
- Encuentro laboral, p. I. (08 de 08 de 2013). // www.oiss.org/spip.php?article5995 [ref.08 de agosto de 2013].
- Fence. (s.f.). www.conadis.gob.ec. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de www.conadis.gob.ec: http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=51%3A fence-institucion&catid=34&Itemid=95
- Fenedif. (s.f.). www.fenedif.org. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de www.fenedif.org: <http://www.fenedif.org/index.php/la-institucion/objetivos-estrategicos>
- Garcia Ferrando Manuel. (s.f.). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Recuperado el 23 de 02 de 2014, de <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Godoy Medina, I., & Tortella González, L. (25 de octubre de 2013). www.monografias.com. Obtenido de www.monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos16/discapacidad-y-familia/discapacidad-y-familia.shtml>
- Gómez Montes de Oca, V. (25 de 04 de 2005). www.catarina.udlap.mx. Recuperado el 08 de 12 de 2013, de <http://www.catarina.udlap.mx>: http://www.catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/gomez_m_v/capitulo_2.html
- GREY FIENCO. (15 de 08 de 2013). http://www.fen.espol.edu.ec/greyfienco_inclusionlaboralconquistasocial. Obtenido de http://www.fen.espol.edu.ec/greyfienco_inclusionlaboralconquistasocial.
- Hamui Sutton, A., & Varela Ruiz, M. (16 de 07 de 2012). www.riem.facmed.unam.mx. Recuperado el 05 de 02 de 2014, de www.riem.facmed.unam.mx: http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num01/09_MI_HAMUI.PDF
- Héctor, C. (s.f.). www.vamosporelnobelecuador.com. Recuperado el 08 de 12 de 2013, de www.vamosporelnobelecuador.com: <http://www.vamosporelnobelecuador.com/quienes-somos/>
- Héctor, C. (s.f.). www.vamosporelnobelecuador.com. Recuperado el 08 de 12 de 2013, de www.vamosporelnobelecuador.com: <http://www.vamosporelnobelecuador.com/quienes-somos/>

HERNÁNDEZ ALEJANDRO. (2013).

<http://www.fnd.cl/RSEResponsabilidadSocialEmpresarialenDiscapacidad.html>.

Obtenido de

<http://www.fnd.cl/RSEResponsabilidadSocialEmpresarialenDiscapacidad.html>.

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/est04.pdf. (2004). Obtenido de

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/est04.pdf.

La ONU y las personas con discapacidad. (s.f.).

www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y10.htm. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y10.htm:

<http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y10.htm>

LENIN MORENO. (13 de 01 de 2013). <http://www.andes.info.ec/es/actualidad/len%C3%ADn-moreno-discapacidades-tienen-garant%C3%ADa-revoluci%C3%B3n-no-tiene-vista-atr%C3%A1s-ve-hacia>. Obtenido de

<http://www.andes.info.ec/es/actualidad/len%C3%ADn-moreno-discapacidades-tienen-garant%C3%ADa-revoluci%C3%B3n-no-tiene-vista-atr%C3%A1s-ve-hacia>.

ley de seguridad social. (31 de 03 de 2011). www.oas.org. Recuperado el 25 de 10 de 2013, de www.oas.org: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_segu.pdf

Ley del Anciano. (13 de 10 de 2006). www.ipgh.gob.ec. Recuperado el 29 de 10 de 2013, de www.ipgh.gob.ec: <http://www.ipgh.gob.ec/imagenes/noticias/pdfs/Anciano.pdf>

Ley del Deporte, E. F. (27 de 05 de 2003). www.deporte.gob.ec. Recuperado el 29 de 10 de 2013, de www.deporte.gob.ec: <http://www.deporte.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/ley-del-deporte-educacin-fsica-y-recreacin-11-de-agosto-de-20101.pdf>

Ley Orgánica de Discapacidades. (s.f.).

<http://www.ecuaonline.net/html/docs/LEYORGANICADEDISCAPACIDADES.pdf>.

Recuperado el 10 de 12 de 2013, de

<http://www.ecuaonline.net/html/docs/LEYORGANICADEDISCAPACIDADES.pdf>.

Ley Orgánica de Educación Intercultural. (31 de 03 de 2011). www.planipolis.iiep.unesco.org.

Recuperado el 29 de 10 de 2013, de www.planipolis.iiep.unesco.org:

http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Ley_organica_educacion_intercultural.pdf

Ley Organica de Transporte Terrestre, T. y. (Agosto de 1996). www.sbs.gob.ec. Recuperado el 25 de octubre de 2013, de www.sbs.gob.ec:

www.sbs.gob.ec/medios/PORTALDOCS/downloads/normativa/SOAT/Nueva_Ley_transporte_terrestre.pdf

Ley Orgánica del Servicio Público. (06 de 10 de 2010). www.espe.edu.ec. Recuperado el 29 de 10 de 2013, de www.espe.edu.ec:
<http://www.espe.edu.ec/portal/files/regres/leyes/losep.pdf>

LIBRE ACCESO. (31 de 10 de 2013). <http://www.libreacceso.org/biblioteca-articulos-discapacidad.html>. Obtenido de <http://www.libreacceso.org/biblioteca-articulos-discapacidad.html>.

Libre Acceso A, C. (s.f.). www.libreacceso.org. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de www.libreacceso.org: <http://www.libreacceso.org/biblioteca-articulos-discapacidad.html>

LOSEP, R. O. (06 de 10 de 2010). <http://www.politica.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/04/LEY-ORGANICA-DEL-SERVICIO-PUBLICO.pdf>. Recuperado el 12 de 08 de 2013

Lotito, F. (2011). <http://mingaonline.uach.cl/pdf/aus/n9/art03.pdf>. Recuperado el 08 de 06 de 2014, de <http://mingaonline.uach.cl/pdf/aus/n9/art03.pdf>.

Maciel de Balbinder Paula Mariana. (s.f.). www.integrando.org.ar. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de www.integrando.org.ar:
http://www.integrando.org.ar/investigando/dis_visual.htm

Ministerio de Relaciones Laborales. (11 de 2013). www.relacioneslaborales.gob.ec. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de www.relacioneslaborales.gob.ec:
<http://www.relacioneslaborales.gob.ec/por-la-igualdad-e-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>

MRL, R. O. (16 de 12 de 2005).
Web:<http://abydoscorp.com/images/stories/laboral/cdigo%20de%20trabajo%20a%20diciembre%20-%202005.pdf>. Recuperado el 08 de 08 de 2013

Murillo Torrecilla Javier. (s.f.). www.uca.edu.sv. Recuperado el 20 de 02 de 2014, de http://www.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf

OIT, O. (08 de 2011). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167187.pdf. Recuperado el 06 de 06 de 2014, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167187.pdf.

ONU. (30 de 10 de 2013). <http://www.un.org/es/errors/404.html>. Obtenido de <http://www.un.org/es/errors/404.html>.

- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). *www.who.int/topics/disabilities/es/*. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de *www.who.int/topics/disabilities/es/*:
<http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Ortiz, N. (08 de 2012). *www.marketeras.mx*. Recuperado el 05 de 02 de 2014, de
<http://www.marketeras.mx/?p=473>
- Penal, C. (22 de Enero de 1971). *www.oas.org*. Recuperado el 25 de Octubre de 2013, de
www.oas.org: http://www.oas.org/juridico/MLA/sp/ecu/sp_ecu-int-text-cp.pdf
- Plan Nacional, B. V. (2013 de octubre de 2013). *www.embassyecuador.eu*. Obtenido de
www.embassyecuador.eu:
<http://www.embassyecuador.eu/site/index.php/es/noticias-2/216-plan-nacional-del-buen-vivir-2013-2017>
- Plan Nacional, B. V. (25 de octubre de 2013). *www.senplades.gob.ec*. Obtenido de
www.senplades.gob.ec:
<http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>
- Ponce, O. (2012). *www.partnerconsulting.com.pe*. Recuperado el 05 de 02 de 2013, de
www.partnerconsulting.com.pe:
<http://www.partnerconsulting.com.pe/web/images/stories/Articulos/Marketing/213.focus%20group%20como%20hacerlo%20mas%20efectivo.pdf>
- REAL ACADEMIA. (31 de 10 de 2013). <http://lema.rae.es/drae/?val=discapacidad>. Obtenido de
<http://lema.rae.es/drae/?val=discapacidad>.
- Real Academia Española. (s.f.). *www.lema.rae.es/drae/?val=discapacidad*. Recuperado el 08 de 12 de 2013, de *www.ema.rae.es/drae/?val=discapacidad*:
<http://lema.rae.es/drae/?val=discapacidad>
- RED PAZ. (2011).
http://www.redpapaz.org/inclusion/index.php?option=com_content&view=article&id=116&Itemid=120. Obtenido de
http://www.redpapaz.org/inclusion/index.php?option=com_content&view=article&id=116&Itemid=120.
- REGALIA, N. (14 de 01 de 2014). <https://www.youtube.com/watch?v=hUFsLgybglw>. Obtenido de
<https://www.youtube.com/watch?v=hUFsLgybglw>.
- Relaciones Laborales Ministerio. (2005). *www.relacioneslaborales.gob.ec*. Recuperado el 25 de 10 de 2013, de *www.relacioneslaborales.gob.ec*:
<http://www.relacioneslaborales.gob.ec/>

Sancho y Maldonado , A., & Vázquez Ríos, A. (s.f.). *www.istmodigital.com*. Recuperado el 24 de 02 de 2014, de <http://www.istmodigital.com/325/pdf/recursos-humanos.pdf>

Sancho y Maldonado, A., & Vázquez Ríos, A. (2013). *www.istmodigital.com*. Recuperado el 24 de 02 de 204, de <http://www.istmodigital.com/325/pdf/recursos-humanos.pdf>

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. (2013).

http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO9062/manual_integracion_educacion_superior.pdf.

