



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

Facultad de Ciencias de la Administración

ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

“Investigación y análisis sobre la inclusión laboral para personas con capacidades especiales y las mayores entre 55 y 60 años, aplicado en el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS) y la empresa GRAIMAN”

Tesis previa a la obtención del título de Ingeniera Comercial.

Autoras:

Stefanie Lorena Matute Riofrío

Katerine Viviana Valarezo Robles

Director:

Ing. Humberto Jaramillo

Cuenca, Ecuador

2015



DEDICATORIAS

Esta tesis va dedicada a Dios, a la virgen de la Nube quienes han guiado mi camino para lograr los objetivos que me he planteado a lo largo de mi vida siendo uno de ellos el haber alcanzado mi título profesional.

A mis padres que son mi ejemplo a seguir, a mi hermano que es mi motivo de vida y a mi mami Libia por haber estado siempre ahí animando cuando más lo necesitaba, dándome palabras de aliento y fortaleza para seguir adelante en todo lo que me propongo.

Viviana

Dedico esta tesis en especial a Dios, por ser mi fortaleza, mi guía y mi pilar en los momentos más difíciles de vida, y ser mi apoyo en todos los pasos he ido dando.

A mi familia, en especial a mi ángel Pía que con su carisma siempre supo poner una sonrisa en mí y hacer que los momentos difíciles sean llevaderos, a mi padre por su guía y apoyo, a mi madre por su paciencia infinita y apoyo incondicional, a mis hermanos, y demás personas especiales que todo el tiempo han estado a mi lado brindándome su apoyo siempre que lo he necesitado.

Stefanie



AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, a nuestros padres por el apoyo incondicional y a todos los docentes de la carrera de Administración de Empresas por brindarnos sus conocimientos, experiencias, entre otras enseñanzas, así como también el apoyo y motivación para ejercer nuestra carrera en la vida laboral.

A nuestro Director el Ingeniero Humberto Jaramillo quien nos ha proporcionado su tiempo y conocimiento para el desarrollo de este tema de tesis.

A la empresa GRAIMAN y al Hospital José Carrasco Arteaga (IESS), y a su personal por brindarnos apoyo en todo el proceso de esta investigación.

Stefanie Matute Riofrío
Viviana Valarezo Robles



INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIAS	II
AGRADECIMIENTO.....	III
INDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES Y CUADROS.....	VI
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	X
CAPÍTULO I.....	8
Investigar y determinar los factores por los cuáles se produce la discriminación y exclusión en el campo laboral hacia las personas con capacidades especiales y mayores entre 55 y 60 años.	8
1.1. Discapacidad.	8
1.1.1. Clases de discapacidades.	9
1.2. Discriminación y exclusión.	21
1.2.1 Discriminación y exclusión en el campo laboral hacia las personas mayores....	21
1.2.2 Discriminación y exclusión en el campo laboral hacia personas con capacidades especiales.	26
1.2.2.1 Los pros y contras de la inclusión de personas con capacidades especiales.	27
1.3. Comparación psicosocial del antes y el después de la inclusión de personas con capacidades especiales y personas mayores.	29
CAPITULO 2	34
Realizar una evaluación del impacto social en el Hospital “José Carrasco Arteaga” (IESS) y en la empresa GRAIMAN, que contratan a estas personas con capacidades especiales y personas mayores entre los 55 y 60 años de edad.....	34
2.2. Aprobación y validación del cuestionario por parte del tutor.	36
2.3 Recolección y tabulación de datos de los cuestionarios aplicados sobre la “Contratación de personas mayores entre 55 a 60 años de edad” en la Empresa GRAIMAN y el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS).	38
2.4. Recolección de la evaluación de desempeño realizada durante el año hacia las personas con capacidades especiales que trabajen en las empresas de estudio, con su respectiva interpretación.	49
2.5. Recolección de información del personal con capacidades especiales.	53
2.6. Recolección de la evaluación de desempeño realizada durante el año hacia las personas mayores de 55 a 60 años de edad que trabajen en las empresas de estudio.	57



2.7. Recolección de información de las personas mayores de 55 a 60 años de edad que trabajen en las empresas de estudio.	59
2.8. Conclusión	61
CAPITULO 3:	63
Proponer mecanismos de inclusión laboral y social para personas con capacidades especiales y personas mayores entre 55 y 60 años de edad.	63
3.1 Recolección de información sobre los mecanismos de inclusión y capacitación que utilizan diferentes organismos públicos en la provincia del Azuay – Cuenca, hacia personas con capacidades especiales.	63
3.2. Mecanismos de inclusión laboral y social hacia personas mayores entre los 55 y 60 años.	87
3.3 Proponer mecanismos de inclusión laboral a ser aplicados de acuerdo a lo investigado, para estos segmentos de la población y mostrar los beneficios para las dos partes mediante métodos comparativos	93
3.3.1. Mecanismos de inclusión laboral a ser aplicados en el Ecuador.	93
Fuente: Elaborado por las autoras.	96
Fuente: Elaborado por las autoras.	96
3.3.2 Mecanismos de inclusión laboral aplicados en las dos empresas de estudio.	97
CONCLUSIONES GENERALES	100
RECOMENDACIONES	102
BIBLIOGRAFIA	104
ANEXOS	106



ÍNDICE DE ILUSTRACIONES Y CUADROS

Gráfico N°1.....	38
Gráfico N°2.....	39
Gráfico N°3.....	40
Gráfico N°4.....	41
Gráfico N°5.....	42
Gráfico N°6.....	43
Gráfico N°7.....	44
Gráfico N°8.....	45
Gráfico N°9.....	46
Gráfico N°10.....	47
Gráfico N°11.....	48
Gráfico N°12.....	49
Gráfico N°13.....	51
Gráfico N°14.....	52
Gráfico N°15.....	53
Gráfico N°16.....	54
Gráfico N°17.....	55
Gráfico N°18.....	57
Gráfico N°19.....	58
Gráfico N°20.....	59
Gráfico N°21.....	60

IMAGEN N°1 “BRAILE”	16
IMAGEN N°2 “EL OIDO”	18
IMAGEN N°3 “LENGUAJE DE SEÑAS”.....	20



IMAGEN N° 4 “VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE CONTRATAR A MAYORES DE 45 AÑOS	25
IMAGEN N°5 “EXONORACION EN IMPORTACION DE BIENES”	66
IMAGEN N°6 “INSTITUCIONES EN EL AREA DE DISCAPACIDAD”	67
IMAGEN N°7 “SETEDIS”	77
IMAGEN N°8 “Formulario a llenar por un empleador”	85
IMAGEN N°9 “Formulario a ser llenado por una persona con capacidades especiales buscando trabajo”	86
IMAGEN N°10 “DINAMICA”	89
IMAGEN N°11 “TODAVIASERVIMOS.COM”	90



RESUMEN

El presente trabajo de titulación tiene por objeto la investigación y análisis sobre la inclusión laboral para personas con capacidades especiales y mayores entre 55 y 60 años, aplicado en el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS) y la Empresa GRAIMAN” ya que el método de inclusión en las dos empresas difiere por el tipo de actividad que realizan.

Mediante este trabajo de investigación se busca aportar a la visualización de la discriminación existente hacia las personas con capacidades especiales y a las personas que están cerca de jubilarse entre los 55 y 60 años al momento de demandar trabajo.



Palabras Claves:

Capacidades Especiales, Personas Mayores, Inclusión Laboral, Mecanismos.

ABSTRACT

ABSTRACT

The objective of this paper is the research and analysis on labor inclusion for people with special needs, and senior people who are between 55 and 60 years of age. The study was applied at *José Carrasco Arteaga* Hospital (IESS), and at *GRAIMAN* Company, since the method of inclusion in both organizations differs by the type of activity performed.

By means of this research, we want to contribute to the awareness of discrimination towards people with special needs and people that are between 55 and 60 years old and are close to retirement when seeking for a job.

Key words: Special Abilities, Senior, Labor Inclusion Mechanisms.


UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
Dpto. Idiomas
Translated by,
Lic. Lourdes Crespo



Las opiniones vertidas en esta
Tesis son de exclusiva responsabilidad
de sus autoras.

Stefanie Lorena Matute Riofrío

Katerine Viviana Valarezo Robles



INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene por objeto realizar una investigación y análisis de inclusión laboral para personas con capacidades especiales y mayores entre 55 y 60 años, en el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS) y a la empresa GRAIMAN de la ciudad de Cuenca.

EL GRUPO INDUSTRIAL GRAIMAN¹

Grupo industrial Graiman surge como un resultado de años de trabajo, inversión y producción, orientados por la visión de su Presidente Fundador Alfredo Peña Calderón.

Caracterizadas para su sinergia y apoyo mutuo, las empresas del Grupo se han fortalecido permanentemente, encaminándose hacia su meta máxima de producir y servir con excelencia, prevaleciendo en el tiempo.

Grupo Industrial Graiman es el resultado de una identidad común que comparten doce empresas: Vanderbilt, Tugalt, Industrias Químicas, Pecalpa, Vías del Austro, Fuenlabrada, Calatayud, Hidrosa, Millenium Plaza, Sports Planet, Graiman y Hormicroto.

Crecer permanentemente aumenta el serio compromiso que tenemos con nuestros colaboradores, clientes y proveedores.



GRUPO INDUSTRIAL GRAIMAN



¹ Grupo Industrial Graiman. (2014). Recuperado de <http://www.graiman.com/grupo-industrial-graiman/>



EMPRESA GRAIMAN²

- **HISTORIA**

Graiman, fue fundada en febrero del año 1994, con una inversión de capitales 100% ecuatorianos. Se encuentra ubicada estratégicamente en Cuenca, Ecuador ciudad cerámica por excelencia; región que en sus alrededores alberga suelos con las más ricas arcillas, feldespatos y caolines, que han hecho de esta, un lugar privilegiado para el desarrollo de la industria cerámica.

Graiman nació tecnológicamente como una de las plantas más modernas de América con una capacidad productiva de 1.500 metros diarios con el impulso natural que nos da el contar con materias primas propias para más de 50 años, esto, más la conciencia de implantar un sistema de mejoramiento continuo, nos proyecta a un muy desafiante futuro.

Hoy, luego de constantes esfuerzos en capacitar a nuestro recurso humano y una permanente inversión y renovación tecnológica, elaboramos productos que satisfacen los requerimientos de nuestros clientes.

Fabricamos una amplia variedad de revestimientos cerámicos para pisos y paredes, que nos permiten crear ambientes cerámicos que cumplen con los más diversos requerimientos de los hogares ecuatorianos, y demás sectores de la actividad económica.

² Empresa GRAIMAN Cia. Ltda. (2014). Recuperado de <http://www.graiman.com/quienes-somos/>



Graiman, posee salas de exhibición propias para la atención al cliente final de nuestros pisos y revestimientos cerámicos, en las ciudades de Cuenca, Quito y Guayaquil, además cuenta con una cadena de distribuidores a nivel local y nacional. Estamos también enfocados a satisfacer los requerimientos de los mercados latinoamericanos y del mercado americano. Las Divisiones de Producción, Administración y Ventas, se encuentran ubicadas en la ciudad de Cuenca.

Nuestro objetivo sigue siendo incrementar la satisfacción de nuestros clientes, manteniendo un enfoque de mejoramiento continuo.

- **MISIÓN**

Producir y comercializar cerámica plana y porcelanato, usando tecnología de vanguardia, amigable al medio ambiente, afianzándonos con altos estándares de calidad, servicio y eficiencia, manteniendo un personal con capacidad técnica, promoviendo el cumplimiento de principios éticos, morales y el desarrollo de virtudes humanas.

- **VISIÓN**

Rentabilidad: Brindar al cliente un producto de altísima calidad, a precios accesibles, sin descuidar los costos, logrando de esta manera obtener réditos económicos.

Liderazgo: Estar a la vanguardia en diseño, tecnología, tendencias y gustos del cliente, cualidades que permiten a la empresa posicionarse como una de las empresas líderes en el mercado de acabados de la construcción.



Perdurar en el tiempo: La consecución de las dos primeras metas brinda a la empresa un señalado posicionamiento y demanda en el sector antes descrito, lo cual se convierte en el mayor activo, permitiendo mantenerse y desarrollarse a través del tiempo.

- **POLÍTICA DE CALIDAD**

Satisfacción de los clientes: Investigar permanente las necesidades de nuestros clientes y específicamente el uso que le dan a nuestros revestimientos cerámicos con el fin de satisfacer sus requisitos.

Productos conformes con normas nacionales e internacionales: Fabricar y comercializar revestimientos cerámicos con altos estándares de calidad, asegurándonos que cumplan con normas nacionales e internacionales.

Colaboradores confiables y con altos estándares de desempeño: Mantener un grupo humano con capacidad técnica, promover el cumplimiento de los principios éticos, morales y el desarrollo de las virtudes humanas.

Mejoramiento continuo: Mejorar continuamente los procesos empleando tecnología moderna y material que cumplan los requisitos necesarios.



HOSPITAL JOSE CARRASCO ARTEAGA³

- **QUIÉNES SOMOS**

Somos una unidad operativa que provee atención de salud ambulatoria de especialidad, de referencia y hospitalización en una especialidad o subespecialidad, destinado a brindar atención especializada de recuperación, rehabilitación y emergencias a los usuarios de las diferentes especialidades y subespecialidades médicas.

- **MISION**

El Hospital José Carrasco Arteaga es una de las mejores unidades de salud del sur del país, orientado a la competitividad, es un hospital de referencia que presta atención médica especializada de tercer nivel, proyectada preferentemente al paciente agudo, mediante una infraestructura médico sanitaria óptima y equipamiento adecuado, que satisface las necesidades bio-psico-sociales de sus usuarios internos y externos. Brinda servicios médicos integrales, éticos, actualizados y de especialidad, con tecnología de punta y profesionales capacitados, actualizados, motivados e integrados que cumplen con los programas de salud, con oportunidad, calidad, calidez y eficiencia.

³ Hospital José Carrasco Arteaga. (2014). Recuperado de: <http://hjca.iesgob.ec/>



- **VISION**

El Hospital José Carrasco Arteaga se convertirá en uno de los mejores centros de atención pública del país, con un óptimo nivel de organización técnica, administrativa y operativa.

Prestará atención preferente a pacientes con patologías agudas. Se constituirá en el centro de referencia nacional en trasplante de órganos (riñón, y otros). Desarrollará la investigación científica, así como la capacitación continua de todo su personal. Alcanzará la excelencia en la prestación de servicios de salud con oportunidad, calidad, calidez y eficiencia, para satisfacer las expectativas de los usuarios internos y externos. Recuperará la buena imagen en el contexto regional de la salud y en base a todo lo anterior, gestionará ante los organismos competentes, la certificación de excelencia en salud.”

En el primer capítulo se realizará la investigación y determinación de los factores por los cuáles se produce la discriminación y exclusión en el campo laboral hacia las personas con capacidades especiales y mayores entre 55 y 60 años.

En el segundo capítulo se realizará una evaluación del impacto social en el Hospital “José Carrasco Arteaga” (IESS) y en la empresa GRAIMAN que contratan a personas con capacidades especiales y personas mayores entre los 55 y 60 años de edad.



En el tercer capítulo se propondrá mecanismos de inclusión laboral y social para personas con capacidades especiales y personas mayores entre 55 y 60 años de edad a nivel país y empresarial e institucional.

Para finalizar con esta investigación, se realizarán conclusiones generales y se darán las recomendaciones respectivas. Se presentarán las conclusiones a las que llegamos luego de haber realizado la investigación a nivel país, empresarial e institucional. Así como también se darán a conocer las recomendaciones que creemos serán factibles para una mejor inclusión de los grupos en estudio.

CAPÍTULO I

Investigar y determinar los factores por los cuáles se produce la discriminación y exclusión en el campo laboral hacia las personas con capacidades especiales y mayores entre 55 y 60 años.

1.1. Discapacidad.

La discapacidad es considerada como una restricción o impedimento de la capacidad para desempeñar actividades que se pueden considerar básicas en su rutina diaria como es el de interactuar con las personas al poseer una deficiencia ya sea intelectual, física, psíquica o sensorial; las cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo.

La deficiencia, se la conoce como la pérdida o anomalía de una estructura corporal o de una función de un órgano o sistema, que puede ser temporal o permanente.

Según el último censo realizado por el INEC en el año 2010 en el Ecuador, determina que la población total asciende a 14'306.000 habitantes; de ellos el 5,64% corresponden a personas con discapacidad. Existiendo en nuestro país 294.304 personas con “discapacidad mayor” (discapacidad de grado grave y muy grave).

Cabe recalcar que de acuerdo al “Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad” establecido conjuntamente entre el Ministerio de Trabajo y el CONADIS – Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, determinan que las personas con



capacidades especiales aptas para la inclusión laboral son aquellas que están legalmente reconocidas a través del Registro Nacional de Discapacidades.

1.1.1. Clases de discapacidades.

Las discapacidades o capacidades especiales se clasifican en su mayoría en cuatro principios⁴:

1. DISCAPACIDADES FÍSICAS (MOTORA, MOTRIZ):

Son las que afectan al correcto funcionamiento del cuerpo, debido a la disminución y ausencia de las funciones motoras o físicas, las mismas son:

- **LESIÓN MEDULAR:** Es aquel daño que se presenta en la médula espinal, que puede ser por causa de una enfermedad o accidente de cualquier tipo. Esta lesión ocurre cuando esta se comprime o se obstruye su flujo sanguíneo.

- **ESCLEROSIS MULTIPLE:** Enfermedad fundamentalmente inmunológica, la cual es causada por el daño de la vaina de mielina, que es la cubierta protectora que rodea las neuronas; cuando ésta cubierta protectora de los nervios se daña, los impulsos nerviosos disminuyen o se detienen.

⁴ Olga Sierra Cuadrillero. (2014). *Discapacidad; tipos y características* [Blog post]. Recuperado de <http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>.

- **PARÁLISIS CEREBRAL:** Conjunto de desórdenes cerebrales en la coordinación y movimiento muscular, su causa generalmente se produce durante el desarrollo fetal, también se puede producir durante las diferentes etapas del embarazo como: Prenatal, Perinatal (parto), Postnatal.

- **MAL DE PARKINSON:** Trastorno neurodegenerativo crónico y progresivo, que produce un movimiento involuntario y brusco dependiendo los casos. Es uno de los trastornos que ocupa los primeros puestos de incidencia, ataca en su mayoría a las personas de la tercera edad, iniciando los síntomas desde los 40 años consideradas como edades inferiores.

- **ESPINA BÍFIDA:** Es una mal formación congénita de nacimiento debido a la mala formación de la medula espinal durante el período embrionario, lo que ocasiona una posible protuberancia en la espalda considerando los tres tipos de niveles de lesión que son: - Alto: al nivel de D-T11, D-T12, L1; ocasionando la utilización de silla de ruedas; - Medio: L2, L3, L4; ocasionando el uso de aparatos ortopédicos; - Bajo: L5, Sacro; ocasionando autonomía, y el uso de zapatos ortopédicos. Para esta enfermedad no existe cura.

- **DISTONÍA MUSCULAR:** Síndrome que consiste en contracciones musculares sostenidas en el tiempo, son movimientos involuntarios y a veces dolorosos, conocidos como TICS nerviosos; este síndrome no afecta a las diversas funciones del cerebro, por ejemplo, la memoria, los sentidos, las emociones y la capacidad intelectual, entre otras.

- **ACONDROPLASIA:** Conocida como “ENANISMO”, defecto de carácter congénito que afecta el crecimiento del esqueleto, como consecuencia se tiene un menor crecimiento y



tiene una forma especial. Este síndrome no es considerado como una discapacidad, sino como una condición física especial.

- **ALBINISMO:** Anomalía genética por un defecto en la producción de melanina, es conocida como la causa de la ausencia parcial o total de pigmentación de la piel, ojos y el cabello; es una anomalía hereditaria y aparece por la combinación de los padres portadores de este gen. Tipos: Oculocutáneo, Ocular, Parcial.

2. **DISCAPACIDADES INTELECTUALES, MENTALES o COGNITIVAS:** Es una disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales de individuo. Según la AARM- La Asociación Americana de Retraso Mental define que *“Retraso mental es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años”* (Luckasson, y otros, 2002).

La discapacidad intelectual frecuentemente es consecuencia de un problema que comienza antes de que el niño nazca hasta que llegue a los 18 años de edad.

- Las causas más comunes son⁵:
 - Factores genéticos, como es el caso del Síndrome de Down (trisomía del cromosoma 21).
 - Errores congénitos del metabolismo, como la fenilcetonuria.

⁵ Neil K. Kaneshiro, MD, MHA, Clinical Assistant Professor of Pediatrics University of Washington School of Medicine (2013). *Discapacidad Intelectual* [Artículo]. Recuperado de <http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/001523.htm>.

- Alteraciones del desarrollo embrionario, en las que se incluyen las lesiones prenatales.
 - Problemas perinatales, relacionados con el momento del parto.
 - Enfermedades infantiles, que pueden ir desde una infección grave a un traumatismo.
 - Graves déficits ambientales, en los que no existen condiciones adecuadas para el desarrollo cognitivo, personal y social.
 - Accidentes de tráfico.
 - Accidentes laborales.
 - Enfermedades profesionales.
 - Consumo de Sustancias psicoactivas.
 - Síndrome alcohólico fetal.
 - Síndrome de X frágil: enfermedad genética rara, debido a un defecto hereditario en el cromosoma X; es la causa conocida más frecuente de retraso mental hereditario y la segunda cromosopatía después del Síndrome de Down.
- Clasificación según el nivel de inteligencia medida⁶:
- Retraso mental leve: Coeficiente Intelectual (Es un número que resulta de la realización de una evaluación estandarizada que permite medir habilidades cognitivas de una persona en relación con su grupo de edad) (C.I) entre 50 y 69.
 - Retraso mental moderado: Coeficiente Intelectual (C.I) entre 35 y 49.
 - Retraso mental grave: Coeficiente Intelectual (C.I) entre 20 y 34.
 - Retraso mental profundo: Coeficiente Intelectual (C.I) menos de 20.

⁶ Andrés Mateo Martínez. (22/11/2013). *Tipos de Discapacidad*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/amateotinez/tipos-de-discapacidad-28517501>

➤ Clasificación por intensidades de apoyos necesarios⁷:

- Intermitente: Apoyo cuando sea necesario, puede ser de alta o baja intensidad y recurrentes durante periodos más o menos cortos.
- Limitados: Intensidad de apoyos diferenciados por su consistencia a lo largo del tiempo; comúnmente cuando se prepara e inicia una nueva actividad o etapa en la vida de la persona.
- Extensos: Apoyos diferenciados por la implicación regular y por su naturaleza no se toma en cuenta el tiempo utilizado al apoyo al realizar cierta actividad.
- Generalizados: Apoyos diferenciados por su persistencia, elevada intensidad y provisión en diferentes ambientes, lo que puede durar toda la vida.

3. DISCAPACIDADES PSÍQUICAS: Comúnmente confundidas con las discapacidad intelectual; puede ser provocada por diversos trastornos (Es un desequilibrio del estado mental de una persona, lo que ocasiona invertir el orden regular de algo o perturbar el sentido o la conducta de alguien), mentales como la depresión mayor, el trastorno bipolar, la esquizofrenia, el trastorno esquizomorfo, los trastornos de pánico, y el síndrome orgánico, también se produce por autismo o síndrome de Asperger.

Las personas que padecen una discapacidad psíquica presentan alteraciones cerebrales que no les permite realizar ciertas tareas, por lo que necesitan medicación permanente para su pleno desarrollo.

4. DISCAPACIDADES SENSORIALES: Discapacidad que afecta a tres de los cinco sentidos del ser humano, como son: la vista, el oído y el habla. Puede ser una discapacidad

⁷ Andrés Mateo Martínez. (22/11/2013). *Tipos de Discapacidad*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/amateotinez/tipos-de-discapacidad-28517501>



combinada como ser: sordomudo e hipoacusia. Según la OMS – Organización Mundial de la Salud define a esta discapacidad como *“cualquier restricción o carencia de la capacidad de realizar una actividad de la misma forma o grado que se considera normal para un ser humano.”*

Se clasifican en⁸:

- Discapacidad visual: es un estado de limitación o de menor eficiencia de este órgano sensorial. Esta discapacidad puede ser producida por un rasgo hereditario o fruto de alguna enfermedad, la OMS cataloga siete enfermedades como causantes de ceguera que son:

- Cataratas (especial en personas de edad avanzada)⁹.
- Glaucoma.
- Uveítis.
- Degeneración macular:
 - Opacidad corneal.
 - Tracoma.
 - Retinopatía diabética.

⁸ Olga Sierra Cuadrillero. (2014). *Discapacidad; tipos y características* [Blog post]. Recuperado de <http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>.