Obtenido de

http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO9062/manual_integracion_educacion_superior.pdf.

SRI. (14 de MAYO de 2001). *www.sri.gob.ec*. Recuperado el 25 de Octubre de 2014, de *www.sri.gob.ec*: http://www.sri.gob.ec/web/guest/bases-legales;jsessionid=49A568D5EFCFF12D4C6A9E56263560D8.sriint?p_p_id=busquedaBasesLegales_WAR_BibliotecaPortlet_INSTANCE_Anv7&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-3&p_p_col_count=1&_busquedaBa

Tarres, M. L. (2001). *Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social, Colegio de México/FLACSO/Miguel Ángel Porrúa, México*. Recuperado el 05 de 01 de 2014, de *www.textosdigitales.com.ar*: http://www.textosdigitales.com.ar/CP/CICLO_BASICO/3.017_-_Fundamentos_Tecnicos/Torres_-_Observar_Escuchar_y_Comprender.pdf

Triola, M. (s.f.). Probabilidad y estadística. En M. T. F, *Probabilidad y estadística* (pág. 2004). Mexico: Pearson.

Universia. (s.f.). *www.universitarios.universia.es*. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de *www.universitarios.universia.es*: <http://universitarios.universia.es/voluntariado/discapacidad/discapacidad-auditiva/>

Vicepresidencia. (2013). *www.vicepresidencia.gob.ec*. Recuperado el 29 de 10 de 2013, de *www.vicepresidencia.gob.ec*: <http://www.vicepresidencia.gob.ec/programas-servicios/>

YEPEZ XIMENA. (2012). [http://www.monografias.com/trabajos93/metodologia-investigacion-juridica-paginas-preliminares.shtml](http://www.monografias.com/trabajos93/metodologia-investigacion-juridica-paginas-preliminares/metodologia-investigacion-juridica-paginas-preliminares.shtml). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos93/metodologia-investigacion-juridica-paginas-preliminares/metodologia-investigacion-juridica-paginas-preliminares.shtml>.

7. ANEXOS

Anexo1 Leyes:

Esta investigación pretende recabar la información más importante en cuanto a leyes, reglamentos, decretos, normas que son parte de la nueva política económica social y moral del Ecuador, con el fin de promover el conocimiento y cumplimiento de los derechos que tienen las personas con discapacidad, así como el respeto a su dignidad y cuyo único fin y propósito es el de eliminar la discriminación y promover su inclusión.

Constitución de la República (2008):

Art.47 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 (Asamblea Constituyente, 1998)

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. (Asamblea Constituyente, 1998)*

Ley Orgánica de Discapacidades (R.O.No.796 25-09-2012):

Art.1.- Objeto.- *La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como,*

aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural. (Discapacidades, 2012)

La ley de Orgánica de Discapacidades es extensa, en todo su contexto ampara a las personas con discapacidad, trata de evitar la discriminación y promueve la inclusión efectiva.

Código Penal (R.O Nro. 147 22-01-197, última modificación: (15-02-2012)

Art. 30.- *Art. 30.- Son circunstancias agravantes, cuando no son constitutivas o modificatorias de la infracción, todas las que aumentan la malicia del acto, o la alarma que la infracción produce en la sociedad, o establecen la peligrosidad de sus autores, como en los casos siguientes:*

6o. Ejecutar la infracción por motivos de discriminación, referente al lugar de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole.

Art. 30-A.- *En el caso de delitos sexuales y de trata de personas, se considerarán como circunstancias agravantes, cuando no fueren constitutivas o modificatorias de la infracción y se aplicarán sin perjuicio de las circunstancias agravantes generales señaladas en el artículo anterior, las siguientes:*

1. Si la víctima es una persona mayor de sesenta años o menor de dieciocho años de edad, persona con discapacidad o de aquellas que el Código Civil considera incapaces;(...)

4. Haber contagiado a la víctima con una enfermedad grave, incurable o mortal, o haberle producido lesiones que causen incapacidad permanente, mutilaciones, pérdida o inutilización de órganos, discapacidad física, perturbación emocional, trastorno psicológico o mental;(...) (Penal, 1971)

Código de Trabajo

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Art. 152.-

** En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.*

**En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional. (Relaciones Laborales Ministerio, 2005)*

Ley Orgánica de Salud modificación el 24 de enero de 2012

Art.6.-

5. Regular y vigilar la aplicación de las normas técnicas para la detección, prevención, atención integral y rehabilitación, de enfermedades transmisibles, no transmisibles, crónico-degenerativas, discapacidades y problemas de salud pública declarados prioritarios, y determinar las enfermedades transmisibles de notificación obligatoria,

garantizando la confidencialidad de la información; Dictar, regular y controlar la correcta aplicación de la normativa para la atención de patologías consideradas como enfermedades catastróficas, así como, dirigir la efectiva aplicación de los programas de atención de las mismas. (Derecho Ecuador, 2012)

Ley Orgánica de Régimen de tributario interno.

Art. 9.-

12. Los obtenidos por discapacitados, debidamente calificados por el organismo competente, en un monto equivalente al doble de la fracción básica gravada con tarifa cero del pago del impuesto a la renta, según el artículo 36 de esta Ley; así como los percibidos por personas mayores de sesenta y cinco años, en un monto equivalente al doble de la fracción básica exenta del pago del impuesto a la renta, según el artículo 36 de esta Ley; Se considerará persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales, de conformidad con los rangos que para el efecto establezca el CONADIS.

Art. 10.-

**Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional.*

Art. 36.-

d) Los beneficiarios de ingresos provenientes de herencias y legados, con excepción de los hijos del causante que sean menores de edad o con discapacidad de al menos el 30% según la calificación que realiza el CONADIS; así como los beneficiarios de donaciones pagarán el impuesto, de conformidad con el reglamento (...)

Art. 74.- El IVA pagado por personas con discapacidad.- *El IVA pagado por personas con discapacidad, que estén calificadas por el organismo competente, en la adquisición de vehículos ortopédicos o no ortopédicos importados o adquiridos localmente, siempre que estén destinados para el uso y traslado de personas con discapacidad; aparatos médicos especiales, materia prima para órtesis y prótesis, tienen derecho a que ese impuesto les sean reintegrados, sin intereses en un tiempo no mayor a noventa días, a través de cheque u otro medio de pago. Se reconocerá intereses si vencido el término antes indicado no se hubiese reembolsado el IVA reclamado. El Servicio de Rentas Internas determinará el trámite a seguir para su devolución.*

Art. 77.- Exenciones (...) *los vehículos ortopédicos y no ortopédicos, importados o adquiridos localmente y destinados al traslado y uso de personas con discapacidad, conforme a las disposiciones constantes en la Ley de Discapacidades y la Constitución (...)* (SRI, 2001)

Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial.

Art. 48.- *En el transporte terrestre, gozarán de atención preferente las personas con capacidades especiales, adultos mayores de 65 años de edad, mujeres embarazadas, niños y adolescentes, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de esta Ley. Se establecerá un sistema de tarifas especiales en la transportación pública en beneficio de los estudiantes de los niveles pre–primario, primarios y secundarios, a través de un carné estudiantil obligatorio, personas con capacidades especiales y adultos mayores de 6 años de edad, el mismo que se registrará a través del Reglamento respectivo.*

Art. 82.- Infracciones de Tercera Clase.- *Constituyen infracciones de transporte de tercera clase, que serán sancionadas con multa de ocho (8) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general las siguientes:*

6. *Contravenir lo establecido en la presente Ley respecto de garantizar el trato no discriminatorio en la prestación de los servicios de transporte a niños, adultos mayores de 65 años de edad y personas con capacidades especiales;*

Art. 200.- *Las personas con movilidad reducida gozarán de los siguientes derechos y preferencias:*

En las intersecciones, pasos peatonales, cruces cebra y donde no existan semáforos, gozarán de derecho de paso sobre las personas y los vehículos. Es obligación de todo usuario vial, incluyendo a los conductores ceder el paso y mantenerse detenidos hasta que concluyan el cruce; y Las demás señaladas en los reglamentos e instructivos.

El Reglamento señala:

3. Tipo F: Para automotores especiales adaptados de acuerdo a discapacidad.

Artículo 133.- Las personas con discapacidades obtendrán su certificado y licencia de conductor, previa la aprobación de un examen médico realizado por el CONADIS, y examen de conducción que determine que su incapacidad física es subsanable mediante aditamentos colocados en su automotor y/o con prótesis adheridas a su cuerpo, y con las restricciones que se señalarán en su licencia. Tendrán sitios de estacionamiento preferente, identificados con la señal de tránsito correspondiente.

Artículo 267.- Las personas invidentes, sordomudos, con movilidad reducida u otras personas con discapacidad, gozarán de los siguientes derechos y preferencias, además de los comunes a los peatones:

Disponer de vías públicas libres de obstáculos, no invadidas y adecuadas a sus necesidades particulares;

Contar con infraestructura y señalización vial adecuadas a sus necesidades que garanticen su seguridad; y,

Gozarán de derecho de paso sobre las personas y los vehículos, en las intersecciones, pasos peatonales, cruces cebra y donde no existan semáforos. Es obligación de todo usuario vial, incluyendo a los conductores, ceder el paso y mantenerse detenidos hasta que concluyan el cruce.

Ley Orgánica Electoral, Código de la democracia

Art. 11.- *El Ejercicio del derecho al voto se realizará de conformidad con las siguientes disposiciones:*

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, los y las integrantes de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional en servicio activo, las personas con discapacidad y las personas analfabetas.

Art. 111.- *El Consejo Nacional Electoral garantizará los mecanismos idóneos para que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al sufragio, incorporándolos en la normativa electoral que se dicte.*

Art. 115.- *A las siete horas (07h00), los vocales de la Junta exhibirán las urnas vacías a los electores presentes y las cerrarán con las seguridades establecidas; procederá luego a recibir los votos.*

(...)El Consejo Nacional Electoral reglamentará la forma de votación que deba ser implementada para los casos de personas cuya discapacidad impida el ejercicio del sufragio. (...) (Consejo Nacional Electoral, 2009)

Ley de Seguridad Social

Art. 3.- RIESGOS CUBIERTOS.- *El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:*

d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad;(...)

Art. 10.- REGLAS DE PROTECCION Y EXCLUSION.- *En la aplicación de los programas de aseguramiento obligatorio, se observarán las siguientes reglas de protección y exclusión:*

c. Todos los afiliados al Seguro Social Campesino recibirán prestaciones de salud, incluida maternidad. El jefe de familia estará protegido contra las contingencias de vejez, muerte, e invalidez que incluye discapacidad;(...)

Art. 17.- MISION FUNDAMENTAL.- *El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra esta Ley.*

Art. 134.- PRESTACIONES.- *La protección del Seguro Social Campesino contra la contingencia de invalidez, que incluye discapacidad, y las contingencias de vejez y muerte, comprende las prestaciones en pensiones y en auxilio para funerales, cuya*

cuantía se calculará como proporción del salario mínimo de aportación al Seguro General Obligatorio vigente a la fecha de otorgación, de la manera siguiente:

La pensión por invalidez total y permanente se otorgará sólo al Jefe de familia, en una cuantía equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo de aportación, por doce mensualidades durante cada año, siempre que haya aportado un mínimo de sesenta (60) imposiciones mensuales dentro de este régimen especial;

La pensión por vejez se otorgará sólo al Jefe de familia, en una cuantía equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo de aportación, por doce (12) mensualidades durante cada año, siempre que esté comprendido entre los sesenta y cinco (65) y setenta (70) años de edad y hubiere completado diez (10) años de aportes. Por cada año de diferimiento de la jubilación después de los setenta (70) años de edad, se admitirá una rebaja de un (1) año de aportes, pero en ningún caso menos de cinco (5) años de aportes; y,

El auxilio para funerales se concederá al fallecimiento de cualquier miembro afiliado de la familia, en una cuantía equivalente al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo de aportación.

Art. 285.- *Derechohabientes del seguro de cesantía.- En caso de fallecimiento del afiliado, tendrán derecho a la devolución del capital acumulado por el causante, en el siguiente orden excluyente:*

Los hijos menores de dieciocho años y los hijos de cualquier edad con discapacidad para el trabajo y el cónyuge sobreviviente o el conviviente en unión de hecho legalmente reconocida;(...) (ley de seguridad social, 2011)

Código de la Niñez y Adolescencia

Art. 6.- *Igualdad y no discriminación.- Todos los niños, niñas y adolescentes son iguales ante la ley y no serán discriminados por causa de su nacimiento, nacionalidad, edad, sexo, etnia; color, origen social, idioma, religión, filiación, opinión política, situación económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diversidad cultural o cualquier otra condición propia o de sus progenitores, representantes o familiares. El Estado adoptará las medidas necesarias para eliminar toda forma de discriminación.*

Art. 26.- *Derecho a una vida digna.- Para el caso de los niños, niñas y adolescentes con discapacidades, el Estado y las instituciones que las atienden deberán garantizar las condiciones, ayudas técnicas y eliminación de barreras arquitectónicas para la comunicación y transporte*

Art. 28.- *Responsabilidad del Estado en relación a este derecho a la salud.- Son obligaciones del Estado, que se cumplirán a través del Ministerio de Salud:*

7. *Organizar servicios de atención específica para niños, niñas y adolescentes con discapacidades físicas, mentales o sensoriales.*

Art. 30.- *Obligaciones de los establecimientos de salud.- Los establecimientos de salud, públicos y privados, cualquiera sea su nivel, están obligados a:*

7. *Diagnosticar y hacer un seguimiento médico a los niños y niñas que nazcan con problemas patológicos o discapacidades de cualquier tipo;*

8. *Informar oportunamente a los progenitores sobre los cuidados ordinarios y especiales que deben brindar al recién nacida, especialmente a los niños y niñas a quienes se haya detectado alguna discapacidad;*

13. *Informar a las autoridades competentes cuando nazcan niños con discapacidad evidente.*

Art. 37.- *Derecho a la educación.- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad. Este derecho demanda de un sistema educativo que:*

Contemple propuestas educacionales flexibles y alternativas para atender las necesidades de todos los niños, niñas y adolescentes, con prioridad de quienes tienen discapacidad, trabajan o viven una situación que requiera mayores oportunidades para aprender;

Art. 42.- *Derecho a la educación de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad.- Los niños, niñas y adolescentes con discapacidades tienen derecho a la inclusión en el sistema educativo, en la medida de su nivel de discapacidad. Todas las unidades educativas están obligadas a recibirlos y a crear los apoyos y adaptaciones físicas, pedagógicas, de evaluación y promoción adecuadas a sus necesidades.*

Art. 55.- *Derecho de los niños, niñas y adolescentes con discapacidades o necesidades especiales.- Además de los derechos y garantías generales que la ley contempla a favor de los niños, niñas y adolescentes, aquellos que tengan alguna discapacidad o necesidad especial gozarán de los derechos que sean necesarios para el desarrollo integral de su personalidad hasta el máximo de sus potencialidades y para el disfrute de una vida plena, digna y dotada de la mayor autonomía posible, de modo que puedan participar activamente en la sociedad, de acuerdo a su condición.*

Tendrán también el derecho a ser informados sobre las causas, consecuencias y pronóstico de su discapacidad y sobre los derechos que les asisten.

El Estado asegurará el ejercicio de estos derechos mediante su acceso efectivo a la educación y a la capacitación que requieren; y la prestación de servicios de estimulación temprana, rehabilitación, preparación para la actividad laboral, esparcimiento y otras necesarias, que serán gratuitos para los niños, niñas y adolescentes cuyos progenitores o responsables de su cuidado no estén en condiciones de pagarlos.

Art. 78.- *Derecho a protección contra otras formas de abuso.- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a que se les brinde protección contra:*

4. La exposición pública de sus enfermedades o discapacidades orgánicas o funcionales, para la obtención de beneficios económicos;(...)

Art. 87.- *Trabajos prohibidos.- Se prohíbe el trabajo de adolescentes:*

En una actividad que pueda agravar la discapacidad, tratándose de adolescentes que la tengan

Art. 103.- *Deberes fundamentales de los hijos e hijas.- Los hijos e hijas deben:*

2. Asistir, de acuerdo a su edad y capacidad, a sus progenitores que requieran de ayuda, especialmente en caso de enfermedad, durante la tercera edad y cuando adolezcan de una discapacidad que no les permita valerse por sí mismos;(...)

Art. 128.- *Titulares de este derecho.- Tienen derecho a reclamar alimentos:*

3. Las personas de cualquier edad que no estén en condiciones físicas o mentales de procurarse los medios para subsistir por sí mismos.

Art. 251.- *Infracciones contra el derecho a la intimidad y a la imagen.- Serán sancionados con la multa señalada en el artículo 248:*

5. Las personas naturales o jurídicas que distorsionen, ridiculicen o exploten a través de cualquier medio la imagen de los niños, niñas o adolescentes con discapacidad. (Código de la Niñez y Adolescencia, 2003)

Ley Orgánica de Educación Intercultural

Art. 6.- Obligaciones.- *La principal obligación del Estado es el cumplimiento pleno, permanente y progresivo de los derechos y garantías constitucionales en materia educativa, y de los principios y fines establecidos en esta Ley.*

o. Elaborar y ejecutar las adaptaciones curriculares necesarias para garantizar la inclusión y permanencia dentro del sistema educativo, de las personas con discapacidades, adolescentes y jóvenes embarazadas;

Art. 10.- Derechos.- *Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:*

h. Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;

t. Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguineidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Art. 98.- Traslado.- *Es el cambio dentro del territorio nacional de un docente de un lugar o puesto de trabajo a otro, dentro de cada nivel, especialización y modalidad del sistema, que no implique cambio en el escalafón.*

b. Los docentes que deban vivir cerca de un centro de salud por necesidad de atención médica especializada o por discapacidad propia, o de un familiar hasta el

segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, que dependa económicamente de él o de su cónyuge o conviviente;

Art. 103.- Elegibilidad preferente (...) y, a los candidatos elegibles que tengan alguna discapacidad certificada por la autoridad competente. Estos criterios preferentes se expresarán en puntaje adicional y en la dirigencia legítima que sea requerida por circunstancias especiales.

Art. 8.- Obligaciones Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;

Art. 47.- Educación para las personas con discapacidad.-

Tanto la educación formal como la no formal tomarán en cuenta las necesidades educativas especiales de las personas en lo afectivo, cognitivo y psicomotriz.

La Autoridad Educativa Nacional velará porque esas necesidades educativas especiales no se conviertan en impedimento para el acceso a la educación. El Estado ecuatoriano garantizará la inclusión e integración de estas personas en los establecimientos educativos, eliminando las barreras de su aprendizaje. Todos los alumnos deberán ser evaluados, si requiere el caso, para establecer sus necesidades educativas y las características de la educación que necesita. El sistema educativo promoverá la detección y atención temprana a problemas de aprendizaje especial y factores asociados al aprendizaje que pongan en riesgo a estos niños, niñas y jóvenes, y tomarán medidas para promover su recuperación y evitar su rezago o exclusión escolar. Los establecimientos educativos están obligados a recibir a todas las personas con discapacidad a crear los apoyos y adaptaciones físicas, curriculares y de promoción adecuadas a sus necesidades; y a procurar la capacitación del personal docente en las áreas de metodología y evaluación específicas para la enseñanza de niños con capacidades para el proceso con interaprendizaje para una atención de calidad y calidez.