⁹ Neil K. Kaneshiro, MD, MHA, Clinical Assistant Professor of Pediatrics University of Washington School of Medicine (n.d). *Catarata*. Recuperado de <http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/cataract.html>

- Clasificación de la Discapacidad Visual según su grado¹⁰:
 - Ceguera total: su órgano sensorial no funciona por completo.
 - Ceguera leve: son aquellas personas que poseen algún resto visual.

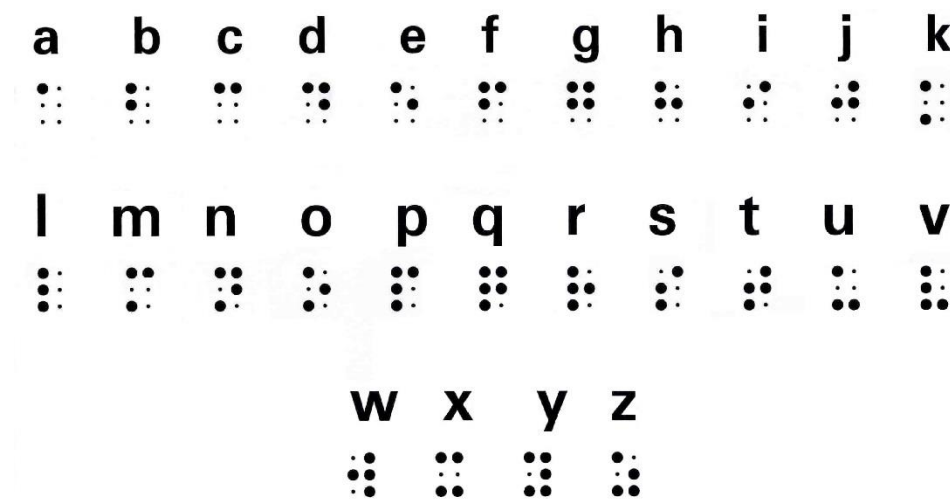
- Características principales¹¹
 - Ojos inflamados, llorosos, nublados o enrojecidos.
 - Estrabismo y ojos que no parecen estar alineados y funcionar juntos al mismo tiempo.
 - Movimientos de los ojos rápidos e involuntarios.
 - Parpadear, frotar o cerrar los ojos con fuerza de forma continua.
 - Molestias ante la luz fuerte.
 - Poner la cabeza en la posición extraña o sostener el libro con una inusual inclinación/distancia.
 - Dolores frecuentes de cabeza o mareos.
 - Torpeza, choques contra los muebles, etc.
 - Escaso equilibrio.
 - No responder adecuadamente a las preguntas, órdenes o gestos a no ser que al niño se le llame por su nombre; respuestas inadecuadas a la comunicación no verbal, dificultades en el aprendizaje de la escritura.

¹⁰ Andrés Mateo Martínez. (22/11/2013). *Tipos de Discapacidad*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/amateotinez/tipos-de-discapacidad-28517501>

¹¹ Olga Sierra Cuadrillero. (2014). *Discapacidad; tipos y características* [Blog post]. Recuperado de <http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>.

Las personas con discapacidad visual, deben aprender el lenguaje braille, este por lo general se presenta dificultoso para las personas adultas mayores.

IMAGEN N°1 “BRAILLE”



Fuente: <http://www.clinicabaviera.com/blog/wp-content/uploads/2014/09/braillecc.jpg>

- Discapacidad Auditiva: “Es la pérdida o anormalidad de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, implicando un déficit en el acceso al lenguaje oral, pudiendo tener una pérdida total o parcial en la percepción auditiva”. (Martinez, 2013)

Puede ser ocasionada por un rasgo hereditario, por traumatismos, por enfermedad, por una larga exposición al ruido, o por la ingesta de medicamentos demasiado agresivos para el nervio auditivo.

- Clasificación de la Discapacidad Auditiva según su grado¹²:
 - Déficit total: conocida también como “cófosis”, permite adquirir el lenguaje oral por la vía visual (lenguaje de señas).
 - Déficit parcial: conocida como hipoacusia, permite adquirir el lenguaje oral por vía auditiva (uso de prótesis auditivas).

- Clasificación según el momento de aparición¹³:
 - Prelocutivos: es cuando la discapacidad surgió antes de adquirir el lenguaje oral (antes de 2 años).
 - Perilocutivos: es cuando la discapacidad surgió mientras se adquiría el lenguaje oral (2-3 años).
 - Postlocutivos: es cuando la discapacidad surgió después de adquirir el lenguaje oral (después de 3 años).

- Clasificación según su intensidad¹⁴:
 - Leves: pérdida inferior a 40 decibelios (Es una unidad que se utiliza para medir la intensidad del sonido y otras magnitudes físicas).
 - Moderada: de 40 a 70 decibelios.
 - Severas: superior a 70 decibelios (a partir de esta intensidad una persona ya es considerada sorda)
 - Sordera o cófosis: no se oye.

¹² Andrés Mateo Martínez. (22/11/2013). *Tipos de Discapacidad*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/amateotinez/tipos-de-discapacidad-28517501>

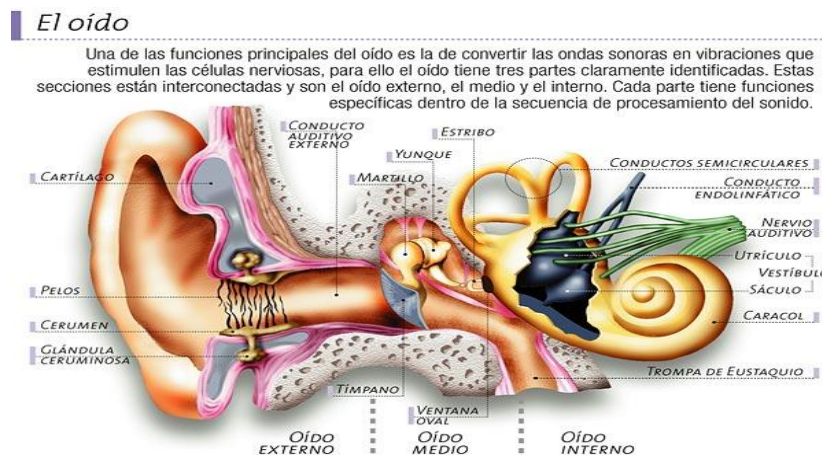
¹³ Olga Sierra Cuadrillero. (2014). *Discapacidad; tipos y características* [Blog post]. Recuperado de <http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>.

¹⁴ Olga Sierra Cuadrillero. (2014). *Discapacidad; tipos y características* [Blog post]. Recuperado de <http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>.

➤ Clasificación de la Discapacidad Auditiva según la origen¹⁵:

- Prenatales: cuando existen enfermedades de la madre durante el embarazo. Entre las más graves nos encontramos con la rubeola (ya no es considerada como una de las principales causas por la campaña de vacunación de 1970), sarampión, varicela, alcoholismo, etc.
- Neonatales: son aquellos traumatismo durante el parto, anoxia neonatal (falta de oxígeno), prematuridad, ictericia.
- Postnatales: dadas por la otitis y sus secuelas, fracturas del oído, afecciones del oído interno y nervio auditivo, intoxicaciones por antibiótico, meningitis y encefalitis, tumores, etc.

IMAGEN N°2 “EL OIDO”



Fuente: (Cuadrillero, 2014)

- Discapacidad sensorial múltiple: es la combinación de dificultades visuales y auditivas, pueden ser denominados “Discapacitados multisensoriales”, más conocidos como sordo-ciegos, tomando en cuenta que pueden conservar cierta audición o visión residual.

¹⁵ Olga Sierra Cuadrillero. (2014). *Discapacidad; tipos y características* [Blog post]. Recuperado de <http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>.

Cuando un niño nace con una combinación de dificultades visuales y auditivas se le llama *sordo-ceguera congénita*; y cuando se desarrolla en sus primeros años se llama *sordo-ceguera adquirida*.

➤ Causas de Discapacidad Multisensorial:

- Nacimiento prematuro.
- Trauma de nacimiento y/o asfixia.
- Infecciones virales.
- Anormalidades cromosómicas.

➤ Síndrome de Usher: Es una condición genética por la que el niño nace sordo o con audición parcial y pierde la vista en la adolescencia.

▪ Tipos del Síndrome de Usher¹⁶.

- Usher 1: son niños que nacen profundamente sordos y crecen con parte de esta comunidad, por lo general empiezan a perder la vista en la adolescencia. Los síntomas son: la visión en túnel, y ceguera nocturna.
- Usher 2: son niños que nacen con sordera parcial y por lo general tienen que usar audífonos, probablemente crezcan dentro de la comunidad oyente, y comienza a perder la visión en la adolescencia.
- Usher 3: las personas nacen con audición normal, pero van desarrollando problemas tanto de vista como de oído a medida que crecen.

¹⁶ Olga Sierra Cuadrillero. (2014). *Discapacidad; tipos y características* [Blog post]. Recuperado de <http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>.

Los medios de comunicación de las personas que padecen del Síndrome de Usher, puede ser¹⁷:

- Braille.
- Lenguaje de signos.
- Vocabulario Makaton.
- Objetos de referencia.
- Comunicación total.
- Alfabeto manual para sordos-ciegos.

IMAGEN N°3 “LENGUAJE DE SEÑAS”



Fuente: (Cuadrillero, 2014)

¹⁷ Olga Sierra Cuadrillero. (2014). *Discapacidad; tipos y características* [Blog post]. Recuperado de <http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>.



1.2. Discriminación¹⁸ y exclusión¹⁹.

- **DISCRIMINACIÓN:** un trato diferente, a causa de ciertas características como raza, origen, ideas políticas, religión, posición social, posición económica, color o sexo; generando un deterioro en la igualdad de oportunidades y trato.

- **DISCRIMINACIÓN LABORAL:** limitar la libertad de las personas de desarrollar capacidades, de escoger y realizar sus aspiraciones profesionales y personales sin importar las calificaciones; esta puede darse en el momento del proceso de contratación, remuneración, beneficios y del comportamiento de los empleadores.

- **EXCLUSIÓN:** apartar o quitar a alguien o algo de un lugar o de un grupo, rechazar o no tener en cuenta una posibilidad.

- **EXCLUSIÓN LABORAL:** la situación en la que terminan ubicándose contingentes significativos de trabajadores activos que no califican para conseguir un puesto de trabajo formal, realizando actividades de subempleo lo que le traslada al sector informal de la economía, dando como resultado un trabajo por supervivencia.

1.2.1 Discriminación y exclusión en el campo laboral hacia las personas mayores.

La discriminación por edad, también conocida por el término inglés **ageism** ²⁰ (que a su vez ha sido traducido al español por la Comisión Europea como «edaísmo» y por

¹⁸ Definiciónabc. (n.d). (2014) Recuperado de <http://www.definicionabc.com/social/discriminacion.php>.

¹⁹ Diccionario de la Real Academia Española. (Octubre 2014). Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/?val=exclusion>.

²⁰ SALVAREZZA, Leopoldo. (1999) Psicogeriatría. *Teoría y clínica*. Paidós, Buenos Aires, 4a. reimpr.



Salvarezza como «viejismo» y otros dicen gerontofobia o etarismo), es la estereotipificación y discriminación contra personas o colectivos por motivo de edad. Engloba una serie de creencias, normas y valores que justifican la discriminación de las personas según su edad.

Cabe recalcar la definición y diferencia entre adulto mayor – tercera edad y adulto (mayores), para poder entender de mejor manera esta tesis.

- **ADULTO MAYOR/ TERCERA EDAD:** La definición de adulto mayor es usada recientemente a lo que antes se conocía como: persona de tercera edad y anciano; por lo tanto un adulto mayor es aquel individuo que se encuentra en la última etapa de la vida, la que sigue tras la adultez y que antecede al fallecimiento de la persona. Según la Constitución del Ecuador Art. 36.- *Las personas adultas mayores recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, en especial en los campos de inclusión social y económica, y protección contra la violencia. Se considerarán personas adultas mayores aquellas personas que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad.* Según la ONU- Organización de las Naciones Unidas y la OMS – Organización Mundial de la Salud, son personas mayores a los 65 años de edad. El término de Tercera edad hoy en día se ha ido dejando de utilizar por los profesionales.
- **ADULTO- ADULTEZ- MAYOR:** Es la llamada segunda edad de la vida del ser humano, incluye el final de la adolescencia. Clasificación por edades: Adulto joven: de 18 años a – 35 años, Adulto maduro: de 35 años a – 59 años. Esta etapa también es conocida por la adultez que es comprendida entre los 25 y los 60 años, en esta etapa el individuo alcanza la plenitud de su evolución biológica y psíquica; su personalidad y su carácter se presentan firmes y seguros. Es la época de mayor rendimiento en la actividad.

La discriminación existente para este grupo de personas es que no son considerados dentro de ningún grupo vulnerables de acuerdo al Art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador.

1.2.1.1 Los pros y contras de la inclusión de personas en la etapa de adultez-mayores.

Luego de determinar la diferencia entre adulto mayor y adultez-mayor podemos encontrar los pros y contras de la contratación de las personas que se encuentran bajo el rango de investigación que es de 55 a 60 años de edad.

➤ PROS DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS EN LA ETAPA DE ADULTEZ-MAYORES.

Muchas veces los empresarios tienen el pensamiento que no es buena la contratación tanto de personas muy jóvenes como de personas que se encuentren próximos a la jubilación, pero no consideran que los dos extremos, pueden ser beneficiosos para la empresa.

De la misma forma consideran que un trabajador en la etapa de adultez-mayor solamente piensa en su jubilación y que tiene poco interés en trabajar, pero según estudios recientes se ha demostrado que estas personas se sienten más útiles y con ganas de seguir contribuyendo a la empresa.

Entre las ventajas de contratar a personas dentro del rango de 55 a 60 años de edad tenemos²¹:

- Una fuerte ética de trabajo.
- Menor costo económico de reclutamiento.
- Menor inversión en planes de carrera.
- Ahorro en tiempos de capacitación a largo plazo.
- Iniciativa en solución de problemas y fomentación de alternativas.
- Capacidad para trabajar de manera autónoma.
- Habilidades en base de la experiencia obtenida.
- La madurez y la función de ser un co-mentor de los trabajadores sobre la base de sus años de experiencia.

➤ CONTRAS DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS EN LA ETAPA DE ADULTEZ-MAYORES.

Uno de los factores que toman en cuenta los empresarios y selectores de personal en el momento de contratar personas en la etapa de adultez-mayores son basados en mitos y estereotipos incorporados dentro de la sociedad como son los siguientes²²:

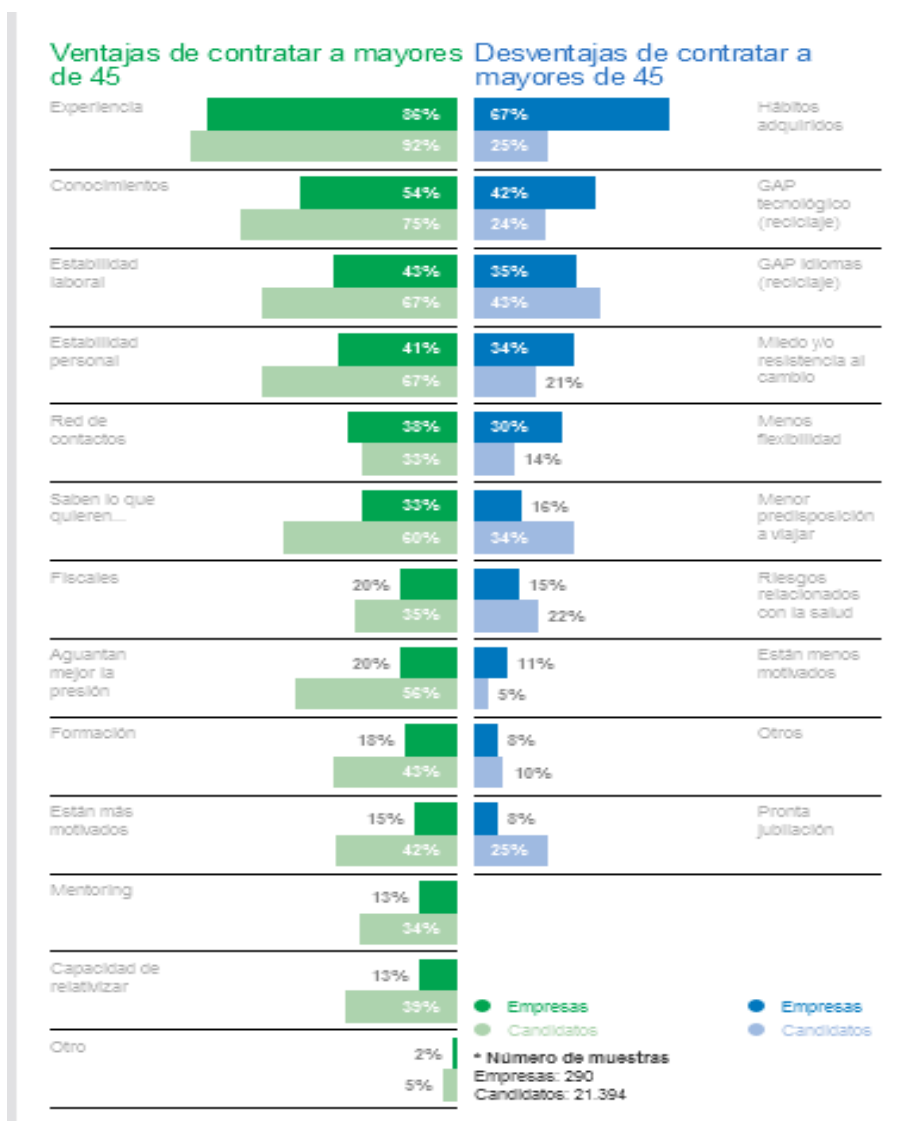
- Los trabajadores mayores son resistentes al cambio y lentos para aprender las cosas nuevas.
- Son menos dinámicos y tienen excesivos problemas de salud.
- No tienen muchos años de productividad permanente antes que se jubilen.

²¹ Psicología y Empresa. (30/03/2010). *Ventajas de contratar a trabajadores de edad* [Blog post]. Recuperado de <http://psicologiayempresa.com/ventajas-de-contratar-a-trabajadores-de-edad.html>

²² Infojobs (6/05/2014). *Experiencia, conocimientos y estabilidad, lo más valorado por las empresas* [Blog post]. Recuperado de <http://orientacion-laboral.infojobs.net/mercado-laboral/valoracion-empresas>

- Los hábitos adquiridos, las carencias en idiomas y la tecnología.

IMAGEN N° 4 “VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE CONTRATAR A MAYORES DE 45 AÑOS



Fuente: (Infojobs, 2014)

1.2.2 Discriminación y exclusión en el campo laboral hacia personas con capacidades especiales.

Las personas con capacidades especiales no son ajenas a la discriminación y esto se evidencia en dos actitudes frecuentes que suele tener la sociedad para con ellas:²³

- Se suele adoptar una visión parcial del colectivo, que se caracteriza por reducir al sujeto a las dificultades o limitaciones permanentes que tiene para el ejercicio de determinadas actividades.
- Directamente se les niega o invisibiliza, excluyéndolas del campo laboral.

Se encuentra un fundamento en el modelo médico o rehabilitador hegemónico, que aborda la discapacidad como una enfermedad o problema de salud que puede curarse o repararse para volver al estado de “normalidad” aceptable.

“Las personas con discapacidad representan la minoría más numerosa y desfavorecida del mundo”, de acuerdo con el Manual de la ONU titulado *“De la exclusión a la igualdad: hacia el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”*. (2007)²⁴.

La exclusión afecta a mujeres y hombres con discapacidad, los que son excluidos del mundo formal del trabajo, son ubicados en sistemas de educación especial, que muchas veces más que permitir una entrada en la sociedad provocan una salida de esta, el acceso a la educación es de manera limitada por la deficiente infraestructura de las Instituciones Educativas.

²³ Criterio propio de las estudiantes.

²⁴ Manual para parlamentarios sobre la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo. (2007) *De la exclusión a la Igualdad* [Documento pdf]. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/disabilities/documents/toolaction/handbookspanish.pdf>



En varias ocasiones los trabajos desempeñados son trabajos sin un contrato formal, como son el comercio callejero, oficios subvalorados o se ven compelidos a solicitar limosna y caridad. En varios de los casos las personas con capacidades especiales acceden a la capacitación, profesión y educación, pero los mismos suelen ser de segunda clase; según las cifras del INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), el empleo inadecuado de este grupo asciende al 37,38% en el mes de septiembre de 2014.

Según estudios se ha verificado que el género femenino sufre mucho más la exclusión laboral sin importar si tienen algún tipo de discapacidad, se ven excluidas por el pensamiento social que se tiene hacia la mujer, no solo por el tipo de trabajo a realizar sino por el hecho de su género mismo.

1.2.2.1 Los pros y contras de la inclusión de personas con capacidades especiales.

➤ PROS DE LA INCLUSION DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES

25 26 27

El contratar a personas con capacidades especiales en la actualidad es de carácter obligatorio, ya que se debe cumplir con un porcentaje de acuerdo a la nómina de empleados, pero los empresarios en muchas veces lo ven como un castigo y no como un beneficio, sin tomar en cuentas las siguientes ventajas de dicha contratación:

- Posicionamiento frente a los diferentes grupos u organizaciones con los que se relacionan, haciendo visible su Responsabilidad Social Empresarial.

²⁵ Constitución de la República del Ecuador Asamblea Constituyente. (2008).

²⁶ Ley Orgánica de Discapacidades. (2012).

²⁷ Criterio Propio de las estudiantes



- Ambientes laborales más productivos e inclusivos al ofrecer ejemplos de vida a los demás trabajadores, que implican el reconocimiento del otro, respetando así la diferencia y aprendiendo de ella.
- Deducción del 150% adicional para el cálculo de la base imponible del Impuesto a la Renta a generarse, respecto a la remuneración y beneficios sociales que se aportan al IESS de cada trabajador con discapacidad extra al cumplimiento del 4% de conformidad con la ley. (fuente: Ley de Orgánica Discapacidades, Sección Quinta del Trabajo y Capacitación, Artículo No. 49.)

➤ CONTRAS DE LA INCLUSION DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES.²⁸

- El desarrollo al 100% de la persona en la actividad encomendada en su vida laboral, generando tiempos muertos.
- Infraestructura inadecuada de los lugares de trabajo, por lo que requieren una reconstrucción y la empresa debe realizar una inversión económica adicional para brindar mayores fuentes de empleo en distintos puestos de trabajo.
- Nivel de ausentismo alto en el trabajo, debido a las enfermedades adicionales que puede generar su tipo de discapacidad.
- Sobrecarga de trabajo a sus compañeros por el tipo de discapacidad de la persona, lo que genera un cambio en el ambiente de trabajo normal del área involucrada.

²⁸ Criterio propio de las estudiantes.

1.3. Comparación psicosocial del antes y el después de la inclusión de personas con capacidades especiales y personas mayores.

➤ ANTES Y DESPUÉS DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES.²⁹

- ANTES: Este grupo de personas sufrían un alto grado de discriminación en especial de sus familiares, ya que permanecían enclaustrados en sus hogares y mucho menos se les permitía realizar ciertas actividades cotidianas y laborales; la mayoría de personas de este grupo utilizaban su discapacidad para vivir de la caridad de los demás, y del subempleo como estilo de vida y forma de ingresos para sus hogares. La falta de apoyo del Gobierno ante la sensibilización de su población hacia personas de este grupo para brindarles mejores oportunidades de vida, al ser incluidas laboral y socialmente.
- DESPUÉS: Luego de haberse llevado a cabo la Convención de las Naciones Unidas el 30 de marzo del 2007, donde se mencionó la importancia de proteger los derechos de las personas con capacidades especiales, y para promover el desarrollo social de las naciones; posteriormente el Estado Ecuatoriano estableció como política la atención y protección de personas con capacidades especiales; resultado de esto se delega la “Misión Solidaria Manuela Espejo” y el “Programa Joaquín Gallegos Lara” a la Vicepresidencia de la República.
- Misión Solidaria Manuela Espejo³⁰³¹: Creada el 23 de mayo de 2007, es un estudio bio-psico-social-clínico-genético que tiene como objetivo registrar a las

²⁹ Secretaria Técnica de Discapacidades. (2014). Recuperado de <http://www.setedis.gob.ec/>.

³⁰ Discapacidad Online. (2014). *Discapacidad Ecuador Misión Manuela Espejo*. Recuperado de <http://www.discapacidadonline.com/discapacidad-ecuador-mision-solidaria-manuela-espejo.html>

³¹ Jaime Mejía Andrade. (3/06/2012). Administración y Políticas Públicas [PDF]. Recuperado de <https://paiscanela.files.wordpress.com/2012/06/ensayo-final-mc3b3dulo-v-jaime-mejc3ada.pdf>

personas con discapacidad detectadas a nivel nacional, las mismas que son registradas geo referencialmente. Esta misión entrega ayudas técnicas, productos y dispositivos de apoyo a personas con discapacidad, entre estos: sillas de ruedas, andadores, bastones, muletas, tiflotecnología y kits visuales, las mismas que hasta el momento han sido de 543.694.