Los establecimientos educativos destinados exclusivamente a personas con discapacidad, se justifican únicamente para casos excepcionales; es decir, para los

casos en que después de haber realizado todo lo que se ha mencionado anteriormente sea imposible la inclusión.

Art. 132.- De las Prohibiciones.- *Prohíbese a los y las representantes legales, directivos, docentes, madres y padres de familia de las instituciones educativas correspondientes, lo siguiente:*

r. Negar matrícula o separar de la institución educativa a estudiantes por razones de embarazo, progeneritud, maternidad, discapacidad, orientación sexual,

Disposiciones Generales:

VIGÉSIMA QUINTA.- *En un plazo de tres años se deberá dotar a cada Circuito educativo de la infraestructura necesaria para satisfacer los requerimientos de la educación especial para niños, niñas, jóvenes y adultos con discapacidad o con dotación superior.*

TRIGÉSIMA PRIMERA.- *La Autoridad Educativa Nacional, en el marco de los procesos de educación a lo largo de la vida, diseñará y ejecutará dentro del Plan Nacional de Educación y el Plan Nacional de Desarrollo, una campaña de alfabetización en braille, que se cumpla entre el 2011 y 2015, con el objetivo de asegurar la igualdad real y el acceso efectivo a todos los derechos, de quienes tienen discapacidad visual. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011)*

Ley del Anciano

Art. 11.- *En las reclamaciones alimenticias formuladas por los ancianos, el juez de la causa fijará una pensión, tomando en cuenta las reglas de la sana crítica.*

Los hijos deben respeto y obediencia a sus progenitores, y deben asistirlos, de acuerdo a su edad y capacidad económica, especialmente en caso de enfermedad, durante la tercera edad y cuando adolezcan de una discapacidad que no les permita valerse por sí mismos. (Ley del Anciano, 2006)

Ley Orgánica del Servicio Público

Art. 63.- *Del subsistema de selección de personal.- Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.*

Art. 64.- *De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas. En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%. No se disminuirá ni desestimaré bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales. Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria.*

Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, se verificare el incumplimiento de lo previsto en este artículo, y, siempre y cuando aquello

fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general. En caso de mantenerse el incumplimiento, se le sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general. Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, siempre y cuando en su jurisdicción exista la población de personas con discapacidad disponible para el trabajo, de conformidad con el catastro nacional de personas con discapacidad que mantenga el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), esto constituirá causal de remoción o destitución.

Respecto del valor de la multa que se imponga por este efecto, el cincuenta por ciento de la misma ingresará al Ministerio de Relaciones Laborales, valor que será destinado única y exclusivamente a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio; y, el restante cincuenta por ciento ingresará al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la unidad de discapacidades y las inspectorías provinciales respectivas, supervisará y controlará cada año el cumplimiento de esta disposición en la administración pública.

Art. 27.- *Licencias con remuneración.- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:*

e) En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a falta de éste, por otro profesional médico debidamente avalado por los centros de salud pública;(...)

Art. 33.- De los permisos.- La autoridad nominadora concederá permisos hasta por dos horas diarias para:

(...) Previo informe de la unidad de administración del talento humano, las o los servidores públicos tendrán derecho a permiso de dos horas diarias para el cuidado de familiares, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que estén bajo su protección y tengan discapacidades severas o enfermedades catastróficas debidamente certificadas. (...)

Art. 60.- De la supresión de puestos.-

(...) Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

Disposiciones Generales

Décima Tercera: Las instituciones del sector público están obligadas a implementar dentro de sus instalaciones, la infraestructura física necesaria que permita el fácil acceso y movilidad de las personas con discapacidades, así como a priorizar su atención.

Disposiciones Transitorias:

Octava: efectos del cumplimiento de la incorporación de personas con discapacidad y quienes adolecen de enfermedades catastróficas previsto en el artículo 64 de esta ley, se observará el siguiente cronograma progresivo: el uno por ciento en el año 2010, el dos por ciento para el año 2011, el tres por ciento para el año 2012, hasta llegar al cuatro por ciento en el año 2013.

Las personas que perciban el Bono Joaquín Gallegos Lara no estarán comprendidas dentro de las personas contempladas para tal objeto. (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010)

Ley del Deporte, Educación Física y Recreación.

La mayoría sus artículos hacen referencia a personas con discapacidad. (Arts. 14, 42, 43, 44, 46, 66, 67, 68, 69, 70, 79, 80, 84, 135, 141, 142.)

Lo trascendental ésta Ley es la Garantía que ofrece sobre accesibilidad y participación incluyente de personas con Discapacidad. Veamos como ejemplo:

Art. 84.- De las instalaciones.- Los centros educativos públicos y privados deberán disponer de las instalaciones, materiales e implementos adecuados para el desarrollo y enseñanza de la educación física, garantizando éstos, la participación incluyente y progresiva de las personas con discapacidad.

Art. 141.- Accesibilidad.- Las instalaciones públicas y privadas para el deporte, educación física y recreación estarán libres de barreras arquitectónicas, garantizando la plena accesibilidad a su edificación, espacios internos y externos, así como el desarrollo de la actividad física deportiva a personas con dificultad de movimiento, adultos (a) mayores y con discapacidad.

Art. 142.- De los permisos de desarrollo urbanístico.- La autoridad municipal que otorgue los permisos para desarrollos urbanísticos deberá exigir que los proyectos contemplen espacios para las actividades físicas deportivas y recreativas, con adaptaciones para las personas con dificultad de movimiento, adultos(as) mayores y con discapacidad, tanto en los espacios interiores como exteriores. (Ley del Deporte, 2003)

Entre muchas otras leyes a favor de personas con Discapacidad, el gobierno a través de la Vicepresidencia de la República formó:

MISION SOLIDARIA MANUELA ESPEJO:

El primer estudio bio psicosocial, clínico y genético de la discapacidad realizado en el Ecuador, con el fin de hacer un diagnóstico integral de todos los casos a nivel nacional

y delinear políticas de Estado, en atención, inclusión y prevención de las discapacidades se denominó mediante el nombre de la Misión Solidaria “Manuela Espejo”, las personas con discapacidad pueden acceder a ayudas técnicas (sillas de ruedas, andadores, bastones, colchones anti escaras, audífonos y kits visuales), después de un análisis médico, social y verificación de documentos, realizado por las brigadas de médicos ecuatorianos y cubanos que recorren todas las provincias del Ecuador desde julio de 2009. (Vicepresidencia, 2013)

Con fecha 15 de abril de 2010 se reconoce como información oficial pública de la Vicepresidencia, la base de datos SIME, de registros obtenidos de personas con discapacidad en el Ecuador.

BONO JOAQUIN GALLEGOS LARA:

Los casos más críticos, es decir, aquellos en que las personas con discapacidad intelectual, física severa o con multidiscapacidad, viven en un entorno de extrema pobreza, siendo, en la mayoría de ocasiones, abandonados por sus familiares, obligó una respuesta inmediata del Estado ecuatoriano. Es así que surge la Misión Joaquín Gallegos Lara, inspirada en el escritor guayaquileño con discapacidad en sus piernas, La misión, visita los casos con discapacidad severa o multidiscapacidad identificados por “Manuela Espejo”, para registrar a un familiar cuidador o persona que se haga responsable de los cuidados de la persona con discapacidad. En el Ecuador, 14.479 personas son beneficiarias del Programa Joaquín Gallegos Lara que consiste en la entrega de una ayuda económica de 240 dólares a un familiar cuidador o persona que se haga responsable del cuidado de una persona que padece de discapacidad física o intelectual severas, dicha ayuda es pagado a través del Banco Nacional de Fomento. También se entrega medicinas, capacitación en áreas como salud, higiene, rehabilitación, nutrición, derechos y autoestima y se compromete además a cumplir con un seguimiento permanente por parte del Seguro Social Campesino y el Ministerio de Salud, en coordinación con la Vicepresidencia de la República. Los beneficiarios del programa reciben un seguro exequial totalmente gratuito en caso del fallecimiento de la persona con discapacidad, La persona cuidadora puede contar con un Seguro de Vida por un valor de 500 dólar. (Cueva Héctor)

A raíz de lo expuesto se puede concluir, recalcando que el Estado Ecuatoriano juega un papel muy importante y trascendental en cuanto al tema de atención prioritaria a personas con Discapacidad.

Este modelo que se ha convertido en ejemplo para otros países sigue afirmándose y mejorando cada día.

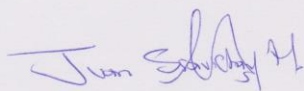
Podemos hablar de un Modelo de Política Social que se ha preocupado por hacer cambios importantes a nivel privado como público, todo ello con la finalidad de ajustarse al Plan Nacional del Buen Vivir el cual constituye un instrumento de planificación Nacional.

ANEXO 2. AUTORIZACION DE FILMACION

Cuenca,

Yo, Juan Fernando Sandoval Mejía Servidor Público del Servicio de Rentas Internas Regional Austro, autorizo a la señora Econ. Paola Silva Jáuregui se proceda a grabar/filmar la fase de entrevista técnica y Focus group, exclusivamente como medio de respaldo para los fines pertinentes del desarrollo de Tesis de Maestría de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional impartida por la Universidad del Azuay y autorizada por la Dirección Regional del Austro.

En relación con lo dispuesto en el artículo 121 del Código de Procedimiento Civil: "Las pruebas consisten en confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, inspección judicial y dictamen de peritos o de intérpretes. Se admitirá también como medios de prueba las grabaciones magnetofónicas, las radiografías, las fotografías, las cintas cinematográficas, los documentos obtenidos por medios técnicos, electrónicos, informáticos, telemáticos o de nueva tecnología; así como también los exámenes morfológicos, sanguíneos o de otra naturaleza técnica o científica. La parte que los presente deberá suministrar al juzgado en el día y la hora señalados por la jueza o el juez los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos o figuras. Estos medios de prueba serán apreciados con libre criterio judicial según las circunstancias en que hayan sido producidos..."



Atentamente:

Cl. 0702465998

Cuenca,

Yo, Wilson Fabian Velez Rosales..... Servidor Público del Servicio de Rentas Internas Regional Austro, autorizo a la señora Econ. Paola Silva Jáuregui se proceda a grabar/filmar la fase de entrevista técnica y Focus group, exclusivamente como medio de respaldo para los fines pertinentes del desarrollo de Tesis de Maestría de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional impartida por la Universidad del Azuay y autorizada por la Dirección Regional del Austro.

En relación con lo dispuesto en el artículo 121 del Código de Procedimiento Civil: "Las pruebas consisten en confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, inspección judicial y dictamen de peritos o de intérpretes. Se admitirá también como medios de prueba las grabaciones magnetofónicas, las radiografías, las fotografías, las cintas cinematográficas, los documentos obtenidos por medios técnicos, electrónicos, informáticos, telemáticos o de nueva tecnología; así como también los exámenes morfológicos, sanguíneos o de otra naturaleza técnica o científica. La parte que los presente deberá suministrar al juzgado en el día y la hora señalados por la jueza o el juez los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos o figuras. Estos medios de prueba serán apreciados con libre criterio judicial según las circunstancias en que hayan sido producidos..."


Atentamente:

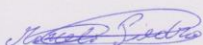
Cl. 0103698858

Cuenca,

Yo, Marcelo Piedra..... Servidor Público del Servicio de Rentas Internas Regional Austro, autorizo a la señora Econ. Paola Silva Jáuregui se proceda a grabar/filmar la fase de entrevista técnica y Focus group, exclusivamente como medio de respaldo para los fines pertinentes del desarrollo de Tesis de Maestría de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional impartida por la Universidad del Azuay y autorizada por la Dirección Regional del Austro.

En relación con lo dispuesto en el artículo 121 del Código de Procedimiento Civil: "Las pruebas consisten en confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, inspección judicial y dictamen de peritos o de intérpretes. Se admitirá también como medios de prueba las grabaciones magnetofónicas, las radiografías, las fotografías, las cintas cinematográficas, los documentos obtenidos por medios técnicos, electrónicos, informáticos, telemáticos o de nueva tecnología; así como también los exámenes morfológicos, sanguíneos o de otra naturaleza técnica o científica. La parte que los presente deberá suministrar al juzgado en el día y la hora señalados por la jueza o el juez los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos o figuras. Estos medios de prueba serán apreciados con libre criterio judicial según las circunstancias en que hayan sido producidos..."

Atentamente:

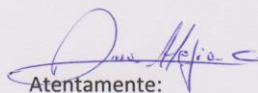


CI. 0102109697

Cuenca,

Yo, Amor Mejía Campesante..... Servidor Público del Servicio de Rentas Internas Regional Austro, autorizo a la señora Econ. Paola Silva Jáuregui se proceda a grabar/filmar la fase de entrevista técnica y Focus group, exclusivamente como medio de respaldo para los fines pertinentes del desarrollo de Tesis de Maestría de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional impartida por la Universidad del Azuay y autorizada por la Dirección Regional del Austro.

En relación con lo dispuesto en el artículo 121 del Código de Procedimiento Civil: "Las pruebas consisten en confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, inspección judicial y dictamen de peritos o de intérpretes. Se admitirá también como medios de prueba las grabaciones magnetofónicas, las radiografías, las fotografías, las cintas cinematográficas, los documentos obtenidos por medios técnicos, electrónicos, informáticos, telemáticos o de nueva tecnología; así como también los exámenes morfológicos, sanguíneos o de otra naturaleza técnica o científica. La parte que los presente deberá suministrar al juzgado en el día y la hora señalados por la jueza o el juez los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos o figuras. Estos medios de prueba serán apreciados con libre criterio judicial según las circunstancias en que hayan sido producidos..."


Atentamente:

CI. 0101386902

Cuenca,

Yo, María del Carmen García Pérez..... Servidor Público del Servicio de Rentas Internas Regional Austro, autorizo a la señora Econ. Paola Silva Jáuregui se proceda a grabar/filmar la fase de entrevista técnica y Focus group, exclusivamente como medio de respaldo para los fines pertinentes del desarrollo de Tesis de Maestría de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional impartida por la Universidad del Azuay y autorizada por la Dirección Regional del Austro.

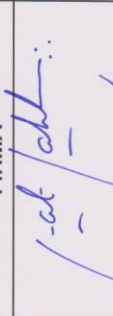
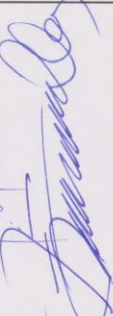
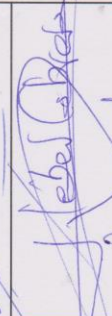
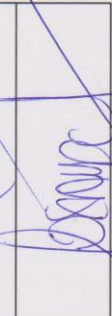
En relación con lo dispuesto en el artículo 121 del Código de Procedimiento Civil: "Las pruebas consisten en confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, inspección judicial y dictamen de peritos o de intérpretes. Se admitirá también como medios de prueba las grabaciones magnetofónicas, las radiografías, las fotografías, las cintas cinematográficas, los documentos obtenidos por medios técnicos, electrónicos, informáticos, telemáticos o de nueva tecnología; así como también los exámenes morfológicos, sanguíneos o de otra naturaleza técnica o científica. La parte que los presente deberá suministrar al juzgado en el día y la hora señalados por la jueza o el juez los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos o figuras. Estos medios de prueba serán apreciados con libre criterio judicial según las circunstancias en que hayan sido producidos..."

Atentamente:

CI. 0103099511



ANEXO 3. LISTADO DE PARTICIPACION CD VIDEO

SOCIALIZACION DE RESULTADOS DE ENCUESTA_ GUIA DE INCLUSION LABORAL_				
no.	NOMBRES	APELLIDOS	CARGO	FIRMA
1	ORDÓÑEZ ANDRADE	JAIME ANDRES	DIRECTOR REGIONAL AUSTRO	
2	BERMEO PAZMIÑO	KAREN ELIZABETH	JEFE DE DPTO. DE SERVICIOS TRIBUTARIOS	
3	MERCHAN MATUTE	MILTON MARCELO	JEFE DE DPTO. DE COBRANZAS	
4	JARAMILLO POZO	LUIS FELIPE	JEFE DE DPTO. ADMINISTRATIVO FINANCIERO	
5	CABRERA SARMIENTO	KLEBER GEOVANNY	JEFE DE DPTO. DE AUDITORIA TRIBUTARIA	
6	VASQUEZ PAREDES	JOSE ALFREDO	SECRETARIO REGIONAL	

EVALUACION DE REACCION

NOMBRE DEL EVENTO: SOCIALIZACION DE RESULTADOS DE ENCUESTA_GUIA DE INCLUSION LABORAL

NOMBRE DEL FACILITADOR: Paola Cristina Silva Jáuregui

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala.
 Marque sus respuestas con una X.

1 = Total desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Mediano acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Total acuerdo

Dimensión	Indicadores	Respuestas
OBJETIVOS Y CONTENIDOS	Se cumplieron los objetivos del Taller	1 2 3 4 X
	Los contenidos permiten cumplir con los objetivos del Taller	1 2 3 4 X
RECURSOS Y ACTIVIDADES INSTRUCCIONALES	Se entregaron materiales en el Taller	1 2 3 4 X
	Los materiales entregados ayudaron al desarrollo del taller	1 2 3 4 X
	Se utilizaron recursos o medios que favorecen el aprendizaje	1 2 3 4 X
FACILITADOR	El facilitador evidenció dominio del tema	1 2 3 4 X
	Las explicaciones del facilitador son claras y comprensibles	1 2 3 4 X
	El facilitador generó un ambiente de participación	1 2 3 4 X
EXPECTATIVAS DE APLICACIÓN	Los contenidos del curso son aplicables en su trabajo	1 2 3 4 X
	Los contenidos del curso se enfocaron desde una perspectiva práctica	1 2 3 4 X
	Los conocimientos desarrollados son útiles para reforzar su conocimiento sobre discapacidad e inclusión laboral.	1 2 3 4 X
	Los temas se trataron considerando la realidad de la institución o del país.	1 2 3 4 X
PERCEPCION GLOBAL	El Taller de socialización satisfizo sus expectativas.	1 2 3 4 X
	Recomendaría este taller a otras personas	1 2 3 4 X

Comentarios o sugerencias

Todos debemos concentrarnos sobre esta situación.
 Tratamos de difundir la guía.

EVALUACION DE REACCION

NOMBRE DEL EVENTO: SOCIALIZACION DE RESULTADOS DE ENCUESTA_GUIA DE INCLUSION LABORAL

NOMBRE DEL FACILITADOR: Paola Cristina Silva Jáuregui

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala.

Marque sus respuestas con una X.