- Programa Joaquín Gallegos Lara³²: consecuente a la creación de la Misión Solidaria Manuela Espejo, nace el segundo proyecto de la Vicepresidencia que recoge los casos más críticos detectados de personas con discapacidad física o intelectual que viven en condiciones de pobreza extrema. El objetivo es dar seguimiento a los casos de discapacidad severa, enfermedades catastróficas, raras o huérfanas y de menores con VIH-SIDA, conocer su estado de salud y requerimientos; así como fortalecer la atención médica y agilizar el pago del bono de \$ 240 dólares que se asigna mensualmente. Dentro de este programa 14.479 personas que padecen de dichas discapacidades reciben ya esta ayuda económica; en abril del 2014 se realizó una actualización de datos obligatoria, ascendiendo los beneficiados actualizados a 6000 personas.

Como consecuencia de esta iniciativa de la Vicepresidencia se comprometen 14 ministerios e instituciones para coordinar acciones y programas para ayudar a las personas con capacidades especiales, los mismos que de acuerdo a la página del MIES son:

1. “Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, políticas públicas que permitan la creación de un Sistema Nacional de Prevención de las Discapacidades, con el fin de cambiar la realidad de exclusión que vive esta población.

³² Jaime Mejía Andrade. (3/06/2012). Administración y Políticas Públicas [PDF]. Recuperado de <https://paiscanela.files.wordpress.com/2012/06/ensayo-final-mc3b3dulo-v-jaime-mejc3ada.pdf>



2. Ministerio de Inclusión Económica y Social, se compromete a ejecutar programas para proteger y propiciar el desarrollo de las personas con discapacidad.
3. Secretaria de Pueblos, Movimientos Sociales y Participación Ciudadana, buscará consolidar los programas sociales con el apoyo de contrapartes comunitarias.
4. SENPLADES, incluirá dentro del plan de desarrollo del Estado las actividades programadas por las diferentes instituciones en la segunda fase de la Misión Manuela Espejo.
5. Ministerio de Economía, transferirá los recursos de manera prioritaria, con el fin de cumplir con la planificación de las distintas instituciones.
6. Ministerio de Defensa, apoyará las tareas logísticas, así como el almacenamiento, transportación y distribución de las ayudas requeridas por las personas con discapacidad.
7. Registro Civil, desarrollará un plan de cedulación de las personas con discapacidad, ya sea en operaciones colectivas o en visitas por hogares.



8. CONADIS, carnetizará a todas las personas con discapacidad identificadas en la Misión Manuela Espejo, información que servirá para la calificación médica de la discapacidad que realiza el Ministerio de Salud.
9. Ministerio de Salud, realizará un seguimiento de casos de personas con discapacidad, proporcionándoles atención médica en todas las unidades bajo su administración, priorizando los casos críticos.
10. Ministerio de Vivienda, construirá y reparará viviendas de personas con discapacidad identificadas por la Misión, en condiciones críticas. Además, facilitará la entrega de bonos de vivienda e incluirá en la planificación arquitectónica criterios de accesibilidad.
11. Ministerio de Trabajo, se compromete a desarrollar estrategias de auto sustentabilidad, centros de empleo, programas de capacitación e inclusión laboral para las personas identificadas por la Misión Manuela Espejo.
12. Ministerio de Educación, promoverá la escolarización de las personas con discapacidad identificadas en la Misión Manuela Espejo y su capacitación.
13. Ministerio de Industrias, se compromete a respaldar el desarrollo de microempresas y la creación de emprendimientos productivos para las personas con discapacidad y sus familias.

14. Correos del Ecuador, apoyará las actividades operáticas de entrega y distribución de ayudas requeridas, además de permitir el uso de sus canales para facilitar la distribución de material informativo”. (Discapacidad Online, 2014)

Como consecuencia de la creación de los proyectos antes mencionados y con la participación de los diferentes Ministerios e Instituciones, se llevó a cabo la reforma en el Código de Trabajo en el Art. 42 Núm. 33. (Sustituido por el Art. 1, núm. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006) el cual menciona el porcentaje de contratación del 4% de acuerdo a la nómina del personal para las empresas públicas y privadas, y a ser aplicado en los años sucesivos; también se crea la Ley Orgánica de Discapacidades el 25 de septiembre de 2012, la misma que ampara plenamente a este grupo antes ignorado.

➤ **ANTES Y DESPUÉS DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS MAYORES ENTRE 55 Y 60 AÑOS.**

En general para este grupo de personas no ha existido ningún cambio en cuanto a la discriminación y exclusión existente dentro del campo laboral, ya que siempre ha estado presente el paradigma de que una persona entre esta etapa no es el 100% útil para la empresa ya que genera costos por su cercana jubilación y senilidad.



CAPITULO 2

Realizar una evaluación del impacto social en el Hospital “José Carrasco Arteaga” (IESS) y en la empresa GRAIMAN, que contratan a estas personas con capacidades especiales y personas mayores entre los 55 y 60 años de edad.

2.1 Elaboración de cuestionarios de “CONTRATACIÓN DE MAYORES ENTRE 55 A 60 AÑOS DE EDAD” destinados a empresarios, los mismos que serán elaborados por las estudiantes según la información obtenida en el capítulo anterior



UNIVERSIDAD DEL AZUAY
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO DE CONTRATACIÓN DE MAYORES ENTRE 55 A 60 AÑOS DE EDAD.

Objetivo: Conocer el criterio de las Jefaturas de la empresa/institución sobre la contratación de personas mayores que se encuentren en un rango de edad de 55 a 60 años.

1. ¿Contrataría Ud. a una persona dentro del rango antes mencionado para que trabaje como su subordinado o co-trabajador? (favor escriba su criterio)

SI ☐

NO ☐

PORQUE: _____

2. ¿Piensa Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años deba ser contratada como Asesor/Especialista/Experto para trabajar en su empresa/institución? (favor escriba su criterio)

SI ☐

NO ☐

PORQUE: _____

3. ¿En qué áreas de la empresa/institución cree Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años de edad es apta para trabajar? (favor escriba su criterio)

4. ¿En qué se basa para la contratación de una persona mayor entre los 55 y 60 años? (favor escriba su criterio)

5. ¿Cree Ud. que el contratar a una persona de esta edad genera un costo o un beneficio, y porque? (favor escriba su criterio)

6. ¿En caso de haber respondido la pregunta anterior, alegando que una persona mayor entre 55 y 60 años de edad genera un costo? Favor especifique cuales son.

2.2. Aprobación y validación del cuestionario por parte del tutor.



UNIVERSIDAD DEL AZUAY
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO DE CONTRATACIÓN DE MAYORES ENTRE 55 A 60 AÑOS DE EDAD.

Objetivo: Conocer el criterio de las Jefaturas de la empresa/institución sobre la contratación de personas mayores que se encuentren en un rango de edad de 55 a 60 años.

1. ¿Contrataría Ud. a una persona dentro del rango de 55 y 60 años de edad para que trabaje en su empresa o institución? (favor escriba su criterio)

SI ☐

NO ☐

PORQUE: _____

2. ¿Piensa Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años deba ser contratada como Asesor/Especialista/Experto para trabajar en su empresa/institución? (favor escriba su criterio)

SI ☐

NO ☐

PORQUE: _____

3. ¿En qué áreas de la empresa/institución cree Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años de edad es apta para trabajar? (favor escriba su criterio)

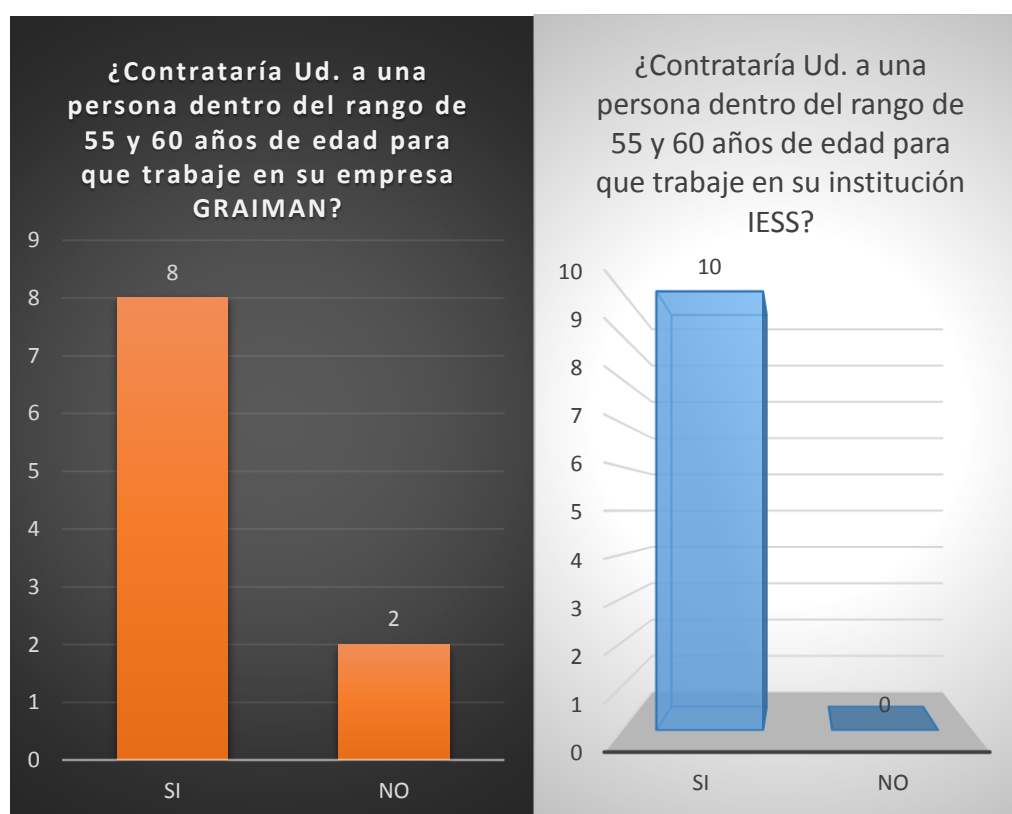
4. ¿En qué se basa para la contratación de una persona mayor entre los 55 y 60 años? (favor escriba su criterio)

5. ¿Cree Ud. que el contratar a una persona de esta edad genera un costo o un beneficio, para la empresa o institución donde labore y porque? (favor escriba su criterio)

2.3 Recolección y tabulación de datos de los cuestionarios aplicados sobre la “Contratación de personas mayores entre 55 a 60 años de edad” en la Empresa GRAIMAN y el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS).

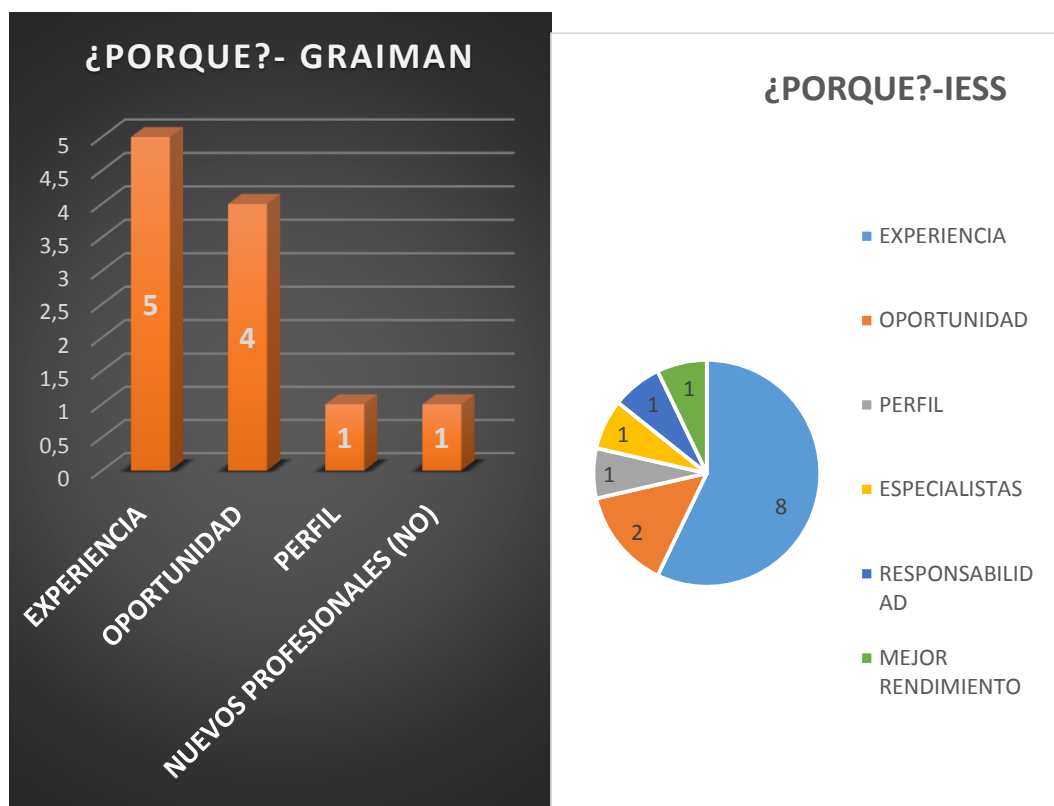
1. *¿Contrataría Ud. a una persona dentro del rango de 55 y 60 años de edad para que trabaje en su empresa o institución? (favor escriba su criterio)*

Gráfico N°1



Fuente: Elaborado por las autoras.

Gráfico N°2



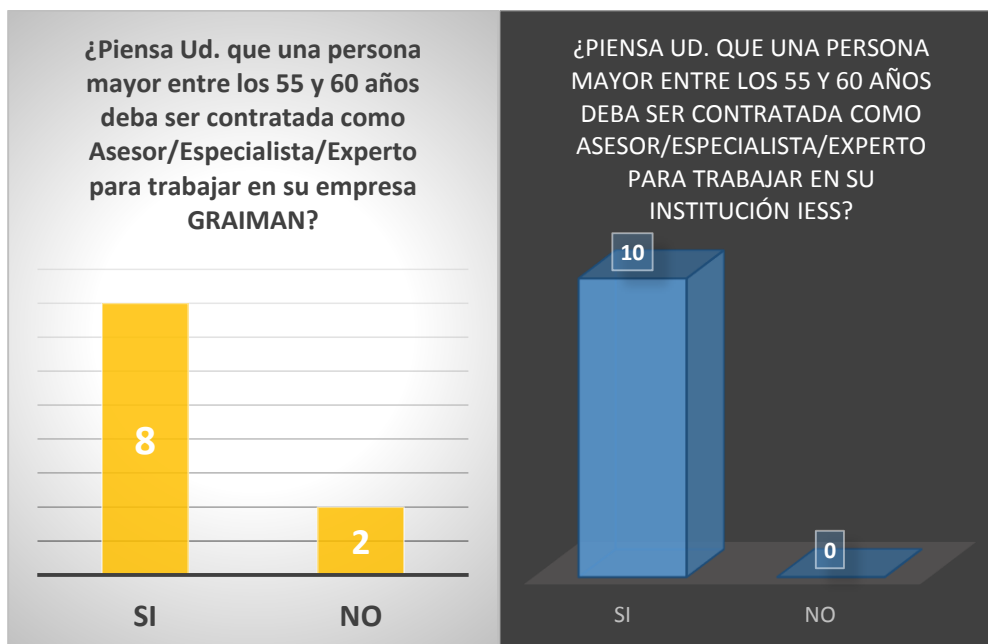
Fuente: Elaborado por las autoras.

De acuerdo al criterio de la Institución Pública podemos ver que el 100% de las Coordinaciones encuestadas están dispuestas a contratar personas dentro del rango de estudio, considerando primordial la experiencia acumulada, la oportunidad que se brinda a la persona, el perfil de la misma, el cumplimiento de expectativas de la institución, la responsabilidad, y el mejor rendimiento, .

En cambio, según el criterio de la empresa privada, el 80% de las Jefaturas encuestadas están dispuestas a contratar a este grupo de personas, primando la experiencia acumulada, la oportunidad hacia la persona y el perfil de la misma. En cuanto, al 20% restante encuestado se negaron a la contratación de este grupo, alegando que existen nuevos profesionales que ocupen estos puestos.

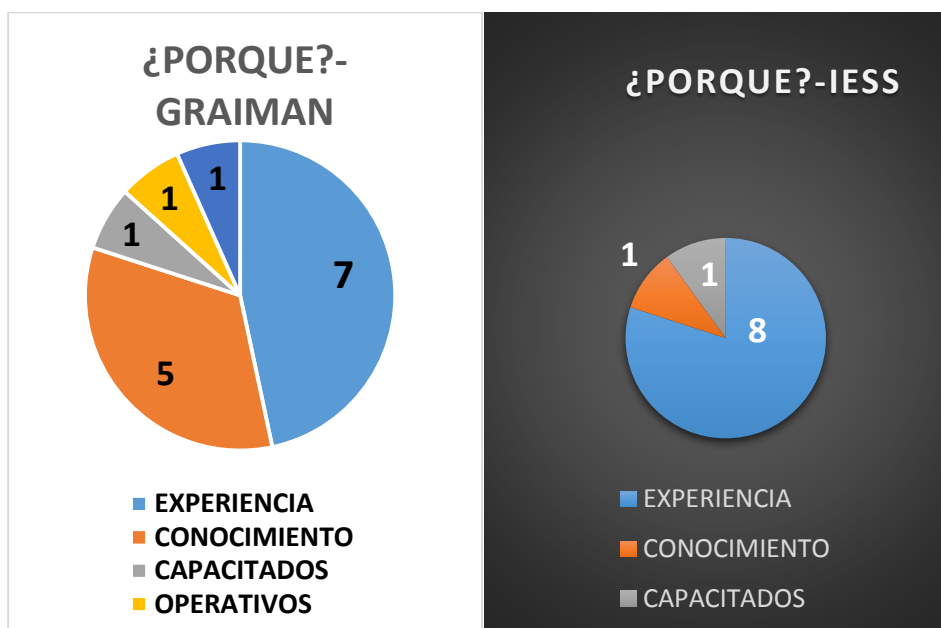
2. *¿Piensa Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años deba ser contratada como Asesor/Especialista/Experto para trabajar en su empresa/institución? (favor escriba su criterio)*

Gráfico N°3



Fuente: Elaborado por las autoras.

Gráfico N°4



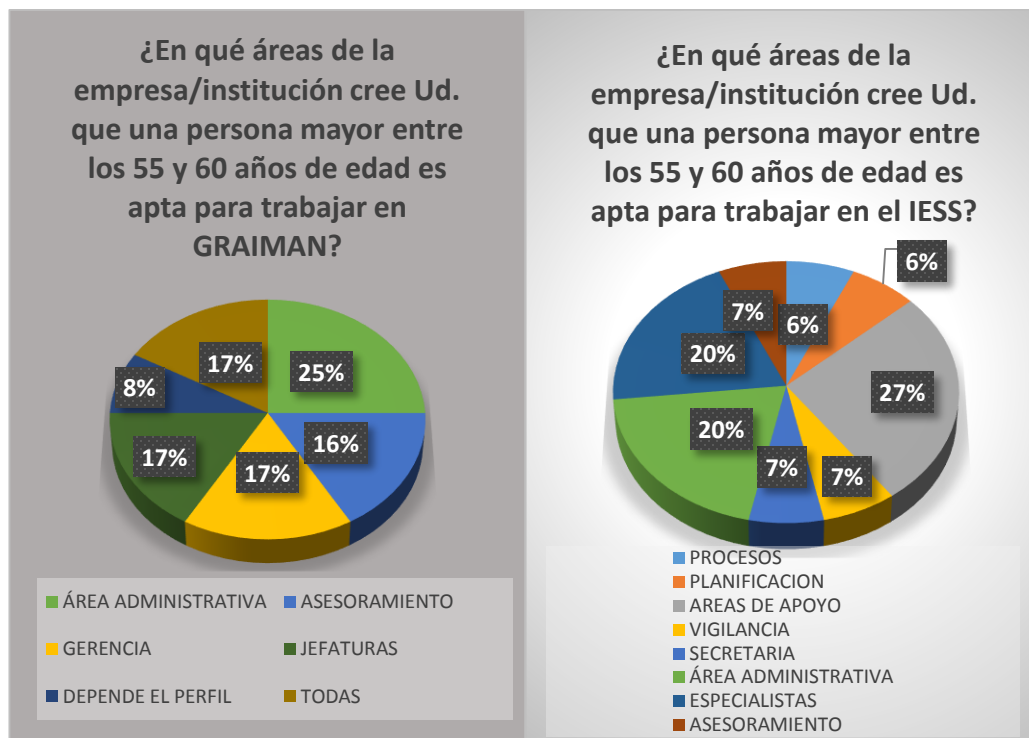
Fuente: Elaborado por las autoras.

Según el criterio de la Institución Pública, el 100% de los encuestados están a favor de dicha contratación, ya que la misma se ha visto favorecida en el mayor porcentaje por la experiencia con la que cuentan, la capacitación que la persona tiene y su conocimiento especializado en diferentes áreas.

En cuanto, a la Empresa Privada el 80% de los encuestados están a favor de dicha contratación de este grupo de personas a que actúen como Asesor/especialista/experto, basándose primordialmente en la experiencia adquirida a lo largo de los años, sus conocimientos especializados, su capacitación, su buena operatividad y ética profesional.

3. *¿En qué áreas de la empresa/institución cree Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años de edad es apta para trabajar? (favor escriba su criterio)*

Gráfico N°5



Fuente: Elaborado por las autoras.

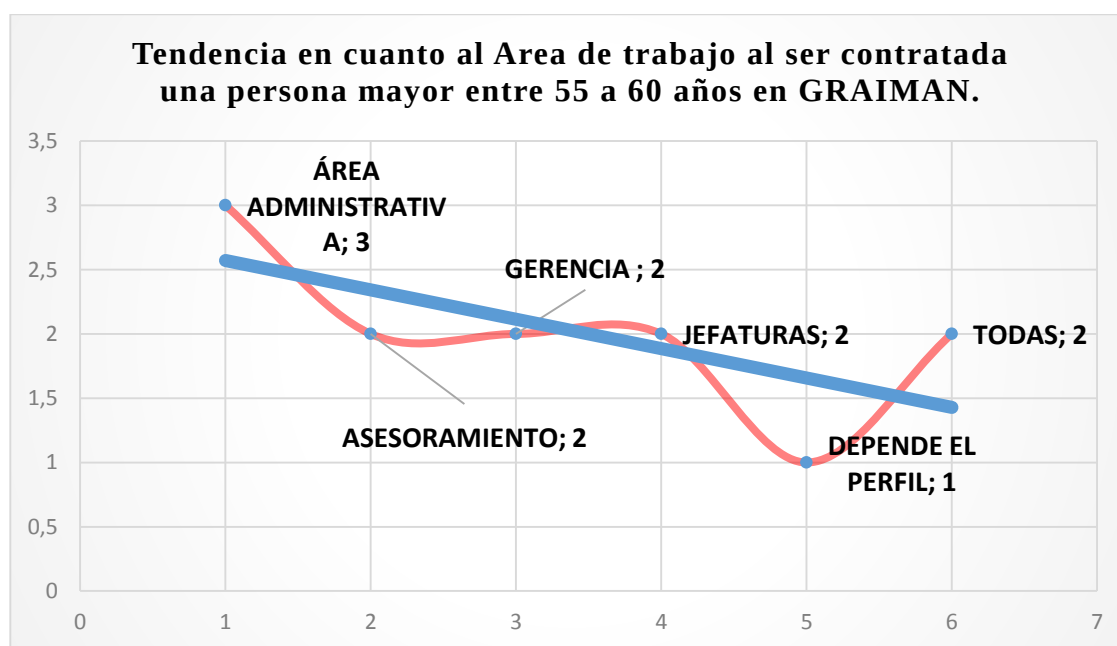
Para el análisis de las áreas aptas para trabajar este grupo de personas se debe tener en cuenta el tipo de servicio que presta cada empresa/institución, que son: GRAIMAN se dedica a la elaboración y comercialización de cerámica de piso y pared; el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS) se dedica a la prestación de servicios médicos de tercer nivel para los afiliados de la institución.

En el caso del GRAIMAN, la contratación de este grupo de personas se direcciona en su mayoría con el 25% al Área Administrativa-Apoyo, los demás encuestados consideran que para la ubicación de dicho personal se tomaría en cuenta el perfil y la experiencia.

En el caso del Hospital José Carrasco Arteaga (IESS), al ser una administración distinta a la empresa privada, los encuestados consideran que este grupo de personas deben incluirse en Áreas de Apoyo a la Gerencia con un 27%, al igual que se considera importante al mismo nivel la inclusión en la rama de Especialistas-Médicos y en el Área Administrativa con un 20%.