1 = Total desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Mediano acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Total acuerdo

Dimensión	Indicadores	Respuestas
OBJETIVOS Y CONTENIDOS	Se cumplieron los objetivos del Taller	1 2 3 4 5
	Los contenidos permiten cumplir con los objetivos del Taller	1 2 3 4 5
RECURSOS Y ACTIVIDADES INSTRUCCIONALES	Se entregaron materiales en el Taller	1 2 3 4 5
	Los materiales entregados ayudaron al desarrollo del taller	1 2 3 4 5
	Se utilizaron recursos o medios que favorecen el aprendizaje	1 2 3 4 5
FACILITADOR	El facilitador evidenció dominio del tema	1 2 3 4 5
	Las explicaciones del facilitador son claras y comprensibles	1 2 3 4 5
	El facilitador generó un ambiente de participación	1 2 3 4 5
EXPECTATIVAS DE APLICACIÓN	Los contenidos del curso son aplicables en su trabajo	1 2 3 4 5
	Los contenidos del curso se enfocaron desde una perspectiva práctica	1 2 3 4 5
	Los conocimientos desarrollados son útiles para reforzar su conocimiento sobre discapacidad e inclusión laboral.	1 2 3 4 5
	Los temas se trataron considerando la realidad de la institución o del país.	1 2 3 4 5
PERCEPCION GLOBAL	El Taller de socialización satisfizo sus expectativas.	1 2 3 4 5
	Recomendaría este taller a otras personas	1 2 3 4 5

Comentarios o sugerencias

Ninguna. Gracias.

EVALUACION DE REACCION

NOMBRE DEL EVENTO: SOCIALIZACION DE RESULTADOS DE ENCUESTA_GUIA DE INCLUSION LABORAL

NOMBRE DEL FACILITADOR: Paola Cristina Silva Jáuregui

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala.

Marque sus respuestas con una X.

1 = Total desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Mediano acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Total acuerdo

Dimensión	Indicadores	Respuestas
OBJETIVOS Y CONTENIDOS	Se cumplieron los objetivos del Taller	1 2 3 4 5
	Los contenidos permiten cumplir con los objetivos del Taller	1 2 3 4 5
RECURSOS Y ACTIVIDADES INSTRUCCIONALES	Se entregaron materiales en el Taller	1 2 3 4 5
	Los materiales entregados ayudaron al desarrollo del taller	1 2 3 4 5
	Se utilizaron recursos o medios que favorecen el aprendizaje	1 2 3 4 5
FACILITADOR	El facilitador evidenció dominio del tema	1 2 3 4 5
	Las explicaciones del facilitador son claras y comprensibles	1 2 3 4 5
	El facilitador generó un ambiente de participación	1 2 3 4 5
EXPECTATIVAS DE APLICACIÓN	Los contenidos del curso son aplicables en su trabajo	1 2 3 4 5
	Los contenidos del curso se enfocaron desde una perspectiva práctica	1 2 3 4 5
	Los conocimientos desarrollados son útiles para reforzar su conocimiento sobre discapacidad e inclusión laboral.	1 2 3 4 5
	Los temas se trataron considerando la realidad de la institución o del país.	1 2 3 4 5
PERCEPCION GLOBAL	El Taller de socialización satisfizo sus expectativas.	1 2 3 4 5
	Recomendaría este taller a otras personas	1 2 3 4 5

Comentarios o sugerencias

Claro y necesario. Dándole la guía

Claro y necesario. Dándole la guía

EVALUACION DE REACCION

NOMBRE DEL EVENTO: SOCIALIZACION DE RESULTADOS DE ENCUESTA_GUIA DE INCLUSION LABORAL

NOMBRE DEL FACILITADOR: Paola Cristina Silva Jáuregui

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala.

Marque sus respuestas con una X.

1 = Total desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Mediano acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Total acuerdo

Dimensión	Indicadores	Respuestas
OBJETIVOS Y CONTENIDOS	Se cumplieron los objetivos del Taller	1 2 3 4 5
	Los contenidos permiten cumplir con los objetivos del Taller	1 2 3 4 5
RECURSOS Y ACTIVIDADES INSTRUCCIONALES	Se entregaron materiales en el Taller	1 2 3 4 5
	Los materiales entregados ayudaron al desarrollo del taller	1 2 3 4 5
	Se utilizaron recursos o medios que favorecen el aprendizaje	1 2 3 4 5
FACILITADOR	El facilitador evidenció dominio del tema	1 2 3 4 5
	Las explicaciones del facilitador son claras y comprensibles	1 2 3 4 5
	El facilitador generó un ambiente de participación	1 2 3 4 5
EXPECTATIVAS DE APLICACIÓN	Los contenidos del curso son aplicables en su trabajo	1 2 3 4 5
	Los contenidos del curso se enfocaron desde una perspectiva práctica	1 2 3 4 5
	Los conocimientos desarrollados son útiles para reforzar su conocimiento sobre discapacidad e inclusión laboral.	1 2 3 4 5
	Los temas se trataron considerando la realidad de la institución o del país.	1 2 3 4 5
PERCEPCION GLOBAL	El Taller de socialización satisfizo sus expectativas.	1 2 3 4 5
	Recomendaría este taller a otras personas	1 2 3 4 5

Comentarios o sugerencias

Deberían participar todos los servidores del SRI.

EVALUACION DE REACCION

NOMBRE DEL EVENTO: SOCIALIZACION DE RESULTADOS DE ENCUESTA_GUIA DE INCLUSION LABORAL

NOMBRE DEL FACILITADOR: Paola Cristina Silva Jáuregui

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala.

Marque sus respuestas con una X.

1 = Total desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Mediano acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Total acuerdo

Dimensión	Indicadores	Respuestas
OBJETIVOS Y CONTENIDOS	Se cumplieron los objetivos del Taller	1 2 3 4 5
	Los contenidos permiten cumplir con los objetivos del Taller	1 2 3 4 5
RECURSOS Y ACTIVIDADES INSTRUCCIONALES	Se entregaron materiales en el Taller	1 2 3 4 5
	Los materiales entregados ayudaron al desarrollo del taller	1 2 3 4 5
	Se utilizaron recursos o medios que favorecen el aprendizaje	1 2 3 4 5
FACILITADOR	El facilitador evidenció dominio del tema	1 2 3 4 5
	Las explicaciones del facilitador son claras y comprensibles	1 2 3 4 5
	El facilitador generó un ambiente de participación	1 2 3 4 5
EXPECTATIVAS DE APLICACIÓN	Los contenidos del curso son aplicables en su trabajo	1 2 3 4 5
	Los contenidos del curso se enfocaron desde una perspectiva práctica	1 2 3 4 5
	Los conocimientos desarrollados son útiles para reforzar su conocimiento sobre discapacidad e inclusión laboral.	1 2 3 4 5
	Los temas se trataron considerando la realidad de la institución o del país.	1 2 3 4 5
PERCEPCION GLOBAL	El Taller de socialización satisfizo sus expectativas.	1 2 3 4 5
	Recomendaría este taller a otras personas	1 2 3 4 5

Comentarios o sugerencias

Promover mayor comunicación interna sobre el tema.

EVALUACION DE REACCION

NOMBRE DEL EVENTO: SOCIALIZACION DE RESULTADOS DE ENCUESTA_GUIA DE INCLUSION LABORAL

NOMBRE DEL FACILITADOR: Paola Cristina Silva Jáuregui

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala.

Marque sus respuestas con una X.

1 = Total desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Mediano acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Total acuerdo

Dimensión	Indicadores	Respuestas
OBJETIVOS Y CONTENIDOS	Se cumplieron los objetivos del Taller	1 2 3 4 5 ✓
	Los contenidos permiten cumplir con los objetivos del Taller	1 2 3 4 5 ✓
RECURSOS Y ACTIVIDADES INSTRUCCIONALES	Se entregaron materiales en el Taller	1 2 3 4 5 ✓
	Los materiales entregados ayudaron al desarrollo del taller	1 2 3 4 5 ✓
	Se utilizaron recursos o medios que favorecen el aprendizaje	1 2 3 4 5 ✓
FACILITADOR	El facilitador evidenció dominio del tema	1 2 3 4 5 ✓
	Las explicaciones del facilitador son claras y comprensibles	1 2 3 4 5 ✓
	El facilitador generó un ambiente de participación	1 2 3 4 5 ✓
EXPECTATIVAS DE APLICACIÓN	Los contenidos del curso son aplicables en su trabajo	1 2 3 4 5 ✓
	Los contenidos del curso se enfocaron desde una perspectiva práctica	1 2 3 4 5 ✓
	Los conocimientos desarrollados son útiles para reforzar su conocimiento sobre discapacidad e inclusión laboral.	1 2 3 4 5 ✓
	Los temas se trataron considerando la realidad de la institución o del país.	1 2 3 4 5 ✓
PERCEPCION GLOBAL	El Taller de socialización satisfizo sus expectativas.	1 2 3 4 5 ✓
	Recomendaría este taller a otras personas	1 2 3 4 5 ✓

Comentarios o sugerencias

.....

.....

ANEXO 4. MODELO DE LA ENTREVISTA CD.