De acuerdo a un análisis de dispersión realizado se obtiene que:

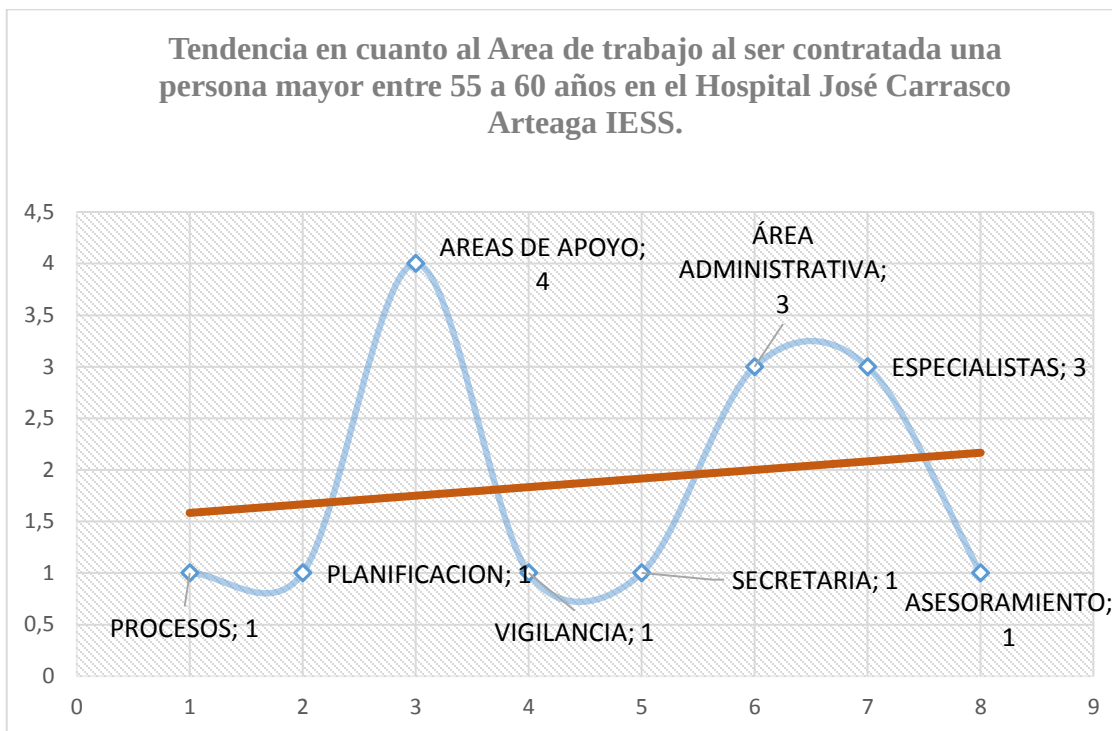
Gráfico N°6



Fuente: Elaborado por las autoras.

En el caso de GRAIMAN, las áreas en las que se contratarían este grupo de personas de acuerdo a la línea de tendencia son en la Gerencia y Jefaturas.

Gráfico N°7



Fuente: Elaborado por las autoras.

En el caso del Hospital José Carrasco Arteaga (IESS), y de acuerdo al análisis de dispersión se puede observar que no existe un área específica para la contratación de este grupo de personas, ya que, como se sabe la Institución es una casa de salud y esta se divide en: Área Administrativa y Médica; por lo que dependería del área de estudio de la persona para ser contratada.

4. *¿En qué se basa para la contratación de una persona mayor entre los 55 y 60 años? (favor escriba su criterio)*

Gráfico N°8

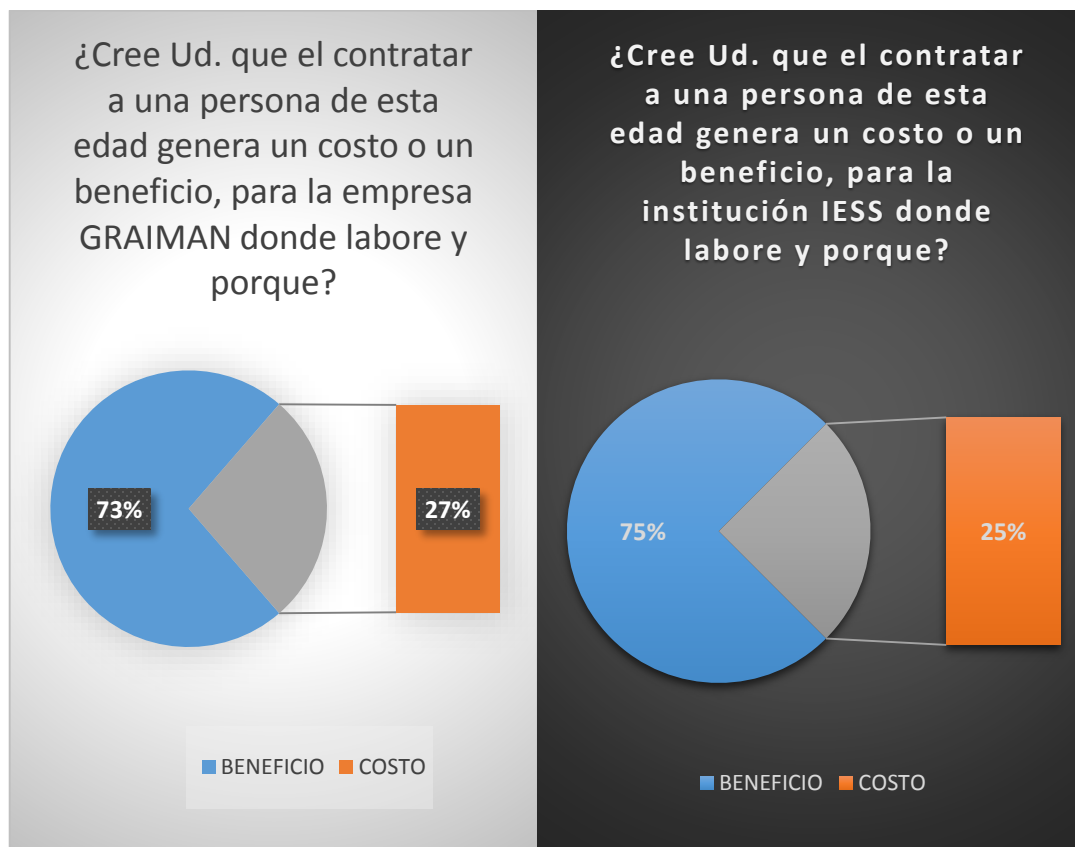


Fuente: Elaborado por las autoras.

En el caso de las dos empresas tanto la Institución Pública como la Empresa Privada, el criterio coincide en que para la contratación de este grupo de personas se basan en la experiencia adquirida a lo largo de los años, los conocimientos, y su perfil profesional – académico.

5. *¿Cree Ud. que el contratar a una persona de esta edad genera un costo o un beneficio, para la empresa o institución donde labore y porque? (favor escriba su criterio)*

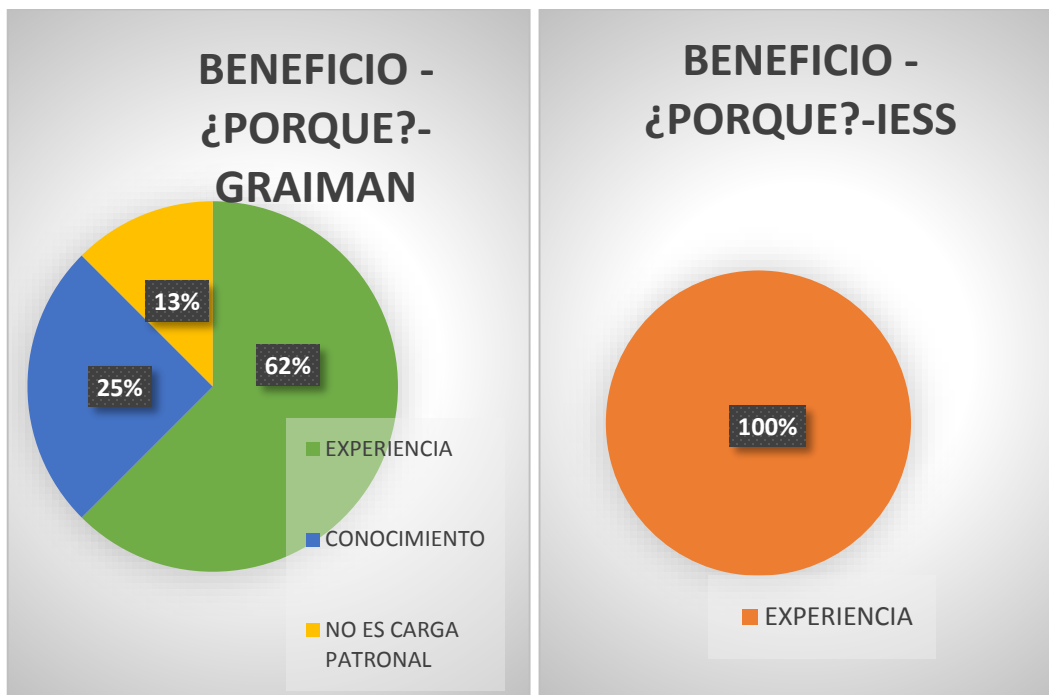
Gráfico N°9



Fuente: Elaborado por las autoras.

Tanto la Empresa Privada como la Institución Pública, considera que la contratación de este grupo de personas de estudio es beneficioso para la empresa con una aceptación mayor 70%, de acuerdo a los siguientes criterios:

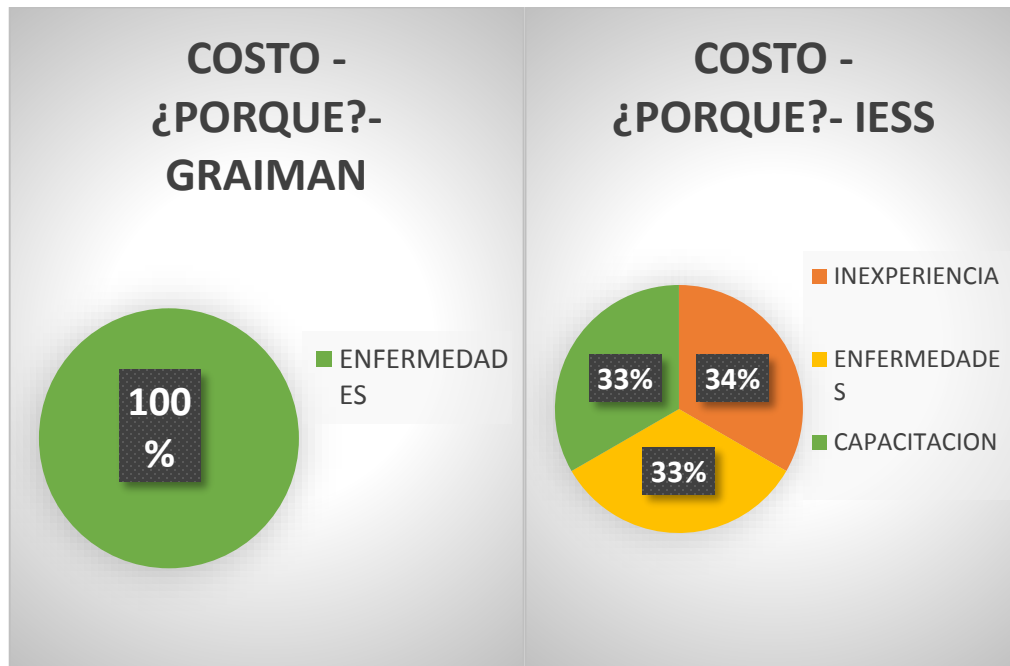
Gráfico N°10



Fuente: Elaborado por las autoras.

Los encuestados en GRAIMAN se han basado en tres criterios importantes para la contratación de personas mayores entre 55 a 60 años que son: la experiencia, el conocimiento y el no se carga patronal; prevaleciendo la experiencia. En el IESS el 100% se atribuye a la experiencia.

Gráfico N°11



Fuente: Elaborado por las autoras.

En la Empresa Privada se enfoca en un costo primordial las enfermedades de las personas de este grupo de estudio que adquieren por su edad.

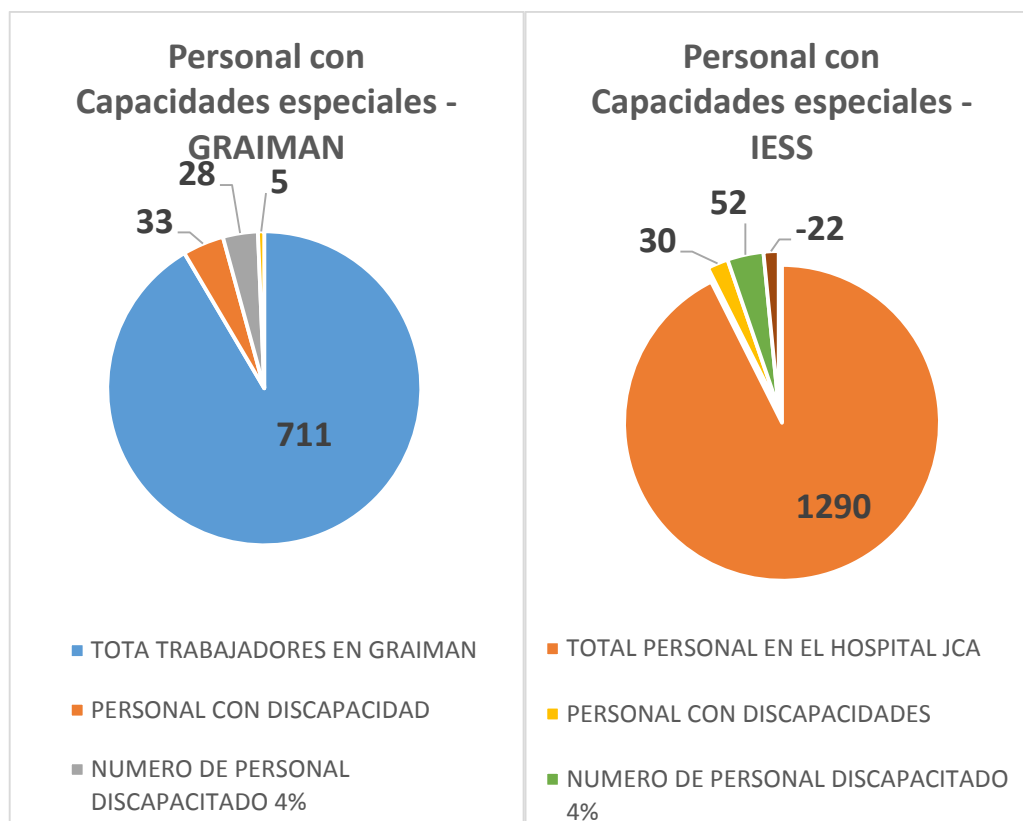
En cuanto a la Institución Pública, consideran en igual porcentaje tres criterios que son: la inexperiencia (falta de conocimientos en el área a laborar o poca experiencia laboral en el ámbito), las enfermedades, y poca capacitación.

2.4. Recolección de la evaluación de desempeño realizada durante el año hacia las personas con capacidades especiales que trabajen en las empresas de estudio, con su respectiva interpretación.

ANTECEDENTE:

El Grupo Industrial GRAIMAN, conformado por 14 empresas entre ellas la empresa de estudio “EMPRESA GRAIMAN”, realiza por primera vez la implementación de la evaluación de desempeño para todo el personal del grupo industrial en el mes julio del 2014, la misma que consideró obtener un margen de error del 5%; gran parte del porcentaje de error lamentablemente se encuentra dentro de la Empresa GRAIMAN (de estudio). A continuación se demuestra en los gráficos:

Gráfico N°12



Fuente: Elaborado por las autoras.

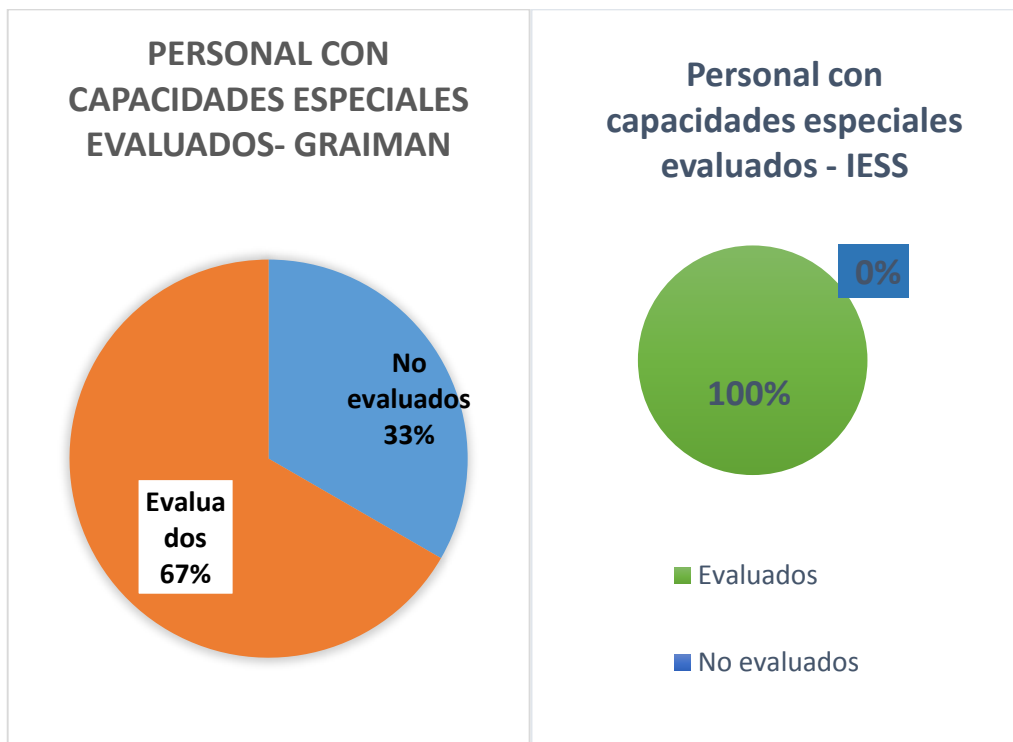


De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo en el Art. 42 Núm. 33. (Sustituido por el Art. 1, núm. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006), se debe contratar a personas con capacidades especiales, del total del personal un 4%.

En la empresa GRAIMAN y en el HOSPITAL “JOSÉ CARRASCO ARTEAGA”, podemos notar diferencias; la Empresa Privada cumple con dicho porcentaje e inclusive contrata a 5 personas más de lo establecido por el código.

En la Institución Pública sucede todo lo contrario ya que no cubre con dicho porcentaje establecido, existiendo un déficit de 22 personas, debido a que no existe la suficiente oferta laboral por parte de este grupo de personas, se debe considerar que esta institución es una casa de salud por lo que se necesita personal especializado en este ámbito (criterio establecido por la Coordinadora General de Talento Humano).

Gráfico N°13

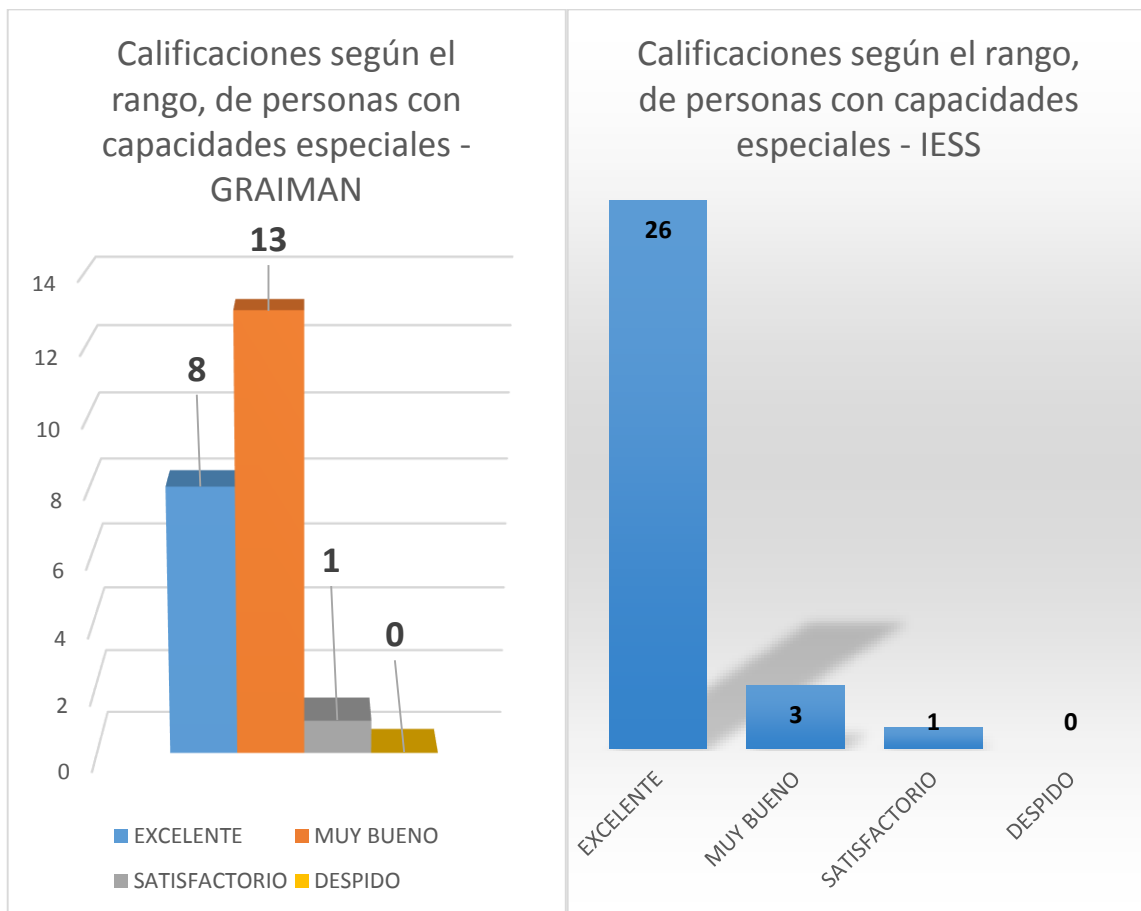


Fuente: Elaborado por las autoras.

Según el número de personas con capacidades especiales contratadas en la empresa e institución de estudio, podemos ver que en la empresa GRAIMAN debido a que es su primer año de realización de evaluación de desempeño a todo su personal, el 33% no fue evaluado por su Jefe Inmediato lo que se considera que esta dentro del margen de error aceptable de la empresa.

La Institución pública evaluó a este grupo de personas en su totalidad ya que de acuerdo al Ministerio de Trabajo deben presentar dichas evaluaciones al final del año fiscal (enero – diciembre).

Gráfico N°14



Fuente: Elaborado por las autoras.

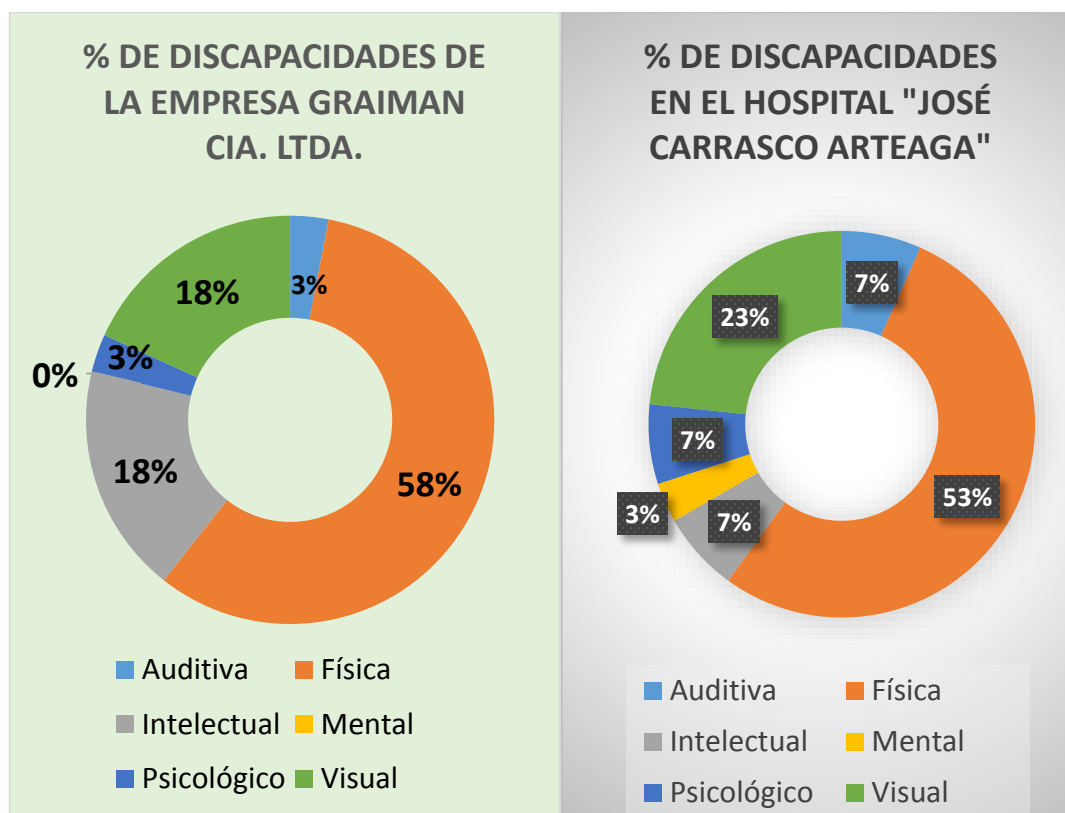
Tomando las calificaciones del personal de los archivos de la empresa GRAIMAN y del HOSPITAL “JOSE CARRASCO ARTEAGA”; podemos notar la capacidad que tiene este grupo de personas en el momento de desarrollar las funciones a ellos designados ya que dichas calificaciones están en base a parámetros que consideran importantes sus jefes inmediatos.

En el caso de la empresa GRAIMAN la mayor parte del personal está bajo el criterio de Muy Bueno que es el segundo punto del rango de evaluación.

A diferencia de la empresa privada, el personal del Hospital “José Carrasco Arteaga” se encuentran en el primer rango denominado Excelente ya que se desenvuelven en su área de profesión.

2.5. Recolección de información del personal con capacidades especiales.

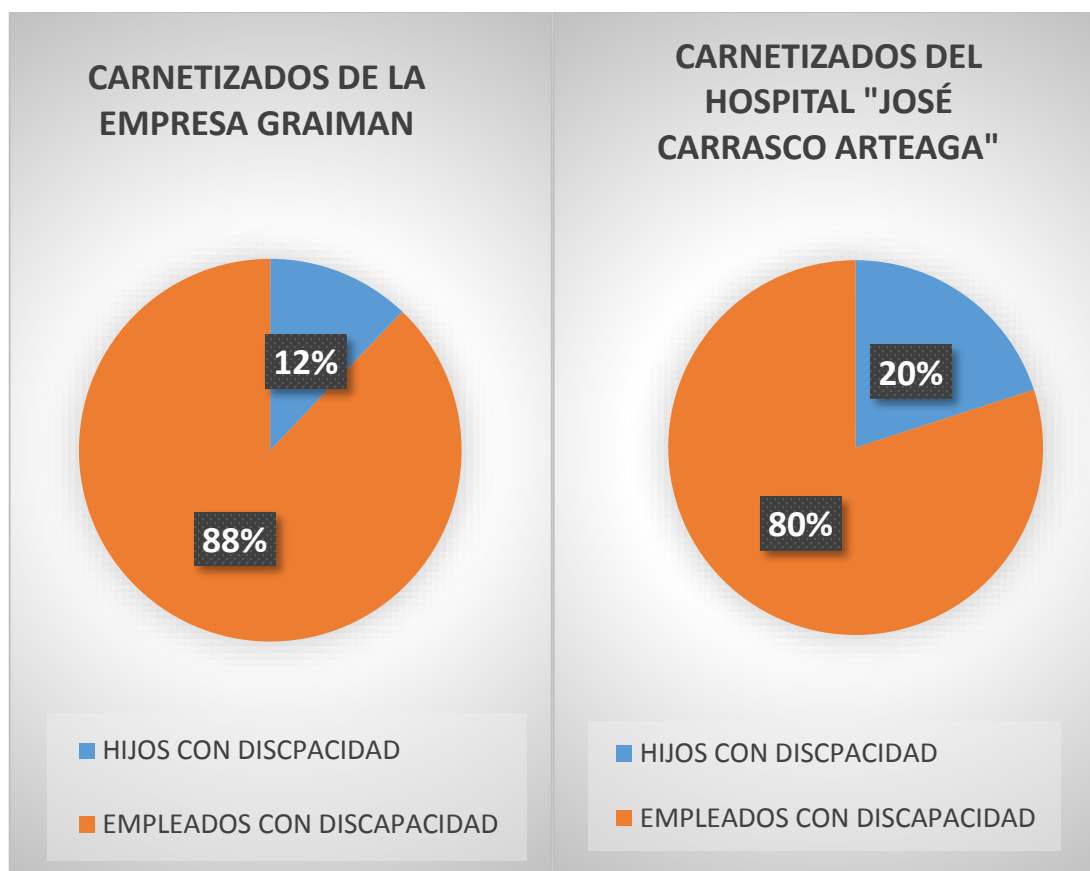
Gráfico N°15



Fuente: Elaborado por las autoras.

El tipo de discapacidad que predomina es la de tipo Física según estudios realizados por el CONADIS³³ a septiembre del 2014, por ende se ve reflejado en el porcentaje de personal contratado en la empresa GRAIMAN con un 58% y en el Hospital “José Carrasco Arteaga” con un 53%.

Gráfico N°16



Fuente: Elaborado por las autoras.

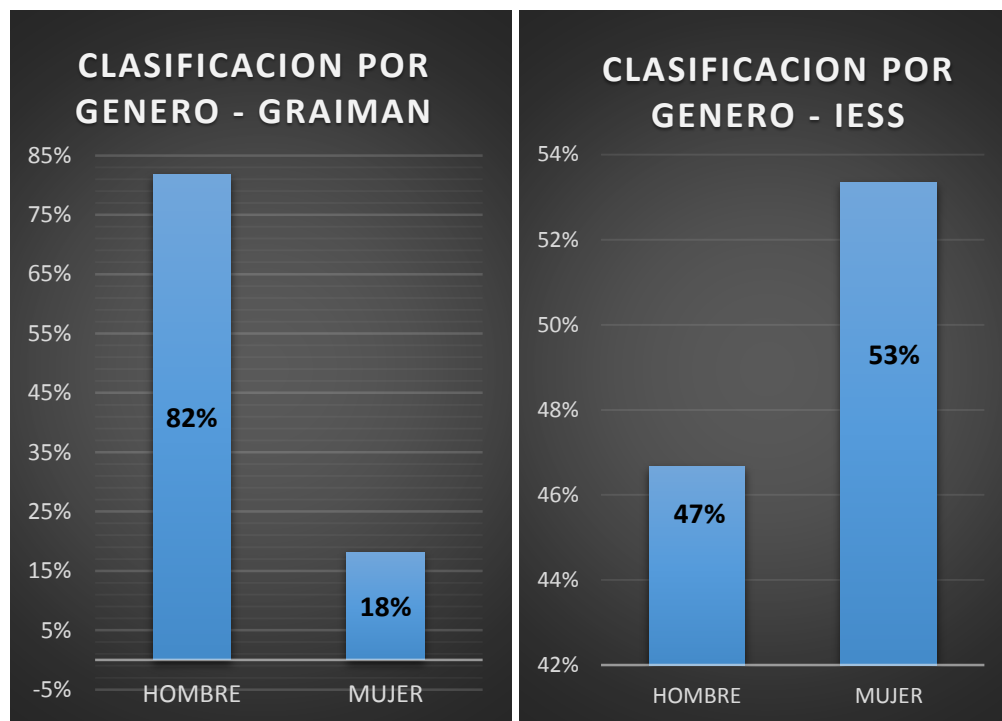
³³http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/11/registro_nacional_discapacidades.pdf

Del número de empleados que están bajo el porcentaje de personas con capacidades especiales se debe a dos criterios, los que poseen la discapacidad y los que tienen hijos con discapacidad.

En lo referente a la empresa GRAIMAN, el 12% de las personas con discapacidades son contratadas por tener a hijos con alguna discapacidad, por ende gozan con los mismo derechos que una persona que posee una discapacidad; en cuanto a la institución pública la contratación por tener hijos con discapacidad asciende al 20%.

En el caso de la empresa e institución el 80% de su personal con capacidad especial son contratados porque poseen algún tipo de discapacidad.

Gráfico N°17



Fuente: Elaborado por las autoras.

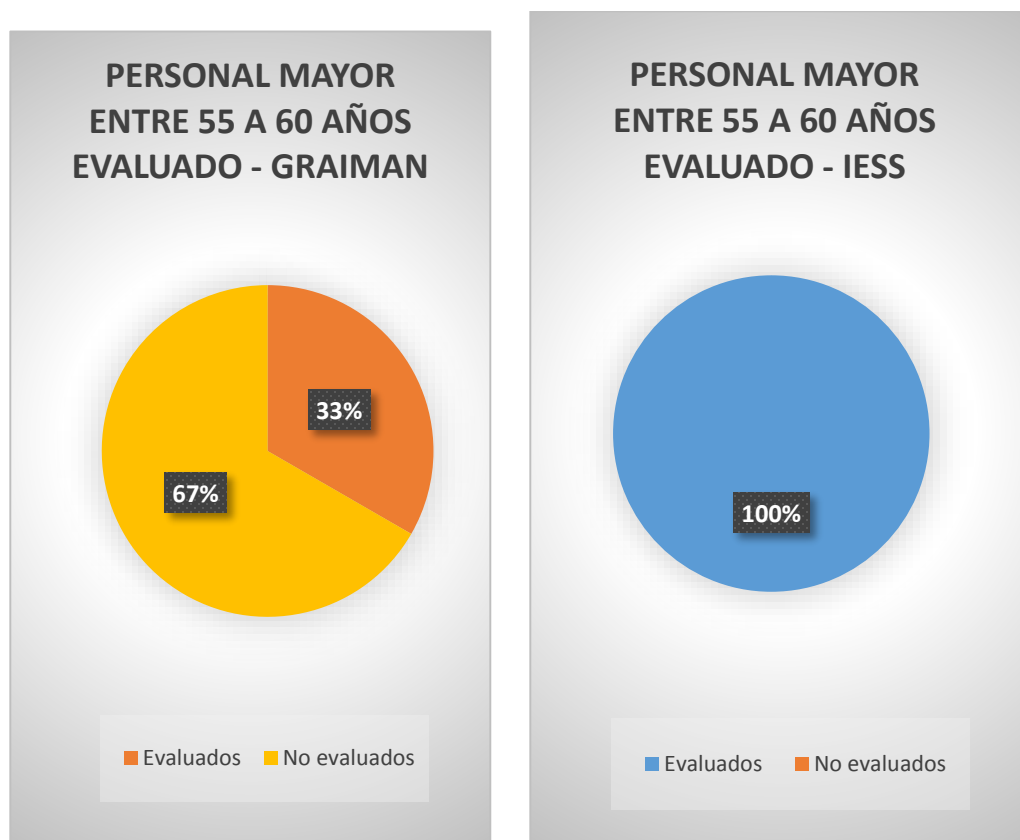


Debido a que la empresa GRAIMAN se dedica a la producción de cerámicas, esta necesita un mayor potencial de mano de obra masculina, obteniendo como resultado que el 82% de personal con discapacidad corresponde al género masculino.

En relación con el Hospital “José Carrasco Arteaga” al ser una casa de salud su mayor porcentaje de personal corresponde al género femenino dando como resultado la contratación de un 53% de personas con capacidades especiales de dicho género.

2.6. Recolección de la evaluación de desempeño realizada durante el año hacia las personas mayores de 55 a 60 años de edad que trabajen en las empresas de estudio.

Gráfico N°18

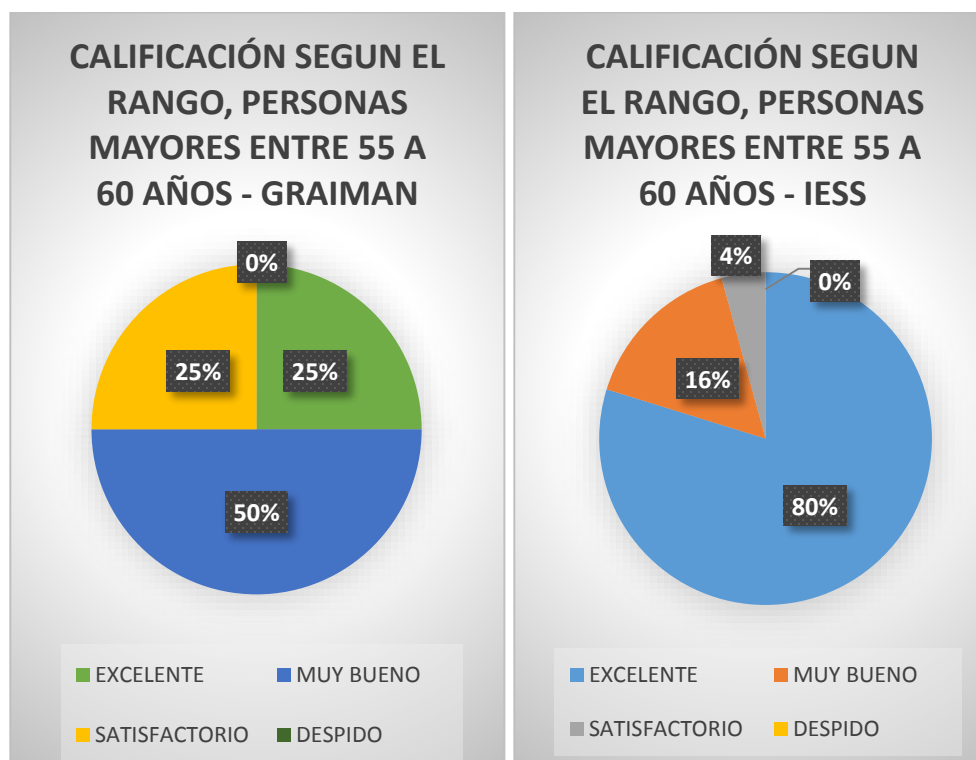


Fuente: Elaborado por las autoras.

Cabe indicar que por motivos de implementación del formato de evaluación en la empresa GRAIMAN no todo el personal fue evaluado lo que representa un 33%.

En el Hospital “José Carrasco Arteaga” en cumplimiento con lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo debe evaluar en su totalidad al personal al fin del año fiscal (enero – diciembre).

Gráfico N°19



Fuente: Elaborado por las autoras.

Considerando que este grupo de personas están dentro del rango de 55 a 60 años de edad, el mismo rango que los empleadores no están muy dispuestos a contratar por diversas situaciones, podemos observar que se desenvuelven de manera eficiente.

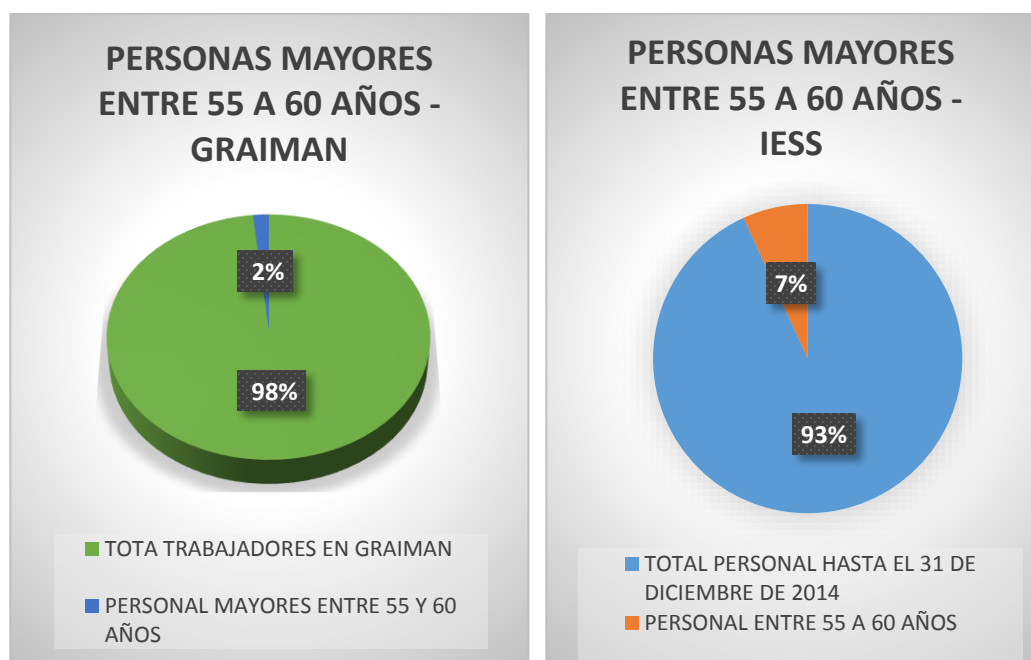
En la empresa GRAIMAN este grupo de personas están en el segundo escalón del rango que se denomina Muy Bueno con un 50% lo que nos da a entender que aportan a la empresa con sus conocimientos en áreas técnicas y esfuerzos en áreas de producción.

Al igual que en el Hospital “José Carrasco Arteaga” el 80% de este grupo de personas se encuentran en el primer escalón denominado Excelente, lo que nos permite observar que

dicho personal se capacita continuamente y aporta al mejoramiento de la calidad en el servicio de salud.

2.7. Recolección de información de las personas mayores de 55 a 60 años de edad que trabajen en las empresas de estudio.

Gráfico N°20

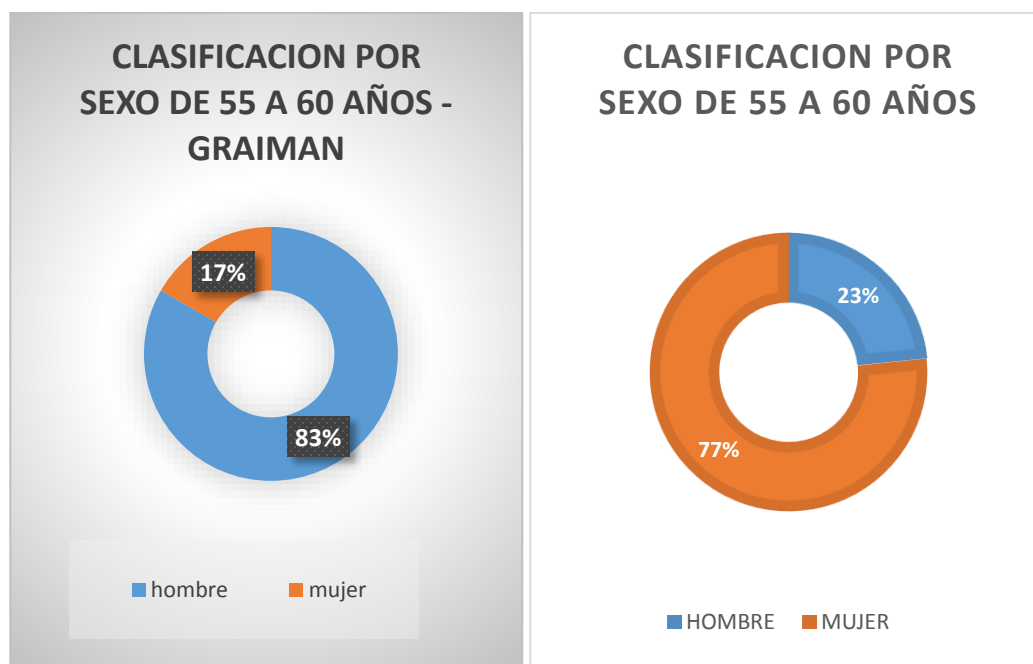


Fuente: Elaborado por las autoras.

Al no existir una ley que establezca un porcentaje de contratación obligatoria de personal mayor dentro del rango de estudio; las empresas e instituciones no se ven en dicha obligación, pero si cumplen con el principio del buen vivir establecido en la Constitución del Ecuador.

Aunque este porcentaje sea del 2% en GRAIMAN y del 7% en IESS no es muy representativo para la empresa e Institución, observamos que apoyan al desarrollo de este grupo de personas y al mismo tiempo se ven beneficiados con su experiencia y conocimientos.

Gráfico N°21



Fuente: Elaborado por las autoras.

Como habíamos mencionado anteriormente la empresa GRAIMAN se dedica a la producción de cerámicas por lo que se necesita un mayor potencial de mano de obra masculina, obteniendo como resultado que el 83% de personal corresponde al género masculino.

En relación con el Hospital “José Carrasco Arteaga” al ser una casa de salud su mayor porcentaje de personal corresponde al género femenino dando como resultado la contratación de un 77% de personas de dicho género.



2.8. Conclusión.

Luego de haber analizado la información obtenida sobre las evaluaciones de desempeño de las personas con capacidades especiales y personas mayores entre los 55 y 60 años, podemos decir que tanto la empresa como la institución tienen una actitud proactiva ante la contratación de personas de estos dos grupos de estudio.

Es necesario reconocer que no solo las personas que tienen un tipo de discapacidad son beneficiarias de la oportunidad de trabajo, sino también los padres de familia de una persona con capacidad especial, se puede ver que en la empresa e institución un porcentaje superior al 12%, son los padres de familia que han tenido la oportunidad de ingresar a trabajar por la discapacidad de su hijo. Al momento de la evaluación se debe tomar en cuenta ese parámetro ya que su desempeño se encuentra dentro del escalafón de calificación de Excelente y Muy Bueno, y son personas que no tienen ningún impedimento para realizar su actividad laboral al 100%, recomendando que las personas que se encuentran dentro del escalafón de Muy Bueno, en el caso de la empresa GRAIMAN específicamente, este grupo de personas pueden ser reorientados en sus labores o motivados para que su trabajo sea realizado de mejor manera y así poder obtener la calificación máxima. Se puede ver que es fundamental que la persona que posee la discapacidad como la persona beneficiaria en este caso el padre de familia con un hijo con capacidades especiales, debe estar debidamente carnetizado en el CONADIS.

Siempre dependerá del tipo de actividad que realice la empresa o institución de estudio para tomar en cuenta el género de la persona a ser contratada, como es el caso de la empresa GRAIMAN que por ser una industria manufacturera contrata mayor personal masculino, a diferencia del caso de la institución que por ser una casa de salud el personal femenino contratado es mayor al masculino.



En el caso de la empresa e institución más del 50% del personal con capacidad especial posee un tipo de discapacidad de limitación física, haciéndonos notar que este grupo está más dispuesto y más seguro, en cuanto a la seguridad laboral y ocupacional, para realizar una actividad laboral. El segundo grupo con discapacidad de tipo visual, y aun así a pesar de la limitación, estas personas obtienen calificaciones entre el rango de Excelente y Muy Bueno en la empresa e institución de estudio. Lo que demuestra que sin importar el tipo de discapacidad que la persona pueda tener mientras la misma tenga la motivación adecuada, se encuentre en un puesto de trabajo apto y seguro para la misma, su desempeño puede llegar a ser aún mejor que un trabajador sin discapacidad.

Cabe recalcar que en la empresa GRAIMAN, los evaluados que hayan obtenido una baja calificación no solo puede ser porque su desempeño sea bajo, sino también, que al ser el primer año que la empresa aplica la evaluación de desempeño para todo su personal, los Jefes evaluadores no comprendieron en su totalidad el desarrollo de la evaluación debido a la falta de conocimiento de la forma y parámetros a evaluar, que solamente se limitaron a poner N/A (No Aplica), ocasionando que el puntaje de la evaluación sea bajo y negativo para la persona.

Es importante indicar que la **Sabiduría**, un Valor tan apreciado y respetado en las Culturas milenarias, es algo que se construye, se atraviesa, se corporiza y se alcanza con los años de vida, no se aprende en la facultad ni se consigue en los libros de autoayuda. Por esto apostamos a que las empresas entiendan que cualquier equipo de trabajo que tenga una cuota de sabiduría, siempre será más eficiente y eficaz a la hora de alcanzar los resultados y enfrentar los desafíos. (Fuente: todaviaservimos.com)

CAPITULO 3:

Proponer mecanismos de inclusión laboral y social para personas con capacidades especiales y personas mayores entre 55 y 60 años de edad.

3.1 Recolección de información sobre los mecanismos de inclusión y capacitación que utilizan diferentes organismos públicos en la provincia del Azuay – Cuenca, hacia personas con capacidades especiales.

Existen diferentes organismos públicos que apoyan a la inclusión y capacitación de este grupo de personas, como son: CONADIS, SETEDIS, SIL (Sistema de Integración Laboral para personas con Discapacidades).

- **CONADIS³⁴:** Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, es un organismo autónomo de carácter público, creado en agosto de 1992, a través de la Ley 180 sobre Discapacidades. Ejerce sus atribuciones a nivel nacional, dicta políticas, coordina acciones y ejecuta e impulsa investigaciones sobre el área de las discapacidades. Su conformación es democrática, en la que participan todas las organizaciones públicas y privadas vinculadas directamente con las discapacidades.

Visión

El Consejo Nacional de Discapacidades, será un organismo dinamizador y articulador de todos los sectores de la comunidad para desarrollar acciones de prevención, atención e integración, con el propósito de prevenir las discapacidades y elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

³⁴ CONADIS, Consejo Nacional de Discapacidades. (2014). Recuperado de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec>



Misión

Es un organismo público y autónomo que genera políticas e información, planifica y coordina acciones con los sectores públicos y privado, en el ámbito de las discapacidades y canaliza recursos nacionales e internacionales en este campo.