**PROTOCOLO DE ENTREVISTA POR COMPETENCIAS CONDUCTUALES PERSONAL CON DISCAPACIDAD
DEL SERVICIO DE RENTAS INTERNAS.**

ENTREVISTADO:
FECHA ENTREVISTA
ENTREVISTADOR

ECON. PAOLA SILVA JAUREGUI

PREGUNTAS	TIPO	RESPUESTA CANDIDATO(A)
¿Qué tipo de discapacidad tiene usted? ¿Cómo adquirió usted esta discapacidad? ¿Cual considera usted que es el mayor problema para personas que tienen discapacidad? En cuanto a : desempleo, discriminación, transporte, salud, respeto, etc.	PERSONAL	
2. En una situación reciente de su trabajo, su jefe le solicitó una tarea compleja ¿Qué tuvo que realizar usted para que su accesibilidad no se vea limitada?	LABORAL	
3. Coménteme una situación reciente en la que tuvo que enfrentar un comportamiento desconsiderado hacia usted por consecuencia de su discapacidad. ¿Considera que se dan los prejuicios?	MIXTA	
4. Cuénteme por favor una situación difícil que usted tuvo que enfrentar para integrarse en el SRI, y que de no haber tenido su discapacidad no le hubiese ocurrido?	LABORAL	
5. ¿Cuáles son sus FORTALEZAS. ¿Qué actividad usted realiza mejor en cuanto a su trabajo? 2. ¿Qué le gusta hacer? 3. ¿Se siente cómodo/a con lo que está haciendo? ¿Cuáles son sus FORTALEZAS. ¿Qué actividad usted realiza mejor en cuanto a su trabajo? 2. ¿Qué le gusta hacer? 3. ¿Se siente cómodo/a con lo que está haciendo?	LABORAL	
6. ¿Cuál es la principal dificultad que encuentra en su vida diaria relacionada con su trabajo y que cree podría solucionarse?	LABORAL	
7. Coménteme una situación en la que sintió discriminación por parte de un compañero, ¿Qué pasó? ¿Cómo se sintió? ¿Cómo actuó? Cómo es la relación con sus compañeros?	LABORAL	
8. En lo personal, ¿alguna vez ha sentido que sus derechos no han sido respetados por tener una discapacidad? Coménteme una situación. ¿Qué sintió?...etc.	PERSONAL	
9. ¿Considera que una persona con discapacidad debe tener ventajas frente a sus compañeros? ¿Cuáles serían estas ventajas?		
10. Por favor comente algunas sugerencias que usted considera muy importantes y que debería contener la "GUÍA DE INCLUSION LABORAL PARA EL SRI"		

ANEXO 5. FOCUS GROUP CD

ANEXO 6. MODELO DE LA ENCUESTA.

ENCUESTA A SERVIDORES DEL SRI	
Esta encuesta permitirá realizar un estudio sobre el nivel de conocimiento que tienen los servidores del SRI Regional Austro acerca de la Inclusión Laboral de personas con discapacidad. La información que usted proporcione tiene el carácter de CONFIDENCIAL exclusivamente para el análisis e investigación de Tesis de Grado y cuyo único propósito será el de ayudarnos a mejorar. Gracias	
NIVEL DE CONOCIMIENTO Y PERCEPCIÓN SOBRE DISCAPACIDADES	
Q1) Indique cuál de los siguientes conceptos describen el significado de discapacidad:	
a. Condición severa en personas que presentan trastornos mentales crónicos y graves, caracterizados por alteraciones en la percepción o la expresión de la realidad y que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.	SI NO O O
b. Condición de trastorno genético, se caracteriza por la presencia de rasgos físicos peculiares que le dan un aspecto reconocible y que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.	O O
c. Condición bajo la cual ciertas personas presentan restricción de la capacidad para realizar una actividad que limita el normal desempeño de la persona en la vida diaria.	O O
Q2) Conoce los derechos que la Ley de Discapacidades otorga al colectivo de personas con Discapacidad, referente a temas laborales:	
SI	O
NO	O
NO SABE	O
Q3) Está de acuerdo con los derechos que la Ley de Discapacidades otorga a las personas con discapacidad:	
DE ACUERDO	O
ME ES INDIFFERENTE	O
EN DESACUERDO	O
NO SABE	O
Q4) En su Institución realizan charlas/talleres de información y/o sensibilización sobre discapacidades:	
CASI SIEMPRE	O
NUNCA	O
NO SABE	O
Q5) Le parece útil acceder a información sobre discapacidad:	
SI	O
NO	O
NO SABE	O
Q6) Usted cree que el personal se preocupa por conocer la Legislación existente en el país, en relación con la accesibilidad de personas con discapacidad al ámbito laboral:	
SI	O
NO	O
NO SABE	O
Q7) Usted considera que la Institución aplica lo establecido en la LEY DE DISCAPACIDADES, al momento del reclutamiento y contratación del personal:	
SIEMPRE	O
CASI SIEMPRE	O
NUNCA	O
NO SABE	O
Q8) Usted trabaja con alguna persona con discapacidad:	
SI	O
NO	O
NO SABE	O

Q9) Si la respuesta anterior es SI, por favor indique que nivel de empatía tiene usted con las personas con discapacidad que trabajan en la Institución, califique utilizando una escala del 1 al 5, en donde 1 es no existe empatía y 5 hay mucha empatía:

CALIFICACIÓN	1	2	3	4	5	NO SABE
	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q10) Podría señalar tres características dentro del ámbito laboral que usted considera describen al colectivo de personas con Discapacidad:

Flexible/adaptable	☐	Rígido	☐
Responsable	☐	Descuidado	☐
Sociable	☐	Introverso	☐
Activo	☐	Sumiso	☐
Independiente	☐	Dependiente	☐
Emprendedor	☐	Subordinado	☐
Asertivo	☐	Conflictivo	☐
Colaborador	☐	Desconfiado	☐
Cordial	☐	Reacio	☐

Q11) Usted considera que los/as trabajadores/as de su Institución:

	SI	NO
a. Conocen a las personas que tienen discapacidad y apoyan a su inclusión socio laboral.	☐	☐
b. Conocen a las personas que tienen discapacidad sin embargo no apoyan a la inclusión socio laboral de las mismas.	☐	☐
c. Desconocen que existen personas con discapacidad.	☐	☐

Q12) Usted considera que la Institución ofrece todas las facilidades para que las personas con discapacidad puedan realizar su trabajo de manera eficiente:

SI	☐
NO	☐
NO SABE	☐

Q13) Usted considera que las actividades laborales que realizan sus compañeros/as con discapacidad son adecuadas para su condición:

SI	☐
NO	☐
NO SABE	☐

Q14) En cuál de los siguientes aspectos considera que la Institución NO ofrece las facilidades para mejorar el desempeño laboral de una persona con discapacidad:

	SI	NO
a. Barreras de infraestructura o arquitectónicas	☐	☐
b. Accesibilidad Tecnológica	☐	☐
c. Capacitación adecuada	☐	☐
d. Carga de trabajo o actividades asignadas	☐	☐

Q15) Qué debería mejorar la Institución para generar un mejor ambiente de trabajo para sus compañeros/as con discapacidad:

a. Cotrrestar actitudes estereotipadas	☐
b. Talleres de capacitación y sociabilización permanente	☐
c. Mejorar la infraestructura	☐
d. Otras especifique _____	

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

HOMBRE	☐	TIEMPO QUE TRABAJA EN LA EMPRESA	DEPARTAMENTO EN EL QUE TRABAJA
MUJER	☐		



ANEXO 7. GUIA DE INCLUSION

**GUIA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EL SERVICIO DE RENTAS INTERNAS
REGIONAL AUSTRO.**



ÌNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	02
 1. OBJETIVOS	
1.1 Objetivo General.....	03
1.2. Objetivos Específicos.....	03
 2. COMPRENDIENDO LA DISCAPACIDAD.	
2.1. Definición de Discapacidad.....	03
2.2. Definición Legal.....	03
2.3. La Discapacidad en el País.....	05
 3. TIPOS DE DISCAPACIDAD.	
3.1. Discapacidad Física.....	06
3.2. Discapacidad Intelectual.....	06
3.3. Discapacidad Sensorial.....	06
3.4 Eliminando barreras en el proceso de inclusión.....	07
3.4.1 Tipos de Barreras.....	07
 4. PROCEDIMIENTO PARA LA INCLUSION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SERVICIO DE RENTAS INTERNAS REGIONAL AUSTRO.	
4.1 Compromiso.....	09
4.2 Criterios para la Inclusión laboral.....	09
4.2.1 Condiciones a considerar para la Inclusión laboral.....	09
4.2.2 Niveles de discapacidad.....	10
4.3 Generando Iniciativas de Inclusión laboral.....	11
4.3.1 Introducción.....	11
4.4 Términos apropiados del uso del lenguaje en discapacidad.....	14
4.5 Sugerencias Prácticas.....	15
4.6 Conclusiones.....	1

INTRODUCCIÓN

La Guía para la inclusión de personas con discapacidad ha sido construida en base a los resultados obtenidos de encuestas, entrevistas, focus group y a los valiosos aportes realizados por el personal con discapacidad que labora en el Servicio de Rentas Internas, Institución que goza de confianza y reconocimiento social frente a la responsabilidad que tiene con el país.

Considerando que uno de sus objetivos institucionales, es incrementar el desarrollo del “*Talento Humano*”, es de trascendental importancia incluir en su Equipo de trabajo a personas con discapacidad, por convicción y no por cumplir únicamente con un mandato legal.

En razón de ello la presente “Guía”, constituye una valiosa herramienta de consulta que aborda el tema de la inclusión de personas con discapacidad desde un enfoque humanista, inclusivo y respetuoso a la diversidad.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVOS GENERALES

Favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a través, de procesos basados en los lineamientos legales y en una cultura de respeto y equidad.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar los criterios para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Generar una propuesta con acciones esenciales que favorezcan a la inclusión laboral de las personas con discapacidad

2. COMPRENDIENDO LA DISCAPACIDAD.

2.1 DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD.

“Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (OMS C. , 2006)

2.2. DEFINICIÓN LEGAL.

PERSONA CON DISCAPACIDAD Y PERSONA CON CONDICIÓN DISCAPACITANTE.

La Ley Orgánica de discapacidades en su publicación del Registro Oficial N° 796 del 25 de septiembre del 2012 nos dice:

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.

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.

2.3. LA DISCAPACIDAD EN EL PAÍS.

Observemos algunos datos importantes sobre la discapacidad en nuestro País:



Fuente: Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión laboral (MRL, 2013)

3. TIPOS DE DISCAPACIDAD RECONOCIDOS EN EL ECUADOR:

3.1 Discapacidad Física.

3.2. Discapacidad Intelectual.

3.3. Discapacidad Sensorial



Fuente: Herramientas de apoyo para la inclusión laboral. Empresa Inclusiva. (OIT, 2013)

3.4 Eliminando Barreras en el proceso de Inclusión:

Las personas con discapacidad requieren de adaptaciones dentro del lugar de trabajo y su entorno. Las barreras no solo limitan y discriminan, sino que también deterioran la calidad de vida de personas con discapacidad.