Funciones

- Formular políticas nacionales relacionadas con las discapacidades.
- Establecer el Plan Nacional de Discapacidades.
- Defender jurídicamente los derechos de las personas con discapacidad.
- Coordinar, efectuar el seguimiento y evaluar las acciones que realizan en discapacidades las entidades del sector público y privado.
- Canalizar recursos nacionales e internacionales.
- Realizar o impulsar investigaciones en el área de las discapacidades
- Vigilar el cumplimiento de la Ley y la aplicación de sanciones o quienes la incumplan.

Programas y servicios sociales para personas con Discapacidades:

Ley de Régimen Tributario Interno, Registro Oficial, Suplemento No. 463 del 17 de noviembre del 2004, Art. 77
Exenciones.- Estarán exentos del impuesto a los consumos especiales: los vehículos híbridos; y, 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.

Codificación de la Ley Orgánica de Aduanas, Art. 27
Exenciones.- Están exentas del pago de tributos al comercio exterior, excepto las tasas por



servicio aduanero, las importaciones a consumo de las siguientes mercancías:

Los vehículos ortopédicos, aparatos médicos, ayudas técnicas, herramientas especiales, materia prima para órtesis y prótesis que utilizan las personas con discapacidades para su uso o las personas jurídicas encargadas de su protección.

PROGRAMA – MIDUVI (Bono para vivienda) Decreto Presidencial No. 1175. Registro Oficial No 376 del 8 de julio de 2008; Decreto Presidencial No. 1626. Registro Oficial No. 561 del 1 de abril de 2009
Bono para compra, construcción, mejoramiento y ampliación de vivienda.

Sistema de incentivos de vivienda rural y urbana marginal. Registro Oficial No. 256 del 12 de agosto de 2010
Las viviendas que se construyan, terminen o mejoren con el incentivo de vivienda rural o urbano marginal, se califican como viviendas de interés social aplicables a exoneraciones tributarias.

Decreto Ejecutivo 1977, Registro Oficial No 08 del 20 de agosto de 2009
Acuerdo Ministerial 0016 del 24 de septiembre de 2009, Ministerio Coordinador de Desarrollo Social
Asignación económica mensual para personas con discapacidad en situación de pobreza (Registro del SELBEN).

Ley No. 99-24 Reforma de las Finanzas Públicas, Registro Oficial No. 181 del 30 de abril de 1999, Art. 20
Exoneración de impuesto a la Renta a los ingresos obtenidos por personas con discapacidad, en un monto equivalente al triple de la fracción básica. (CONADIS, 2014)

Exoneración en Importación de Bienes:

IMAGEN N°5 “EXONORACION EN IMPORTACION DE BIENES”

- Importación de Bienes		
Requisitos para importación de bienes con exoneración tributaria		ver descargar
Solicitud de exoneración de tributos en bienes para personas con discapacidad		ver descargar
Autorizaciones de importación de bienes emitidas por el CONADIS		ver descargar
Emisión de certificados para importación de vehículos		ver descargar
Unidades autorizadas para la calificación de importación de bienes		ver descargar

Fuente: (CONADIS, 2014)

Instituciones en el área de discapacidad³⁵:

IMAGEN N°6 “INSTITUCIONES EN EL AREA DE DISCAPACIDAD”

REGISTRO NACIONAL DE DISCAPACIDADES - INSTITUCIONES

PROVINCIA	INSTITUCIÓN	REPRESENTANTE	CARGO	CIUDAD	DIRECCIÓN	TÉLEFONO	CORREO ELECTRÓNICO
AZUAY	FUNCIÓN ALADIS* (ALTERNATIVAS LABORALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD)	LUCE CALAUNA DEUSALDO	PRESIDENTE	CUENCA	P.O. BRAVO 12-13 Y TARIQUI	2885190	ceadla@gmail.com
AZUAY	ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL NIÑO EXCEPCIONAL DEL AZUAY	SRA. MARIA MERCEDES ESPINOSA DE CUEVA	PRESIDENTA	CUENCA	CAYULO FOAS 3-50 Y PASEO DE LOS CAJARIS	2807315	rafinas@unifon.com
AZUAY	INSTITUTO PSICOPEDAGÓGICO AGUSTÍN CUEVA TAMARIZ	DRA. LUISA SÁNCHEZ	DIRECTORA	CUENCA	MERCADOS PORD Y FRANCISCO ESTRELLA	2889409	
AZUAY	INSTITUTO RECALESPECIAL DE INVIDENTES Y SORDOS DEL AZUAY	LCEA. VIRIAM FALCON EBANO	DIRECTORA	CUENCA	AV. EL PARASO 5/N	2452433	idreca@gmail.com
AZUAY	CENTRO DE ARTES ESPECIALES FUNCIÓN MUNDO NUEVO	LCEA. MONSERRATH MOSALES TOBAR	DIRECTORA	CUENCA	LONDRES Y BERLÍN COLA MUTUALISTA AZUAY MACHANGARA FANMI NORTE KM 35/2	2477501	
AZUAY	FUNCIÓN DONUMI	MONSERRATH ALBERTO LUNA TOBAR	DIRECTOR EJECUTIVO	CUENCA	TARIQUI 1358 Y P.O. BRAVO	072883331	idonum@disapacit.net.ec
AZUAY	CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL BUALATO	LCEA. ENMA LUCIA BURI	DIRECTORA	ELIMACIO	ATAHUAPAY Y LOS INZAS 5/N (G. ELIMACIO)	2253796	
AZUAY	INSTITUTO ESPECIAL NICOLÁS VÁSQUEZ MUÑOZ	LCEA. OLGA MARÍA TITO JARA	DIRECTORA	PAUTE	CALLE LUNAR 5-10 Y VÍA INTEROCEÁNICA	2250490	isburi74104@hotmail.com
AZUAY	INSTITUTO SAN JUAN DE JERUSALÉN	DRA. FRANCISCO OCHOA	DIRECTOR GENERAL	CUENCA	PALCARABANZA Y GIBRALTAR ESQUINA	2884203	idjsan@disapacit.net
AZUAY	FUNCIÓN DE AYUDA Y APOYO INTEGRAL AL DESEO GUAYABANO	ING. PAUL ESTEBAN MORENO SERRANO	DIRECTOR	CUENCA	CARLOS ARZAGA TOLA Y TARIQUI CHICHERO	4043534	hica@gmail.com
AZUAY	FUNCIÓN MENAJEROS DE LA PAZ	PAUL JOSÉ LUIS SÁNCHEZ	PRESIDENTE	CUENCA	JUAN MONTAÑO 8-54 Y PUOTE	2850858	menajeros@disapacit.net.ec
AZUAY	FUNCIÓN ANCHES SALCEDO	FRANKLIN ARTEAGA	PRESIDENTE	CUENCA	JANINE BOLDOS 4-30	2883430	franklinarteaga@hotmail.com
AZUAY	FUNCIÓN HUACACHA TUTIVÉN	DRA. LOURDES HUACACHA TUTIVÉN	PRESIDENTA	CUENCA	JUAN BATISTA VÁSQUEZ 1-14 Y GIBRALTAR ESQUINA	099892321	lourdeshg@disapacit.net
AZUAY	CONFERENCIA DE ESTUDIOS ESPECIALES DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY, AMBIENTE EDUCACIÓN Y DESARROLLO	DAVID SOJANO HURTADO	PRESIDENTE	CUENCA	CS. EL TRANSILLO DE LA AUTOPISTA ASOQUEZUMI 11	074073314	conferencia.ce@gmail.com

³⁵ CONADIS, Consejo Nacional de Discapacidades. (2014). *Instituciones en el Área de Discapacidad en el Azuay* [Imagen]. Recuperado de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/11/registro_nacional_discapacidades.pdf

PROVINCIA	INSTITUCIÓN	REPRESENTANTE	CARGO	CIUDAD	DIRECCIÓN	TÉLEFONO	CORREO ELECTRÓNICO
AZUAY	INSTITUTO INTEGRAL DE EDUCACIÓN ESPECIAL PARA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA CON DISCAPACIDAD	LCDR. LORENA AVILA HERNANDEZ	DIRECTORA	GISÓN	HUMBERTO ZALAMEA Y FRANCISCO FERNANDEZ	072275965	institutoespecialaifm@hotmail.com
AZUAY	INSTITUTO PILOTO DE INTEGRACION DEL AZUAY	MSC. GLORIA SANCHEZ CEDILLO	DIRECTORA	CUENCA	AV. HUAYNACAPAC Y PIRACAP (CONSEJO DE SALUD)	072800419	gloriaespiranza995@hotmail.com
AZUAY	ASOCIACIÓN PROLIFERACIÓN DE LA PERSONA CON PASAJES CEREBRAL DEL AZUAY	MARIA BEATRIZ ULLA B. ORANIAS	PRESIDENTA	CUENCA	GUAYANA 114 Y DOLORES J. TORRES	072865714	info@proliferacion.org
AZUAY	FUNDACION ESOLCHAME	CECILIA KATHERINE ULLA RODRIGUEZ	PRESIDENTA	CUENCA	CALLE LAS GOLONDRINAS S/N Y AV. 24 DE MAYO	065302323	fundacion_escolchame@hotmail.com
AZUAY	FUNDACION GENERAL DAVALDOS	JANNETH CUMANDA GRANDA AGUIRRE	PRESIDENTA	CUENCA	PANAMERICANA NORTE KILOMETRO 7 1/2 SIDCAY	2876952	
AZUAY	ASOCIACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, FAMILIARES, AMIGOS, AMIGAS FUENTES DE VIDA	FANNY PELAEZ CASTRO	PRESIDENTE	CHORDELEG	LUIS S. PEÑA Y GUAYACOTO	072296014	altracu11@hotmail.com
AZUAY	ASOCIACION DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES JESUS ES NUESTRO SALVADOR	JESUS SALVADOR SANGUINIVA BARRETO	PRESIDENTE	CAVILLO PONCE ENRIQUE	RECINTO SHUMIRAL	062238598	prodiajesusazulva@hotmail.com
AZUAY	ASOCIACION DE PADRES DE MINUSVALIDOS DEL CENTRO DE REHABILITACION INTEGRAL DEL MINUSVALIDO	ROSA ELVIRA CORDOVA SANTANA	PRESIDENTA	CUENCA	AV. 12 DE ABRIL S/N Y AV. DEL PARAISO	4696431	rosacordova@yahoo.com
AZUAY	ESCUELA ESPECIAL SAN JOSE DE CALASANZ	TEC. ELIAJUA TORRES	DIRECTORA	CUENCA	PASEO DEL RIO YANUNCA Y PASEO DEL RIO TABUQUI	2817795	info@institutoespecial.org
AZUAY	ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SUS FAMILIARES DE LA ZONA ALTA DEL CANTON PUCAHA	SEGUNDO JOSE MARIQUEZ JEJAS	PRESIDENTE	PUCAHA	25 DE JULIO Y MUNICIPALIDAD DE PUCAHA Y CARRANZA DE JENES	061509779	aspa@hotmail.com
AZUAY	INSTITUTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL STEPHEN HAWKING	LCDR. LILITH BRITO PALACINES	RECTORA	CUENCA	ABEDARDO LADRADA Y AV. DEL CHOFER SECTOR ATENAS DE TELECUENCA	4681442	itescuencas@yahoo.es
AZUAY	SOCIEDAD DE NO VIDENTES DEL AZUAY	RAFAEL ALQUILLA MEJIA	PRESIDENTE	CUENCA	CALLE DE LAS HERRERIAS 242 Y LOS ARUPOS; BARRIO EL VERGEL	2885291	sonia@azuay.net
AZUAY	ASOCIACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES DEL AZUAY	MANUEL ARROYO ANDRADE	PRESIDENTE	CUENCA	CALLE LEOPOLDO ASAD Y AVENIDA TRECE DE ABRIL	4637004	info@aspa@gmail.com
AZUAY	FEDERACION NACIONAL DE CIEGOS DEL ECUADOR	LCDR. LUIS NARVAEZ	PRESIDENTE	CUENCA	CALLE DE LAS HERRERIAS 242 Y ARUPOS CDIA. EL VERGEL	074099366	fernandez@uicabnet.net
AZUAY	ASOCIACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y FAMILIARES SAN FRANCISCO DE ASIS	CARLOS BENEDICTO MONGE GUANGA	PRESIDENTE	SAN FERNANDO	BOLIVAR Y JOSE MARIA QUITO	072279629	especialsanfrancisco@hotmail.com
AZUAY	ASOCIACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL CANTON SANTA SABEL	GERARDO HONORIO TAPA DUEAN	PRESIDENTE	SANTA SABEL	CALLE MANABU	072270717	gerardotapa@yahoo.com

PROVINCIA	INSTITUCIÓN	REPRESENTANTE	CARGO	CIUDAD	DIRECCIÓN	TÉLEFONO	CORREO ELECTRÓNICO
AZUAY	ASOCIACIÓN DE PERSONAS SORDAS DEL AZUAY	ANSELMO QUIJUE BRAYO	PRESIDENTE	CUENCA	PASEO DE LOS CAÑAR Y YANAHUICO	058462668	ang_42@hotmail.es
AZUAY	FUNDACIÓN NUESTROS NIÑOS CENTRO EL INDO	SILCESAR OVANY COELLO ALVARADO	PRESIDENTE	CUENCA	CALLE VICENTE MIEROS S/N Y DOS DE AGOSTO CUA SEGUNDA VIA BANDOS	2893130	marceladiaz2008@hotmail.com
AZUAY	ASOCIACIÓN CASA DE LUZ Y ESPERANZA PARA EL CIEGO	ISIDRO MENDOZA	PRESIDENTE	GUAYACAO	GRAN COLOMBIA Y BENIGNO VAZQUEZ JUNTO AL PARQUE SIMON BOLIVAR	0997226044	isidroc@hotmail.com
AZUAY	FUNDACIÓN INTEGRACION	DR. ROMMEL OSVALDO JAYMENDO LON	PRESIDENTE	CUENCA	VIGA MUÑOZ 715-100	072844012	integracion1@hotmail.com
BOLIVAR	FUNDACIÓN VIDA NUEVA	RODRIGO BARRACAN	PRESIDENTE	SAN MIGUEL	AV. LEOPOLDO VELOZ Y VINTIMILLA	2585540	
BOLIVAR	FUNDACIÓN AYUDA BOLIVAR PARA EL CAMPO	MAXI WILLIANO GALLMEIER	DIRECTOR	GUAYACAO	CALLE SAN JACINTO	032582887	maxi_gallmeier@hotmail.com
BOLIVAR	FUNDACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA PROVINCIA BOLIVAR NUKANCH K KAWSAY	LCDO. SEGUNDO CHIMBO ELIZABETH	DIRECTOR EJECUTIVO	GUAYACAO	7 DE MAYO Y SOLANCA ESQUINA	051797207	
BOLIVAR	ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS PRIMERO DE MAYO	SR. JORGE CONTRERAS MOSQUERA	PRESIDENTE	LAS NAVES	CALLE 10 DE AGOSTO Y FRENTE A LA ESCUELA CENTRAL GENERAL Y A.A.	032658049	asoc.primerodemayo@gmail.com
BOLIVAR	ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE BOLIVAR	SR. VICTOR MANUEL CACERES ARAGON	PRESIDENTE	GUAYACAO	PICHINCHA Y MANUELA CAÑIZARES	032585736	asociacion_discalpachobolivar@yahoo.com
BOLIVAR	ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS PRIMERO DE MAYO	JORGE OLMEDO CONTRERAS MOSQUERA	PRESIDENTE	LAS NAVES	CALLE 10 DE AGOSTO Y 12 DE OCTUBRE	032658049	asociaciondemayo@gmail.com
BOLIVAR	ASOCIACIÓN WALTER GARCIA JANEZ	FAUSTO RILEMON MONAR BORJA	PRESIDENTE	GUAYACAO	CALLE WILFROTH MORA	032656143	asoc.waltergarciajanez@yahoo.es
CAÑAR	FUNDACIÓN PADRE ANGEL MARIA IGLESAS	CARLOS HUMBERTO SIGUECHA CALLE	PRESIDENTE	CAÑAR	CAÑAR	055841493	ludymar@gmail.com
CAÑAR	ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS FISICOS DEL CAÑAR	LCDO. WILSON GUTIERREZ	PRESIDENTE	AZOGUES	MADRE TERESA DE CALCUTA Y HONORATO VASQUEZ	241040	
CAÑAR	INSTITUTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL DE AZOGUES	EUSEBIA CASTRO	DIRECTORA	AZOGUES	CIUDADELA DEL CHOPER	2747144	
CAÑAR	ASOCIACIÓN BIUNISLE INTERCULTURAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE CAÑAR	MARIANO GUAMAN MULENIA	PRESIDENTE	EL TAMBO	CALLE EL SOLITARIO PANAMERICANA NORTE, CALLE PRIMERA CASA 1-10	058842695	biunisle@hotmail.com
CAÑAR	FUNDACIÓN JESUS PARA LOS NIÑOS	HUMBERTO ANTONIO PADRON VASQUEZ	PRESIDENTE	CAÑAR	PANAMERICA Y PASEO DE LOS CAÑARIS	2736796	fundacionjesus@hotmail.com

Fuente: (CONADIS, 2014)



La Plataforma Virtual en Discapacidades CONADIS³⁶:

UNA INICIATIVA INNOVADORA

La plataforma virtual es una iniciativa que surge del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades - CONADIS con el apoyo del SECAP, la Universidad Tecnológica Indoamericana – UTI, y el aval del Ministerio del Trabajo, la cual reúne una serie de alternativas para sensibilizar a través de una plataforma virtual al talento humano de instituciones públicas y privadas, organizaciones sociales de y para la discapacidad, comunidad educativa, personas con y sin discapacidad y sus familias en el ámbito de la discapacidad.

OBJETIVO

Promover un cambio positivo de actitud a través de la sensibilización en discapacidades en los servidores públicos del país para lograr la atención e inclusión efectiva y progresiva de las personas con discapacidad en la sociedad.

EL TRABAJO REALIZADO POR LA PLATAFORMA VIRTUAL

La plataforma virtual en discapacidades reúne un conjunto de propuestas de contenido técnico y enfoque social para incentivar a la comunidad a ser parte interactiva de este proceso, es un compromiso adquirido con la sociedad para informar, comunicar, sensibilizar y capacitar en discapacidad, acciones que permitirán adquirir conocimientos que promuevan la equidad social y la inclusión de calidad.

³⁶ Plataforma Virtual CONADIS. (2014). Recuperado de <http://plataformaconadis.gob.ec>



EL PROCESO DE SENSIBILIZACIÓN

El tiempo estimado para la sensibilización es de 30 horas. La plataforma está habilitada durante 15 días, la duración de la sensibilización dependerá del tiempo que se dedique a realizar las lecturas y evaluaciones. Se debe rendir una evaluación por cada módulo, con dos oportunidades por cada cuestionario, para luego imprimir un certificado en formato PDF de aprobación del curso.

La Unidad de Talento Humano de cada institución participante será la responsable de proporcionar al CONADIS un listado real y depurado de los funcionarios que vayan a participar en la sensibilización en discapacidades, la recomendación es: los nombres y apellidos deben estar en mayúsculas y sin tildes, el número de cédula debe estar sin guiones. (CONADIS, 2014)

INSTITUCIONES ACREDITADAS

El CONADIS, en el marco del proyecto educativo de la Plataforma Virtual en Discapacidades, ha trabajado con varias instituciones del gobierno con su curso de Sensibilización en Discapacidades.

A continuación se dan a conocer las instituciones con las que ha trabajado el CONADIS.





COMENTARIO: Se puede observar que el CONADIS ha abierto campo en las Instituciones Públicas y parte de Empresas Privadas sensibilizando tanto a empleadores como equipos de trabajo sobre la discapacidad dentro del campo laboral, de la misma manera motivando a estas instituciones a la igualdad de trato hacia este grupo de personas e informando sobre los beneficios para las partes.

GESTION REALIZADA POR EL CONADIS; Noticias tomadas de la Plataforma virtual (fuente: <http://plataformaconadis.gob.ec/la-plataforma/>)

- CHARLA DE SENSIBILIZACIÓN EN DISCAPACIDADES A SENPLADES

Xavier Torres Vicepresidente del CONADIS impartió una charla de sensibilización en discapacidades a las y los servidores de la Subsecretaría de Desconcentración de la SENPLADES en la ciudad de Quito; y a las zonales de Ambato, Ibarra, Milagro, Loja, Cuenca y Guayaquil.

- CONADIS ECUADOR REPLICA EXPERIENCIA DE LA PLATAFORMA VIRTUAL DE SENSIBILIZACIÓN.
- PLAN PILOTO PARA CONSTRUIR UNA POLÍTICA DE INCLUSIÓN:

La suscripción de este convenio con el CONADIS permitirá fortalecer la inclusión de personas con discapacidad en la educación superior en el Ecuador.

- CHARLA DE SENSIBILIZACIÓN UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL (UTE).
- SENSIBILIZACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS DISCAPACIDADES UMET:

CONADIS sensibiliza en el ámbito de las discapacidades para una atención afectiva y efectiva por la plena inclusión a estudiantes y docentes de la facultad de Jurisprudencia, de la Universidad Metropolitana de Quito. Alrededor de 80 personas participan del taller de sensibilización dentro del marco del Congreso ” El rol de los organismos del sistema nacional de protección integral de las personas con discapacidad en el Ecuador ” El evento se realizó en la instalaciones del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS), el día viernes 25 de julio de 2014.

- **EEQ ASISTE A SENSIBILIZACIÓN SOBRE DISCAPACIDADES:**

El lunes 21 de julio de 2014, en el auditorio de los Medios Públicos, el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS) realizó la charla de sensibilización en el ámbito de las discapacidades como introducción al uso de la Plataforma Virtual de la institución, a funcionarios de la Empresa Eléctrica Quito. En el evento participaron aproximadamente 130 personas, quienes tienen la misión de socializar sobre el tema de discapacidades a su equipo de trabajo.

- **EL MINISTERIO DE FINANZAS SE SENSIBILIZA EN DISCAPACIDADES**

Este miércoles 07 de mayo de 2014, Xavier Torres, Vicepresidente Nacional del CONADIS, brindó una charla de sensibilización en discapacidades a funcionarios de las subsecretarías del Ministerio de Finanzas, quienes accederán al curso en nuestra plataforma virtual.

- **CINE – FORO HISTORIAS DE VIDA (CONADIS Y CORDICOM)**

El pasado 22 de abril, CONADIS y CORDICOM llevaron a cabo el cine-foro Historias de Vida con el objetivo de sensibilizar a los profesionales de la comunicación sobre la importancia de generar contenidos comunicacionales de calidad, inclusivos y con una visión más positiva sobre la discapacidad; previniendo y mitigando la discriminación en contra de las personas con discapacidad y sus familias, y respetando sus derechos humanos.

- TALLER DE SOCIALIZACIÓN A REPRESENTANTES FEDERACIONES

El pasado 18 y 19 de febrero, se realizó un taller de trabajo con el objetivo de socializar a representantes de las federaciones de y para la discapacidad el proyecto de inversión: “Transversalización y Observancia de las Políticas Públicas sobre Discapacidad en el Ecuador.” Un segundo propósito de este encuentro fue conocer, validar y homologar los contenidos técnicos y metodológicos de los procesos de socialización de las políticas públicas sobre discapacidades.

BIBLIOTECA DE LA PLATAFORMA:

Cuenta con material didáctico sobre:

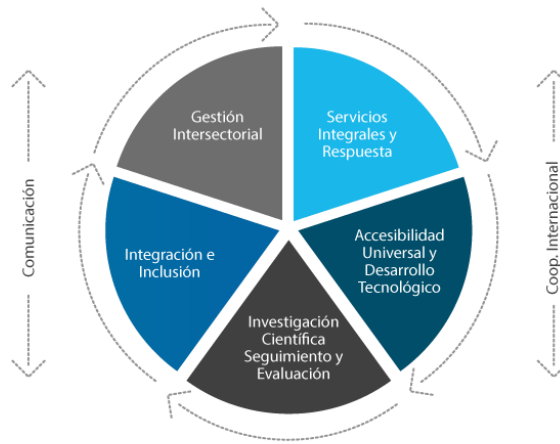
- Normas Jurídicas en Discapacidad (versión escrita).
- Normas Jurídicas en Discapacidad (versión en audio y lengua de señas).
- Leyes y Normas conexas en Discapacidad.
- Lengua de señas – Frases comunes.
- Diccionario de Lengua de Señas Ecuatorianas.

➤ **SETEDIS³⁷**: La Secretaria Técnica de Discapacidades, creada en 2013 para coordinar la transferencia de los programas y proyectos de la Misión Solidaria Manuela Espejo a los Ministerios Rectores; mediante Decreto Ejecutivo Nro. 547, expedido el 14 de enero de 2015, se transforma en Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades.

³⁷ Secretaria Técnica de Discapacidades. (2014). Recuperado de <http://www.setedis.gob.ec/>

Entre sus atribuciones, constan: coordinar intersectorialmente la implementación operativa de la política pública en materia de discapacidades así como desarrollar y ejecutar políticas, planes, programas y proyectos encaminados a la atención de Personas con Discapacidad en el ámbito de la Inclusión Participativa, Productiva y la Accesibilidad Universal, en el marco del Programa Ecuador Vive la Inclusión.

IMAGEN N°7 “SETEDIS”



Fuente: (Secretaría Técnica de Discapacidades, 2014)



INCLUSION PARTICIPATIVA:

Promueve el empoderamiento comunitario y desarrollo local de las Personas con Discapacidad y sus familias, actores locales y comunidad, a partir de la coordinación y articulación intersectorial.

La Inclusión Participativa es implementada a través de la metodología: Rehabilitación Basada en la Comunidad (RBC), que comprende 5 componentes: Salud, Educación, Subsistencia, Social y Empoderamiento.

La estrategia prevé el fortalecimiento de redes de articulación intersectorial territorial a nivel distrital y la conformación de comités de gestión local en discapacidades, planes de acción comunitarios y asambleas ciudadanas, a nivel parroquial, en el territorio nacional.

Brinda asesoría en:

- Implementación de la Estrategia de Desarrollo Comunitario (metodología Rehabilitación Basada en la Comunidad - RBC).
- Conformación de Redes Intersectoriales de Apoyo.

INCLUSION PRODUCTIVA:

Asesora a los emprendedores con discapacidad en el desarrollo de proyectos productivos a través del diseño de un plan de negocio, estudio de mercado, confirmación de viabilidad financiera, diseño de marca empresarial y, por supuesto, el acompañamiento de profesionales especializados, con el objetivo de incluir a las



personas con discapacidad y sus familias a la vida productiva del país, en condiciones de equidad.

Brinda asesoría en:

- Generación de la idea de negocio (emprendimiento)
- Factibilidad financiera
- Obtención de crédito
- Desarrollo de marca comercial
- Sostenibilidad y sustentabilidad

Requisitos:

- Copia de cédula de identidad
- Copia del carné de Discapacidad
- Presentar una idea de negocio
- Residir en Ecuador
- Puede aplicar el familiar, conyugue o pareja en unión de hecho de persona con discapacidad severa.
- Copia de pago de uno de los servicios básicos (agua, luz, teléfono). Si es arrendatario, presentar la copia de los servicios básicos y la cédula de ciudadanía del propietario de la vivienda.

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL:

Instrumenta la implementación de programas y proyectos relacionados con la Accesibilidad Universal al entorno físico, la movilidad, la información y la comunicación, incluyendo las tecnologías necesarias para este fin.



Brinda asesoría en:

- Evaluación y elaboración de planes de accesibilidad al medio físico, la movilidad, la información y la comunicación.
- Normativas y modelos de gestión de la accesibilidad.

Requisitos:

- Requerimiento de asesoría para la accesibilidad de instituciones públicas o privadas.
- Tener un espacio, producto o servicio definido para realizar adaptaciones de accesibilidad universal.
- Contar con un presupuesto para realizar adaptaciones de accesibilidad, o en su defecto, compromiso de planificación e implementación del proyecto ya sea en partes o por fases, acorde a prioridades de la institución.
- Delegación del personal de la institución que será formado para dar mantenimiento y sostenibilidad a las adaptaciones de accesibilidad universal.

GESTIÓN INCLUSIVA DEL RIESGO:

Promueve la incorporación de las necesidades de las personas con discapacidad en el proceso de la Gestión de Riesgos frente a emergencias y desastres, visibilizándoles en el análisis de riesgo, reducción, respuesta y recuperación; con el objetivo de lograr el desarrollo integral de la comunidad mediante la coordinación de acciones conjuntas con las personas con discapacidad, sus familias, la comunidad, los actores políticos e instituciones que trabajan en este ámbito.



COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL:

Promueve el cumplimiento de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos en otros países de la región y el mundo, con especial énfasis en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

La Dirección desarrolla una estrategia de trabajo radicada en:

La internacionalización de su modelo de atención integral para Personas con Discapacidad.

El posicionamiento de la Discapacidad como un eje fundamental de la nueva Agenda de Desarrollo en foros regionales y multilaterales

La creación y fortalecimiento de procesos de cooperación Sur-Sur, a través de asesorías y asistencias técnicas en áreas como:

- Diseño Universal
- Inclusión Productiva para Personas con Discapacidad
- Gestión inclusiva del Riesgo
- Estrategias de Rehabilitación basada en la Comunidad.

Fuente: (Secretaría Técnica de Discapacidades, 2014)

COMENTARIO: Se ha observado en las páginas webs de las organizaciones antes mencionadas que los servicios y asesoría a ser prestada se llevan a cabo exitosamente, se puede constatar en videos de la página web www.youtube.com en donde existen reportajes del cumplimiento de los objetivos de las organizaciones. (Fuente:



<https://www.youtube.com/channel/UCbJJ7TQiXT2TEOB-QPQrjZg>

- SETEDIS,

<https://www.youtube.com/channel/UCeANG6AhSloqnGZ9wfDipeQ> - CONADIS)

➤ **FEDERACIONES NACIONALES DE Y PARA LA DISCAPACIDAD (FENEDID) – SIL (SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD)³⁸**

El Servicio de Integración Laboral SIL³⁹, es la unidad especializada en la asistencia para la inserción laboral normalizada de personas con discapacidad, que permite brindar a este sector de atención prioritaria información sobre el mercado de trabajo, auto valuación socio profesional, capacitación, bolsa dinámica de trabajo, asesoramiento y apoyo en el proceso de inserción laboral.

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

³⁸ Federaciones Nacionales De y Para la Discapacidad del Ecuador. FENEDID. (2014) Recuperado de <http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php>

³⁹ http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=71&Itemid=105



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

Es un proyecto sin fines de lucro y está regulada por el FENEDID, los servicios son gratuitos y realizan un seguimiento periódico a las personas con capacidades especiales que han sido parte del proceso de inclusión laboral, en caso de existir algún problema al momento de la inclusión las personas del grupo de estudio son direccionadas hacia psicólogos, orientadores o reciben cursos y capacitaciones para tener una reinserción laboral positiva.

Usuarías y usuarios:

- Información y asesoramiento sobre las ofertas de empleo más adecuadas al perfil de cada usuario.
- Formación específica adecuada a los requerimientos de las empresas.
- Mediación con el sector empresarial para potenciar la contratación de personas con discapacidad.
- Seguimiento de la capacitación y la inserción adecuada de los trabajadores a las empresas.

Empresas:

- Una amplia base de datos sobre trabajadores de diferentes profesiones u oficios.
- Una preselección de usuarios posibles a su oferta.



- Asesoría en accesibilidad al medio físico e información.
- Apoyo a la empresa en el proceso de incorporación de los trabajadores.

Brinda asesoría en:

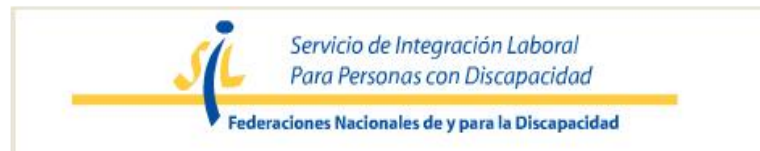
- Medidas de autoprotección para personas con discapacidad ante eventos adversos.
- Elaboración de planes familiares de emergencia.
- Planes inclusivos de emergencia comunitarios.
- Planes inclusivos de emergencia institucionales.

Para ingresar a este sistema de integración se debe llenar dos formularios, uno en el caso de ser un empleador y el otro en caso de ser una persona con capacidades especiales en busca de una oferta laboral.

Fuente: (FENEDID, 2014)

COMENTARIO: La información obtenida sobre el servicio SIL, se basa en una descripción teórica que este proyecto emplea para brindar servicios a las personas con capacidades especiales a ser beneficiadas.

IMAGEN N°8 “Formulario a llenar por un empleador”



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

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

Nombre de la Empresa:	
Provincia:	
Ciudad:	
Vacante que requiere:	
Dirección:	
Teléfono 1:	
Teléfono 2:	
Sitio Web:	
Sector de Actividad:	
Persona de Contacto:	
Cargo:	
Mail:	
Teléfono Celular:	
Teléfono Fijo:	
¿Tiene trabajadores con Discapacidad?	Seleccione

ENVIAR

[Joomla Professional Work](#)

Fuente: (FENEDID, 2014)

IMAGEN N°9 “Formulario a ser llenado por una persona con capacidades especiales buscando trabajo”



Te invitamos a ingresar tus datos en nuestro servicio de integración laboral. Llena el siguiente formulario y te contactaremos a la brevedad. [Haga clic aquí para regresar al inicio](#)

Nombres:	
Apellidos:	
Fecha Nacimiento:	
Edad:	
Sexo:	
Estado Civil:	
Nacionalidad:	
Dirección:	
Ciudad:	
Provincia:	
Teléfono Fijo:	
Teléfono Celular:	
E-mail:	
¿Tiene usted licencia de conducir?	Seleccione
Pertenece a alguna asociación del sector de la discapacidad?:	
Que Discapacidad tiene?:	
En que porcentaje:	
¿Tiene usted el carnet del CONADIS?	Seleccione

[Joomla Professional Work](#)

Fuente: (FENEDID, 2014)

COMENTARIO: Según la información de las diferentes páginas gubernamentales recolectadas enfocadas hacia la inclusión laboral de personas con capacidades especiales, podemos notar que este tema va creciendo en nuestro país lo que nos resulta ventajoso para este grupo de personas, ya que aportan en el ámbito socioeconómico. No obstante, debemos recalcar que ciertos proyectos no han llegado a la gran parte del sector privado, los mismos que se ven afectados por la poca información en cuanto a los beneficios que brinda el CONADIS, a través de los proyectos generados por el SETEDIS y FENEDID.

3.2. Mecanismos de inclusión laboral y social hacia personas mayores entre los 55 y 60 años.

Este segmento de la población continua siendo ignorado frente a la reformas públicas de inclusión laboral en el país, ya que se considera que es un grupo que poseen conocimientos obsoletos o ya sean desactualizados, en cuanto a la tecnología del siglo XXI ; sin considerar que su experiencia en el campo laboral es mucho más fructífera para las empresas, por lo que se presenta a continuación los mecanismos de inclusión laboral que se utilizan en diferentes países como un modelo a ser implementado en nuestro país. Con esto solo se busca que este grupo de personas se sientan útiles sin importar el rango de edad, y a su vez beneficiar a las empresas con sus conocimientos y experiencias adquiridas.

- **ARGENTINA Y LATINOAMERICA:**

Según un sondeo profesional realizado en Argentina por ZonaJobs⁴⁰, se determina que un profesional de 25 años puede postular el 80% de los avisos laborales; uno de 35 al 60%, uno de 45 al 20% y uno de 55 sólo al 5%. Indicando que el límite de edad es el problema, excluyendo a personas que pueden realizar un trabajo mucho mejor que una persona de edad joven; por lo que la Asociación Civil Diagonal⁴¹, asociación sin fines de lucro que desde el 2001 trabaja en la problemática del desempleo, junto a ZonaJobs, lanzo el sitio www.todaviaservimos.com, surge ante la necesidad y el pedido de las personas mayores de 45 años, y su entorno familiar, de contar con una plataforma donde poder conversar e intercambiar experiencias referidas a la búsqueda de trabajo de los mayores de 45 años, independientemente del país en el cual residan.

⁴⁰ ZonaJobs. (2015) Recuperado de <http://www.zonajobs.com/>

⁴¹ Diagonal. (2015) Recuperado de <http://www.diagonal.org.ar/>



MECANISMOS DE INCLUSION LABORAL:

- Asociación Civil Diagonal:

Programa de Reinserción Laboral +45:

El Programa de Reinserción Laboral es un espacio de orientación para la búsqueda y la redefinición laboral en el que se brindan múltiples herramientas tanto a nivel emocional como técnico.

Busca que las personas puedan trabajar en la definición de su perfil y sus objetivos laborales a través de: la ampliación de alternativas; el trabajo sobre sus capacidades y motivaciones; y el afrontamiento de sus dificultades para logro de las metas.

A quienes está dirigido:

A personas mayores de 45 años con estudios secundarios completos, experiencia laboral y que se encuentran activamente buscando empleo. Se realiza únicamente en la Capital de Argentina – Buenos Aires. Es imprescindible tener ganas de seguir adelante y confiar en que la edad no es excluyente a la hora de reinsertarse laboralmente.

Objetivos:

- Trabajar en los aspectos psicológicos y emocionales que le paralizan a la persona a la hora de buscar trabajo y asumir los desafíos del cambio.
- Definir su perfil y objetivo Laboral.
- Evaluar sus fortalezas y debilidades.
- Diseñar un plan de acción.
- Conocer todos los medios de búsqueda laboral y actualizar en las exigencias del mercado laboral actual.
- Confeccionar un atractivo CV.

- Estar preparado para una Entrevista Laboral y un Psicotécnico.
- Potenciar su propia red de contactos.
- Tener una aproximación al mundo de los microemprendimientos.

Dinámica

El programa se compone por seis encuentros semanales, de cuatro horas de duración cada uno. Los mismos están coordinados en cada caso, por especialistas de la salud mental (psicólogos y consultores psicológicos) y por especialistas del área de recursos humanos y selección de personal.

Los encuentros son grupales, con una modalidad vivencial. Se trabaja a través de diferentes dinámicas y actividades que buscan favorecer el intercambio y la exploración personal en profundidad.

IMAGEN N°10 “DINAMICA”

PROGRAMA DE REINSERCIÓN LABORAL + 45

Nombre *

Apellido *

Email * 

Teléfono

Mensaje

Fuente: (Diagonal, 2015)

- Todaviaservimos.com:

La **Sabiduría**, un Valor tan apreciado y respetado en las Culturas milenarias, es algo que se construye, se atraviesa, se corporiza y se alcanza con los años de vida, no se aprende en la facultad ni se consigue en los libros de autoayuda. Por esto apostamos a que las empresas entiendan que cualquier equipo de trabajo que tenga una cuota de

sabiduría, siempre será más eficiente y eficaz a la hora de alcanzar los resultados y enfrentar los desafíos.

IMAGEN N°11 “TODAVIASERVIMOS.COM”



Fuente: (Todavía servimos, 2010)

- **ESTADOS UNIDOS, MEXICO Y CHILE:**

Creación de bolsas de trabajo para que las corporaciones e instituciones ofrezcan oportunidad laboral a ese grupo poblacional activo, ya que muchas personas luego de haber obtenido su jubilación desearían volver a trabajar en un puesto distinto al que realizaron gran parte de su vida laboral (Área Administrativa, Servicio al Cliente, entre otros).

De las pocas empresas que contratan a este grupo de personas saben que sus clientes prefieren ser atendidos por una persona experimentada a la que difícilmente van a

tratar mal y eso resulta ventajoso para la imagen institucional. (Fuente: <http://www.tecoloco.com.sv/blog/vejez-trabajo-y-oportunidades.aspx>)

- **JAPÓN:**

Se establece que trabajar hasta los 75 años es una medida que ha solucionado importantes problemas económicos en este país, ya que más personas contribuyen al crecimiento de esta nación y dejan de ser una carga estatal.

- **EUROPA:**

Como antecedente cabe recalcar que en Europa predomina la población adulta, y la tardía incorporación de los jóvenes al mercado laboral. Por lo tanto se ha proyectado en los gobiernos de Finlandia y Holanda un nuevo planteamiento que es “La clave de la gestión de la edad no es la edad, sino la carrera profesional” (RRHH 3.0, 2015), por lo que se sitúan en los países más exitosos de Europa por sus avances en la prolongación de la vida laboral.

En el año 1999 en España se crea el programa “Talleres de Empleo⁴²”, destinado para la reinserción laboral y social de personas mayores de 16 años y menores de 25, pero las Administraciones al notar que la reinserción laboral para el colectivo mayor de 40 años continua siendo difícil, estos programas han sido reorientados dando prioridad a este grupo de personas; este programa que permite a los participantes desempleados acceder a un oficio mediante el método “aprende haciendo”, que

⁴² Busca Trabajo. Org. (2015). Recuperado de <http://www.buscatrabajo.org/escuelas-taller-casas-de-oficios-y-talleres-de-empleo.html>

consiste en la formación profesional ocupacional, y a la vez que alternando estos cursos con prácticas (trabajo en obra real) y puedan integrarse al mundo laboral de manera fácil y positiva.

En el año 2012, la Fundación Adecco (Entidad sin ánimo de lucro, que apuesta por la inserción laboral de las personas que por diferentes motivos se encuentran con grandes dificultades para encontrar empleo.), en España, ha sido seleccionada para participar del proyecto de investigación creada por la Comisión Europea GOLDEN WORKERS “que consiste en la participación de entidades y público interesados en aportar reflexiones y sugerencias que a nivel continental” vendrán a definir el futuro del mercado laboral para las personas mayores de 55 años⁴³. (RRHH 3.0, 2015)

Las denominadas “Universidades de Mayores” que fueron creadas en la década de los 90 en la todas las universidades españolas, destinan la educación a personas mayores de 50 años por lo que demuestra que para la educación no existe edad, enfocándose en los programas se dividen en cursos académicos que generalmente comienzan en octubre y finalizan en junio, estructurados en materias obligatorias y optativas como, por ejemplo, las claves de la evolución humana, el empleo del ordenador, cómo redactar correctamente, clases de astronomía, la prevención de la salud, la cultura de la paz, la historia de España, cómo mirar un cuadro o claves de las matemáticas⁴⁴.

COMENTARIO: Luego de haber analizado los mecanismos que diferentes países usan para la inclusión de personas mayores entre 55 y 60 años vemos que en nuestro

⁴³ RRHH 3.0. (2015). Recuperado de <http://rrhh.universia.es/observatorio/noticias-entrevista/noticias-destacadas/2033-la-edad-motivo-de-discriminacion-laboral.html>

⁴⁴ Laboris.net. (2015). Recuperado de http://www.laboris.net/static/ca_busqueda_despues-40.aspx

país tanto empresas privadas como públicas no aplican ningún mecanismo parecido a los antes mencionados, ya que en la institución pública solo admiten a este grupo de personas en el caso de ser ganadoras de un concurso de méritos o para ejercer como asesores de áreas administrativas de alta jerarquía; en el caso de la empresa privada este grupo de personas en su mayoría ocupan puestos de jefaturas o asesoramiento, y brindando capacitación continua a todos sus empleados. Estos mecanismos bien pueden empezar a ser implementados en nuestro país.

3.3 Proponer mecanismos de inclusión laboral a ser aplicados de acuerdo a lo investigado, para estos segmentos de la población y mostrar los beneficios para las dos partes mediante métodos comparativos.

3.3.1. Mecanismos de inclusión laboral a ser aplicados en el Ecuador.

Ley de Discapacidades de Ecuador vs. Venezuela: Como sabemos los dos países cuentan con una nomenclatura legal en cuanto al amparo de las personas con capacidades especiales, ya que las dos cuentan con una ley específica y detallada de los beneficios y normas legales con las que este grupo de personas cuentan. La principal diferencia en el campo laboral es que difiere del porcentaje de inclusión laboral, ya que el Ecuador está establecido en un 4% para todas las organizaciones tanto públicas como privadas, a excepción de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del Sector Público, empresas de seguridad y vigilancia privada, ya que aquí se tomara únicamente en cuenta la nómina del personal administrativo; en razón del riesgo que implica para la integridad física de personas con discapacidad. En cambio en la ley de Venezuela, el porcentaje obligatorio de inclusión al campo laboral es de 5% del total de la nómina ya sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras sin detallar a ninguna Institución o empresa; teniendo en cuenta que estas personas no están obligados y



obligadas a ejecutar tareas que resulten riesgosas por el tipo de discapacidad que tengan.

LEY DE DISCAPACIDADES	ECUADOR	VENEZUELA	ARGENTINA	ESTADOS UNIDOS
Institución reguladora	CONADIS (Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades)	CONAPDIS (Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad)	CONADIS (Comisión Nacional Asesora para la Integración de las Personas Discapacitadas - Presidencia de la Nación)	ADA (Americans with Disabilities Act - Ley de Estadounidenses con Discapacidades)
Año puesto en efecto	2012	2006	2003	2009
Artículo relacionado	Sección Quinta - Artículo 47	Capítulo III - Artículo 28	Capítulo II - Artículo 8	Título I de la ADA
Porcentaje de Inclusión	4%	5%	4%	No cuentan con porcentaje establecido, pero a partir de 15 empleados se debe dar oportunidad de trabajo a una persona con discapacidad

Organismos exentos de contratación sobre el total de nómina	Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del Sector Público, empresas de seguridad y vigilancia privada	Ninguno en específico, se tomará en cuenta las capacidades	Ninguno en específico	Ninguno en específico
Beneficios Fiscales	Deducción del 150% adicional por el cálculo de la base imponible del Impuesto a la Renta, de cada trabajador extra del cumplimiento del 4%.	No establece una cantidad de beneficio específico por el cumplimiento de la normativa,	Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del Impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) de las retribuciones correspondientes al personal	- Por cada trabajador con discapacidad el Servicio de Rentas Internas IRS ofrece a los empleadores hasta \$2400 USD en créditos fiscales anuales. - Así como el IRS también ofrece un crédito fiscal anual de hasta \$5000 USD para que las pequeñas empresas puedan incorporar los ajustes razonables para empleados con discapacidad,

			discapacitado en cada período fiscal.	
--	--	--	--	--

Fuente: Elaborado por las autoras.

Tomando en cuenta los países mencionadas en el punto 3.2 que habla de los mecanismos de inclusión laboral hacia las personas mayores entre los 55 y 60 años pudimos verificar las siguientes diferencias:

PAÍS	MECANISMO DE INCLUSIÓN
EUROPA	Talleres de Empleo. Universidades de Mayores. Fundación ADECCO.
ARGENTINA	ZonaJobs - Plataforma laboral. Asociación Civil Diagonal- Programa de Reinserción laboral +45. Todaviaservimos.com - Plataforma laboral.
MEXICO	Bolsas de Trabajo
JAPON	Extensión de edad de jubilación
CHILE	Bolsas de Trabajo
ESTADOS UNIDOS	Bolsas de Trabajo
ECUADOR	No cuenta con ningún mecanismo

Fuente: Elaborado por las autoras.

COMENTARIO: En relación al estudio realizado a países con mecanismos de inclusión laboral que favorecen a personas con capacidades especiales y mayores del rango de estudio, puede el Ecuador tomar en consideración algunos de estos mecanismos que se creyeren convenientes para mejorar los niveles laborales y socioeconómicos a mediano - largo plazo de la población a ser beneficiada.

3.3.2 Mecanismos de inclusión laboral aplicados en las dos empresas de estudio.

- En cuanto a la empresas de estudio podemos decir, que el método de inclusión establecido en el Código de Trabajo, según el Art. 42 Núm. 33. (Sustituido por el Art. 1, núm. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006), la empresa GRAIMAN cumple con un porcentaje mayor a lo establecido en el artículo antes mencionado, siendo este un 5%. En cambio, el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS), no cumple con lo establecido en la ley, sino solo cumple con contratar un 3% de personal con capacidades especiales, teniendo un faltante de 22 personas por contratar lo que representa el 1%, cabe mencionar que el motivo indicado por personal administrativo del hospital para el no cumplimiento de esta normativa, es la falta de personal especializado en el ámbito de la salud.
- Las empresas de estudio cumplen con otro mecanismo establecido por la Ley Orgánica de Discapacidades en la Sección Quinta del Trabajo y Capacitación, Artículo No. 48; en el que se establece que los familiar hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad al cuidado de una persona con capacidad especial severa podrán formar parte del porcentaje establecido de inclusión laboral, este beneficio no se pude trasladar a más de 1 persona; los empleadores no podrán contratar más del 50% de sustitutos del porcentaje legal previamente establecido y mencionado. En el caso de GRAIMAN cumple con el 12% de personas sustitutas, el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS) cumple con el 20%.



- Otro de los mecanismos aplicados por la empresa y la institución es la adecuación del sistema de selección del personal, facilitando la igualdad de participación de las personas con capacidades especiales; además de contar con un puntaje adicional al momento de participar en un oferta laboral (puestos de trabajo, concursos por méritos y oposición).