3.4.1 Tipos de Barreras:

- a. Urbanísticas: Son aquellos impedimentos que se encuentran en las vías y espacios públicos: aceras, pasos a distinto nivel, parques y jardines no accesibles, mobiliario urbano no apto para personas con discapacidad.
- b. Transporte: están presentes en los diferentes medios de movilización ya sean aéreos, terrestres o marítimos e incluyen tanto la imposibilidad de utilizar incluso un vehículo propio.
- c. Arquitectónicas: los obstáculos se encuentran en el interior de edificios públicos y privados: escalones, pasillos, ascensores pequeños, puertas angostas, ausencia de rampas, pisos antideslizantes, etc.
- d. Comunicacionales: Son los impedimentos que se presentan en la comprensión y captación de los mensajes, vocales y no vocales, la falta de medios técnicos disponibles para las personas con distinta clase y grado de discapacidad.
- e. Sociales: Las necesidades de todo individuo son de la misma importancia, todos los recursos deben emplearse con una oportunidad igual para cada individuo. La educación, la vivienda, el transporte, la salud, el trabajo deben ser accesibles a todas y todos.

- f. Culturales: La negación de oportunidad a la participación en el sistema sociocultural, el rechazo y la indiferencia debido a la falta de cultura sobre discapacidad.



Fuente: Herramientas de apoyo para la inclusión laboral. Empresa Inclusiva. (OIT, 2013)

4. PROCEDIMIENTO INCLUSIVO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SERVICIO DE RENTAS INTERNAS REGIONAL AUSTRO.

4.1 Compromiso.

*“A veces sentimos que lo que hacemos
Es tan solo una gota en el mar, pero el
Mar sería menos si le faltará una gota.”*

Madre Teresa de Calcuta.

El Servicio de Rentas Internas cuenta con líderes que apoyan el éxito del proceso de inclusión efectiva. No se ignora el potencial de las personas con discapacidad, quienes contribuyen con el éxito de “hacerle bien al País”.

Es nuestro compromiso, el hacer todos los ajustes necesarios en las condiciones de trabajo, permitir el desarrollo en igualdad, calidad de vida y oportunidades para el personal con discapacidad con el fin de apoyar su realización personal e integración económica y social

4.2 Criterios para la Inclusión laboral.

4.2.1 Condiciones a considerar para la Inclusión laboral: Contar con la valoración en función de lo siguiente:

a. El Manual de Evaluación y Calificación de Discapacidades” del Ministerio de Salud Pública
Evalúa y carnetiza a las personas con discapacidad en razón de la siguiente tabla:

GRADO 1	GRADO 2
DISCAPACIDAD NULA	DISCAPACIDAD LEVE
0%	1% - 2%
GRADO 3	GRADO 4
DISCAPACIDAD MODERADA	DISCAPACIDA GRAVE
25% - 49%	50% - 74%
GRADO 5	DISCAPACIDAD SEVERA
DISCAPACIDAD MUY GRAVE	PACIENTE CUADRIPLÉJICO
75% - 100%	SORDOMUDO CIEGO
	RETRASO MENTAL PROFUNDO
	TRASTORNO MENTAL GRAVE

Fuente: Ministerio de Salud Pública.

El Servicio de Rentas Internas solicita al nuevo personal, previo su incorporación a la administración los siguientes requisitos:

Contratos Ocasionales_ Nombramientos provisionales:
Requisitos previos:
Hoja de Vida actualizada
Carnet CONADIS
Valoración Médica
Certificado de NO tener impedimento legal para ejercer un cargo público.
Documentos notariados que certifiquen la veracidad de su hoja de vida.

Fuente: LOSEP.

Autor: Silva Paola (2013)

b. Valoración Interdisciplinaria:

Con lo solicitado y previo el informe del Equipo de Atención médica, se guía y orienta al jefe inmediato a cerca de:

- La capacidad de adaptación del nuevo servidor.
- El acceso a un puesto de trabajo adecuado.
- El requerimiento de ciertas adaptaciones en su entorno laboral.
- El conocimiento de medidas preventivas ante posibles riesgos.

Nota Importante: En el caso de que el nuevo servidor sea el ganador de un concurso de méritos y oposición, nos regimos a lo establecido en la “Norma Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de personal”.

4.2.2 Niveles de discapacidad:

Es importante que para la inclusión laboral se determinen los niveles de discapacidad

Discapacidad leve:

Son personas que presentan alguna dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria. La persona es independiente no requiere apoyo de terceros y puede superar barreras del entorno.

Discapacidad moderada:

Son personas que presentan una disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria. En ocasiones requiere apoyo en labores básicas, superan con dificultad algunas barreras del entorno.

Resulta importante coordinar con Equipos de Atención del IESS o del Hospital Vicente Corral Moscoso en el caso de contar con personal que posea:

Discapacidad severa:

Son personas que ven gravemente dificultada o imposibilitada la realización de sus actividades cotidianas, requieren apoyo o cuidados de una tercera persona. No superan las barreras del entorno.

Es imprescindible la valoración para poder incluir a personas por ejemplo con Trastorno motriz permanente pero con inteligencia conservada.

4.3 Generando Iniciativas de Inclusión laboral.

4.3.1 Introducción

El Servicio de Rentas Internas, al ser una Institución que goza de confianza y reconocimiento social, basados en la transparencia, modernidad, cercanía y respeto a los derechos de los ciudadanos y contribuyentes, tiene a bien inculcar en sus funcionarios y servidores no, únicamente como un slogan vacío :”hacerle bien al País” sino hacerlo visible mediante la construcción de una GUIA DE INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, la misma que ha sido construida en base a experiencias de su gente. Por ello se busca brindar un adecuado conocimiento sobre la Discapacidad generando Iniciativas de Inclusión laboral como las que a continuación se detallan:

- **Mensaje de Bienvenida de la Dirección Regional.**

Evidenciar que la organización es parte de la inclusión efectiva.

- **Comunicación Interna.**

Emplear los recursos internos con el fin de generar un impacto positivo en los colaboradores, respecto del compromiso de contar con personas con discapacidad, logrando así un cambio de actitud cultural en cuanto a su aceptación.

Algunos de los canales utilizados son:

Comunicación de persona a persona: Favorece el conocimiento mutuo entre servidores de la Regional.



Comunicación en Boletines: Tienen una periodicidad regular, impulsan el día a día del personal, nuevas leyes, noticias, opiniones. etc.



Comunicación por correo electrónico: Envío inmediato de comunicaciones urgentes, inmediato y de fácil uso.



Comunicación por Cartelera institucional: Útil para el cliente externo e interno que transita por la institución.



Comunicación mediante Programas de Sensibilización:



- Testimonios de éxito en Inclusión laboral.
- Charlas internas al personal en temas de inclusión.
- Formar equipos en materia de Inclusión laboral con el fin de prestar un buen servicio a nuestro cliente interno.
- Involucrar al personal con discapacidad en los procesos de inducción.

4.4 Términos apropiados del uso del lenguaje en discapacidad.

Aprendamos a utilizar un lenguaje correcto al momento de referirnos a personas con discapacidad, dejando lejos los prejuicios y utilizando un lenguaje de respeto y aceptación.

LENGUAJE INCORRECTO	LENGUAJE CORRECTO
Discapacitado Deficiente Enfermito Personas Diferentes Anormal	Persona con Discapacidad
Inválido Lisiado Cojo Sucho patojito Tullido	Persona con Discapacidad Física
Tontito Retardado Loco Esquizofrénico Mongolo Demente	Persona con Discapacidad Intelectual
Ciego Tuerto Invidente No vidente Corto de vista Cuatro ojos	Persona con Discapacidad Visual
Sordo Sordito Sordomudo	Persona con Discapacidad Auditiva

Autor: Silva Paola (20113)

4.5 Sugerencias prácticas

- Pregunte como ayudar antes de actuar.
- Sea prudente con el contacto físico.
- Diríjase a la persona con discapacidad no a su acompañante.
- Respete su privacidad.
- No decida por ellos en la participación de cualquier actividad.
- Ponga a la persona en primer lugar y no a su discapacidad.

Personas con discapacidad Visual:



- ✓ Identifíquese antes de tener contacto con la persona.
- ✓ Conversar con claridad.
- ✓ Preguntarle si puedes ofrecerle ayuda.
- ✓ Usar palabras precisas: Arriba, abajo, izquierda, derecha, etc.
- ✓ Si la personas tiene un perro guía camine del lado opuesto.

Personas con discapacidad Intelectual:



- ✓ No tratarlos de una manera infantil.
- ✓ No tratar de ayudarlo a terminar sus oraciones.
- ✓ Ser claro y preciso usando un lenguaje sencillo.

Personas con Discapacidad Fisca:



- ✓ Si la persona usa silla de ruedas, mirarlo a los ojos y ponerse a la misma altura.
- ✓ Preguntar si necesita ayuda para movilizarse (en el caso que utilice silla de ruedas).

Personas con discapacidad auditiva:



- ✓ No dar la espalda, hablar de frente con el fin de que pueda leer los labios.
- ✓ Hablar de forma pausada.
- ✓ Ayudarse de un computador o un papel.
- ✓ Usar lengua de señas o símbolos fáciles de entender.
- ✓ Diríjase a la persona no a su interprete.

4.6 Conclusiones:

Dentro de esta guía efectiva de inclusión laboral, han quedado plasmadas algunas herramientas que facilitan la inclusión de personas con discapacidad en el Servicio de Rentas Internas. Con lo expuesto se pretende instalar una buena práctica que sirva para cubrir las necesidades de inclusión.

Si bien es cierto, la presente guía es un material de inicio el cual queda libre para seguir mejorándolo a base de una correcta retroalimentación con el fin de promocionar la inclusión