3.3.2.1 Mecanismos de inclusión laboral a ser aplicados en las empresas de estudio.

- En el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS), el Manual de Clasificación de Puestos debería actualizado a nivel Institucional o creado a nivel hospitalario de tercer nivel; ya que los perfiles de cargo a ser aplicados a los puestos actuales en funcionamiento deberían estar acordes y accesibles a personas con capacidades especiales y mayores entre 55 y 60 años de edad a nivel administrativo, de servicio, operativo y especializado en salud. Ya que el Manual de Clasificación de Puestos entregado para análisis databa del año 1998.
- La empresa e institución debería aplicar un sistema de análisis psicológico previo a la contratación de personas con capacidades y mayores del rango de estudio; este análisis debería ser realizado periódicamente, con el fin de resguardar la salud mental de estos grupos de personas. Beneficiando a la productividad empresarial y al alto rendimiento del personal en mención.
- Realizar un acompañamiento psicológico durante el primer periodo de inserción laboral de las personas con capacidades especiales por parte de las psicólogas organizacionales de la empresa e institución de estudio, con el fin de proporcionar un ambiente de trabajo adecuado garantizando el cumplimiento y desarrollo máximo de sus funciones y capacidades a ellos encomendados, potencializando sus fortalezas y convirtiendo sus debilidades en oportunidades.

- Brindar capacitación y sensibilización sobre la inclusión laboral de personas con capacidades especiales de manera periódica (tiempo a discreción de la empresa e institución) a nivel empresarial e institucional hacia todo el personal de la empresa, con la finalidad de dar a conocer los derechos y beneficios legales que poseen este grupo de personas.
- Actualización de la página web del Hospital José Carrasco Arteaga (IESS), con la creación de la opción de Solicitud Virtual de Trabajo para los grupos de estudio.



CONCLUSIONES GENERALES

Al haber concluido con el desarrollo de la tesis, el cual tuvo por objeto realizar una investigación y análisis de inclusión laboral para personas con capacidades especiales y mayores entre los 55 y 60 años, en el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS) y a la empresa GRAIMAN de la ciudad de Cuenca; se llegaron a las siguientes conclusiones:

- A partir de la aplicación del Registro Oficial de la Ley Orgánica de Discapacidades en el 2012, se puede observar que los beneficios y derechos legales que las personas con capacidades especiales gozan se han venido aumentando a la actualidad, y los entes reguladores realizan supervisión constante del cumplimiento de los mismos.
- La creación de varios proyectos a través del agente regulador, CONADIS, como son el FENIDID, que brinda soporte en la inclusión laboral de personas con capacidades especiales, la creación del SETEDIS, que brinda inclusión participativa, inclusión productiva, gestión inclusiva del riesgo, accesibilidad universal (infraestructura adecuada), creación de la plataforma INFOSEDIS, se basa en informar que instituciones o empresas brindan servicios a este grupo de personas y sus familiares. Estos beneficios son aprovechados por un grupo minoritario de personas, las que se encuentran interesadas en salir adelante en su vida laboral.
- Se pudo observar que la empresa privada al tener mayor control estatal cumple a cabalidad con el porcentaje establecido de inclusión laboral de personas con capacidades especiales.

- El Hospital José Carrasco Arteaga (IESS) no cumple con el porcentaje de inclusión de personas con capacidades especiales, debido a que el servicio que brindan debe ser especializado al ser una casa de salud, y se pudo observar que este grupo de personas mayoritariamente se encuentra en el área administrativa y de servicios generales.
- La empresa privada al tener un descuento fiscal del 150% de la base imponible del Impuesto a la Renta, del personal adicional con capacidades especiales al establecido en la ley, siempre procurará mantener un porcentaje mayor con el fin de obtener dicho beneficio.
- El Ecuador no cuenta con mecanismos de inclusión laboral hacia personas mayores entre 55 y 60 años, por lo mismo no cuentan con beneficios específicos ni con una estrategia para la contratación de ellos; ya que no existe ningún reglamento, norma o ley que se rija a la contratación de este grupo de personas.
- Luego de haber aplicado el cuestionario hacia la empresa e institución sobre la contratación de personas mayores dentro del rango de estudio, se pudo observar que las opiniones vertidas por los encuestados (Jefaturas, Talento Humano) son diferentes a la realidad debido una demagogia, ya que el criterio personal con el institucional/empresarial no coinciden.

RECOMENDACIONES

- Actualizar el Manual de Clasificación de Puestos del Hospital José Carrasco Arteaga (IESS), con la finalidad que su proceso de selección sea más eficaz, e inclusivo hacia los grupos de estudio.
- Actualizar la página web de la institución con el fin de crear un portal virtual de oferta de trabajo.
- El Departamento de Talento Humano, a través del Psicólogo Organizacional de la empresa e institución debe realizar seguimientos psicológicos periódicos a las personas con capacidades especiales a ser incluidas laboralmente en la empresa e institución de estudio.
- Solicitar al agente regulador, CONADIS, información inclusiva, didáctica, capacitación y psicológica sobre las personas con capacidades especiales por parte de la empresa e institución de estudio, con la finalidad de obtener conocimientos actualizados sobre el tema.
- Capacitación y sensibilización a nivel empresarial e institucional periódicamente sobre los beneficios y derechos legales que gozan las personas con capacidades especiales, a ser realizado por el departamento de Talento Humano.
- Implementar cuestionarios psicológicos dentro de la empresa e institución hacia las personas con capacidades especiales, con el fin de conocer sus fortalezas y debilidades para que así sean ubicados de manera eficiente en los puestos de trabajo.

- El departamento de Talento Humano debe solicitar al ente regulador el método de Empleo Apoyado, que consiste en brindar el soporte técnico para acompañamiento y aprendizaje de las tareas y habilidades necesarias para el ejercicio de la actividad laboral; para que la inclusión de personas con capacidades especiales con déficit visual, mental y auditivo, sea más eficiente y menos riesgoso para dichas personas.
- El Ministerio de Trabajo debería regular las inspecciones para que las empresas e instituciones cumplan con el porcentaje de inclusión laboral de personas con capacidades especiales establecido por el Código de Trabajo.
- El Estado, a través del Ministerio de Trabajo debería considerar desarrollar a nivel país mecanismos de inclusión laboral hacia el grupo de personas entre los 55 y 60 años de edad, como se lo ha hecho en otros países.
- El Estado, a través del Ministerio de Educación debería considerar la implementación de Universidades para las personas mayores que se encuentran dentro del rango de 45 años en adelante, con la finalidad de a más de actualizar sus conocimientos, puedan obtener una carrera profesional.
- El Estado, a través del Ministerio de Trabajo debería desarrollar una Bolsa de Trabajo estatal para las personas mayores entre el rango de 55 a 60 años, con el objetivo de facilitar su reinserción al campo laboral.

BIBLIOGRAFIA

- Asistance of Americans with Disabilities. (2012). *Asistance of Americans with Disabilities*. Obtenido de Asistance of Americans with Disabilities: www.ada.gov
- Blogpost. (30 de Marzo de 2010). *Blogpost*. Obtenido de Blogpost: <http://psicologiayempresa.com/ventajas-de-contratar-a-trabajadores-de-edad.html>
- Busca Trabajo. (2015). *Busca Trabajo*. Obtenido de Busca Trabajo: <http://www.buscatrabajo.org/escuelas-taller-casas-de-oficios-y-talleres-de-empleo.html>
- CEPAL. (Noviembre de 2006). *CEPAL*. Obtenido de CEPAL: www.cepal.org
- CONADIS. (2014). *CONADIS*. Obtenido de CONADIS: <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec>
- CONADIS. (2014). *CONADIS*. Obtenido de CONADIS: http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/11/registro_nacional_discapacidades.pdf
- CONADIS. (2014). *CONADIS*. Obtenido de CONADIS: <http://plataformaconadis.gob.ec>
- Corporación de estudios y publicaciones. (2006). *Código de Trabajo, Registro Oficial Nro. 198*. Quito.
- Cuadrillero, O. S. (2014). *BLOGSPOT*. Obtenido de BLOGSPOT.
- Definicion ABC. (s.f.). *Definicion ABC*. Obtenido de Definicion ABC: <http://www.definicionabc.com/social/discriminacion.php>
- Diagonal. (2015). *Diagonal*. Obtenido de Diagonal: <http://diagonal.org.ar/programa-de-reinsercion-laboral-45/>
- Discapacidad Online. (2014). *Discapacidad Online*. Obtenido de Discapacidad Ecuador Misión Solidaria Manuela Espejo: <http://www.discapacidadonline.com/discapacidad-ecuador-mision-solidaria-manuela-espejo.htmlspejo.tumblr.com/>
- FENEDID. (2014). *FENEDID*. Obtenido de FENEDID: <http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php>
- Graiman (2014). Perfil de cargos de la Empresa Graiman. Cuenca: Graiman.
- Grupo Industrial Graiman. (2014). Obtenido de www.graiman.com/grupo-industrial-graiman/
- Grupo Industrial Graiman. (2014). *Grupo Industrial Graiman*. Obtenido de Grupo Industrial Graiman: <http://www.graiman.com/grupo-industrial-graiman/>
- IESS. (1998). *Manual de Clasificación de Puestos del Hospital José Carrasco Arteaga (IESS)*. Cuenca: IESS.



- Infojobs. (6 de Mayo de 2014). *Infojobs*. Obtenido de Infojobs: <http://orientacion-laboral.infojobs.net/mercado-laboral/valoracion-empresas>
- INFOLEG. (Marzo de 1981). *INFOLEG*. Obtenido de INFOLEG: www.infoleg.gob.ar
- Kaneshiro, N. K. (2013). *MEDLINEPLUS*. Obtenido de MEDLINEPLUS: <http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/001523.htm>
- Kaneshiro, N. K. (s.f.). *MEDLINEPLUS*. Obtenido de MEDLINEPLUS: <http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/cataract.html>
- Laboris. (2015). *Laboris*. Obtenido de Laboris: http://www.laboris.net/static/ca_busqueda_despues-40.aspx
- Ley Orgánica de Discapacidades, Registro Oficial No. 796*. (2012). Quito.
- Luckasson, R., B.-D., S., B., W.H.E., C., Craig, E., Reeve, A., & cols. (2002). Metal Retardation. En Luckasson, B.-D. R., B. S., C. W.H.E., E. Craig, A. Reeve, & cols., *Definition, clasifcation and systems* (M. Verdugo, & J. C., Trads., 10 ed.). Washington D.C: American Association on Mental Retardation. Recuperado el 2014
- Martinez, A. M. (22 de Noviembre de 2013). *Slideshare*. Obtenido de Slideshare: <http://es.slideshare.net/amateotinez/tipos-de-discapacidad-28517501>
- Nacional, A. (2008). *Constitución Ecuatoriana*. Cuenca.
- Psicología y Empresa*. (30 de 03 de 2010). Obtenido de Ventajas de contratar a trabajadores de edad: <http://psicologiayempresa.com/ventajas-de-contratar-a-trabajadores-de-edad.html>
- Real Academia Española. (Octubre de 2014). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <http://lema.rae.es/drae/?val=exclusion>.
- RRHH 3.0. (2015). *RRHH 3.0*. Obtenido de RRHH 3.0: <http://rrhh.universia.es/observatorio/noticias-entrevista/noticias-destacadas/2033-la-edad-motivo-de-discriminacion-laboral.html>
- Salvarezza, L. (1999). *Psicogeriatría. Teoría y clínica*. Paidós (Vol. 1 volumen). Buenos Aires.
- Secretaría Técnica de Discapacidades. (2014). *SETEDIS*. Obtenido de SETEDIS: <http://www.setedis.gob.ec/>
- Todavía servimos. (2010). *Todavía servimos*. Obtenido de Todavía servimos: <http://www.todaviaservimos.com/>
- UN.ORG. (2007). *UN.ORG*. Obtenido de UN.ORG: <http://www.un.org/spanish/disabilities/documents/toolaction/handbookspanish.pdf>
- Zonajobs. (2015). *Zonajobs*. Obtenido de Zonajobs: <http://www.zonajobs.com/>



ANEXOS

(A continuación se anexa 10 cuestionarios de contratación de mayores entre 55 a 60 años de edad, llenados por los Jefes de diferentes departamentos tanto de GRAIMAN y del Hospital José Carrasco Arteaga-IESS)



CUESTIONARIOS DEL HOSPITAL

“JOSÉ CARRASCO ARTEAGA”



UNIVERSIDAD DEL AZUAY
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO DE CONTRATACIÓN DE MAYORES ENTRE 55 A 60 AÑOS DE EDAD.

Objetivo: Conocer el criterio de las Jefaturas de la empresa/institución sobre la contratación de personas mayores que se encuentren en un rango de edad de 55 a 60 años.

1. ¿Contrataría Ud. a una persona dentro del rango de 55 y 60 años de edad para que trabaje en su empresa o institución? (favor escriba su criterio)

SI



NO

PORQUE: Por la experiencia

2. ¿Piensa Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años deba ser contratada como Asesor/Especialista/Experto para trabajar en su empresa/institución? (favor escriba su criterio)

SI



NO

PORQUE: Como asesor por la experiencia puede enriquecer y apoyar a la institución

3. ¿En qué áreas de la empresa/institución cree Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años de edad es apta para trabajar? (favor escriba su criterio)

Talento humano.

4. ¿En qué se basa para la contratación de una persona mayor entre los 55 y 60 años? (favor escriba su criterio)

Capacidad.

Experiencia laboral.

5. ¿Cree Ud. que el contratar a una persona de esta edad genera un costo o un beneficio, para la empresa o institución donde labore y porque? (favor escriba su criterio)

Si la persona labore dentro del área de su
conocimiento es un beneficio, caso contrario un
costo, ya que, tendria que capacitarse y generar
gasto.



UNIVERSIDAD DEL AZUAY
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO DE CONTRATACIÓN DE MAYORES ENTRE 55 A 60 AÑOS DE EDAD.

Objetivo: Conocer el criterio de las Jefaturas de la empresa/institución sobre la contratación de personas mayores que se encuentren en un rango de edad de 55 a 60 años.

1. ¿Contrataría Ud. a una persona dentro del rango de 55 y 60 años de edad para que trabaje en su empresa o institución? (favor escriba su criterio)

SI ☒

NO

PORQUE: Se debería tomar en cuenta los Actuarios
que va a realizar

2. ¿Piensa Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años deba ser contratada como Asesor/Especialista/Experto para trabajar en su empresa/institución? (favor escriba su criterio)

SI ☒

NO

PORQUE: Existen mucho gente que ahora se prepara
para desempeñar un cargo y si se permite
est en esa situación pienso que si debería

3. ¿En qué áreas de la empresa/institución cree Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años de edad es apta para trabajar? (favor escriba su criterio)

Puede ser de Secretaria, depende del grado de preparación que tenga

4. ¿En qué se basa para la contratación de una persona mayor entre los 55 y 60 años? (favor escriba su criterio)

En la experiencia que haya adquirido

5. ¿Cree Ud. que el contratar a una persona de esta edad genera un costo o un beneficio, para la empresa o institución donde labore y porque? (favor escriba su criterio)

Claro que sí es un beneficio y que se le puede contar a una persona con experiencia en favor de la institución o empresa.



UNIVERSIDAD DEL AZUAY
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO DE CONTRATACIÓN DE MAYORES ENTRE 55 A 60 AÑOS DE EDAD.

Objetivo: Conocer el criterio de las Jefaturas de la empresa/institución sobre la contratación de personas mayores que se encuentren en un rango de edad de 55 a 60 años.

1. ¿Contrataría Ud. a una persona dentro del rango de 55 y 60 años de edad para que trabaje en su empresa o institución? (favor escriba su criterio)

SI ✓

NO

PORQUE: Todos se merecen una oportunidad

2. ¿Piensa Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años deba ser contratada como Asesor/Especialista/Experto para trabajar en su empresa/institución? (favor escriba su criterio)

SI ✓

NO

PORQUE: Ellos tambien estan capacitados

3. ¿En qué áreas de la empresa/institución cree Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años de edad es apta para trabajar? (favor escriba su criterio)

Vigilancia - Ayuda -

4. ¿En qué se basa para la contratación de una persona mayor entre los 55 y 60 años? (favor escriba su criterio)

Instrucción - Experiencia

5. ¿Cree Ud. que el contratar a una persona de esta edad genera un costo o un beneficio, para la empresa o institución donde labore y porque? (favor escriba su criterio)

Beneficio, Por que la experiencia tambien
se debe tomar en cuenta.



UNIVERSIDAD DEL AZUAY
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO DE CONTRATACIÓN DE MAYORES ENTRE 55 A 60 AÑOS DE EDAD.

Objetivo: Conocer el criterio de las Jefaturas de la empresa/institución sobre la contratación de personas mayores que se encuentren en un rango de edad de 55 a 60 años.

1. ¿Contrataría Ud. a una persona dentro del rango de 55 y 60 años de edad para que trabaje en su empresa o institución? (favor escriba su criterio)

☒ SI

NO

PORQUE: Por que el conocimiento de una persona es mucho
mas valioso que la fuerza fisica

2. ¿Piensa Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años deba ser contratada como Asesor/Especialista/Experto para trabajar en su empresa/institución? (favor escriba su criterio)

☒ SI

NO

PORQUE: Por su conocimiento

3. ¿En qué áreas de la empresa/institución cree Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años de edad es apta para trabajar? (favor escriba su criterio)

En procesos, planificación, en áreas de apoyo

4. ¿En qué se basa para la contratación de una persona mayor entre los 55 y 60 años? (favor escriba su criterio)

En su experiencia y conocimiento

5. ¿Cree Ud. que el contratar a una persona de esta edad genera un costo o un beneficio, para la empresa o institución donde labore y porque? (favor escriba su criterio)

No es una beneficio por la experiencia



UNIVERSIDAD DEL AZUAY
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO DE CONTRATACIÓN DE MAYORES ENTRE 55 A 60 AÑOS DE EDAD.

Objetivo: Conocer el criterio de las Jefaturas de la empresa/institución sobre la contratación de personas mayores que se encuentren en un rango de edad de 55 a 60 años.

1. ¿Contrataría Ud. a una persona dentro del rango de 55 y 60 años de edad para que trabaje en su empresa o institución? (favor escriba su criterio)

☒ SI

☐ NO

PORQUE: Si la persona tiene experiencia en el
area que va a trabajar

2. ¿Piensa Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años deba ser contratada como Asesor/Especialista/Experto para trabajar en su empresa/institución? (favor escriba su criterio)

☒ SI

☐ NO

PORQUE: Siempre que la formación y experiencia
de la persona este de acuerdo al cargo o
desempñe

3. ¿En qué áreas de la empresa/institución cree Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años de edad es apta para trabajar? (favor escriba su criterio)

Trabajo que no requiera formación
académica

4. ¿En qué se basa para la contratación de una persona mayor entre los 55 y 60 años? (favor escriba su criterio)

Experiencia

5. ¿Cree Ud. que el contratar a una persona de esta edad genera un costo o un beneficio, para la empresa o institución donde labore y porque? (favor escriba su criterio)

Costo si la persona no a trabajado, nunca



CUESTIONARIOS DE LA EMPRESA
GRAIMAN.



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO DE CONTRATACIÓN DE MAYORES ENTRE 55 A 60 AÑOS DE EDAD.

Objetivo: Conocer el criterio de las Jefaturas de la empresa/institución sobre la contratación de personas mayores que se encuentren en un rango de edad de 55 a 60 años.

1. ¿Contrataría Ud. a una persona dentro del rango de 55 y 60 años de edad para que trabaje en su empresa o institución? (favor escriba su criterio)

SI ☒

NO ☐

PORQUE: Una persona mayor de edad aporta experiencia y habilidades y pudieran aportar todo lo manifestado hasta el final, ya que no buscan nuevas oportunidades de trabajo.

2. ¿Piensa Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años deba ser contratada como Asesor/Especialista/Experto para trabajar en su empresa/institución? (favor escriba su criterio)

SI ☒

NO ☐

PORQUE: Por su ética en el trabajo, su criterio, experiencia, lealtad, y sobre todo liderazgo y su coyuntura laboral y social, por su amplia vida laboral.

3. ¿En qué áreas de la empresa/institución cree Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años de edad es apta para trabajar? (favor escriba su criterio)

Yo pienso que sería apta en cualquier
área de una empresa, según su necesidad.

4. ¿En qué se basa para la contratación de una persona mayor entre los 55 y 60 años? (favor escriba su criterio)

En su perfil, años de experiencia, y
reputación.

5. ¿Cree Ud. que el contratar a una persona de esta edad genera un costo o un beneficio, para la empresa o institución donde labore y porque? (favor escriba su criterio)

Genera un beneficio, por su puesto si se le
contrata para aportar con sus decisiones y gestión
en la rentabilidad y crecimiento de la empresa



UNIVERSIDAD DEL AZUAY
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO DE CONTRATACIÓN DE MAYORES ENTRE 55 A 60 AÑOS DE EDAD.

Objetivo: Conocer el criterio de las Jefaturas de la empresa/institución sobre la contratación de personas mayores que se encuentren en un rango de edad de 55 a 60 años.

1. ¿Contrataría Ud. a una persona dentro del rango de 55 y 60 años de edad para que trabaje en su empresa o institución? (favor escriba su criterio)

SI

☒

NO

☐

PORQUE:

Aportaría con su experiencia si
tiene un curriculum acorde a lo que
se necesita.

2. ¿Piensa Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años deba ser contratada como Asesor/Especialista/Experto para trabajar en su empresa/institución? (favor escriba su criterio)

SI

☒

NO

☐

PORQUE:

si esta persona reúne los requisitos
se debería dar una oportunidad.

3. ¿En qué áreas de la empresa/institución cree Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años de edad es apta para trabajar? (favor escriba su criterio)

Podría ser en áreas administrativas, como contabilidad, recursos humanos, etc.

4. ¿En qué se basa para la contratación de una persona mayor entre los 55 y 60 años? (favor escriba su criterio)

Que puede aportar con su experiencia

5. ¿Cree Ud. que el contratar a una persona de esta edad genera un costo o un beneficio, para la empresa o institución donde labore y porque? (favor escriba su criterio)

Para mi modo de ver no genera un mayor costo o beneficio, tal vez de el seguro médico por ser una persona mayor.



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO DE CONTRATACIÓN DE MAYORES ENTRE 55 A 60 AÑOS DE EDAD.

Objetivo: Conocer el criterio de las Jefaturas de la empresa/institución sobre la contratación de personas mayores que se encuentren en un rango de edad de 55 a 60 años.

1. ¿Contrataría Ud. a una persona dentro del rango de 55 y 60 años de edad para que trabaje en su empresa o institución? (favor escriba su criterio)

SI ☒

NO ☐

PORQUE: Experiencia, madurez

2. ¿Piensa Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años deba ser contratada como Asesor/Especialista/Experto para trabajar en su empresa/institución? (favor escriba su criterio)

SI ☒

NO ☐

PORQUE: Experiencia.

3. ¿En qué áreas de la empresa/institución cree Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años de edad es apta para trabajar? (favor escriba su criterio)

Administración / Asesor

4. ¿En qué se basa para la contratación de una persona mayor entre los 55 y 60 años? (favor escriba su criterio)

Conocimientos adquiridos

5. ¿Cree Ud. que el contratar a una persona de esta edad genera un costo o un beneficio, para la empresa o institución donde labore y porque? (favor escriba su criterio)

Beneficio por el aporte de sus conocimientos adquiridos en otros trabajos, además, posiblemente está próximo a jubilarse y no es una carga para la empresa.



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO DE CONTRATACIÓN DE MAYORES ENTRE 55 A 60 AÑOS DE EDAD.

Objetivo: Conocer el criterio de las Jefaturas de la empresa/institución sobre la contratación de personas mayores que se encuentren en un rango de edad de 55 a 60 años.

1. ¿Contrataría Ud. a una persona dentro del rango de 55 y 60 años de edad para que trabaje en su empresa o institución? (favor escriba su criterio)

SI ☐

NO ☒

PORQUE: _____

2. ¿Piensa Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años deba ser contratada como Asesor/Especialista/Experto para trabajar en su empresa/institución? (favor escriba su criterio)

SI ☐

NO ☒

PORQUE: _____

3. ¿En qué áreas de la empresa/institución cree Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años de edad es apta para trabajar? (favor escriba su criterio)

DEPENDER DEL PERFIL PROFESIONAL

4. ¿En qué se basa para la contratación de una persona mayor entre los 55 y 60 años? (favor escriba su criterio)

DEPENDER DEL PERFIL PROFESIONAL

5. ¿Cree Ud. que el contratar a una persona de esta edad genera un costo o un beneficio, para la empresa o institución donde labore y porque? (favor escriba su criterio)

DEPENDER DEL PERFIL PROFESIONAL



UNIVERSIDAD DEL AZUAY
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO DE CONTRATACIÓN DE MAYORES ENTRE 55 A 60 AÑOS DE EDAD.

Objetivo: Conocer el criterio de las Jefaturas de la empresa/institución sobre la contratación de personas mayores que se encuentren en un rango de edad de 55 a 60 años.

1. ¿Contrataría Ud. a una persona dentro del rango de 55 y 60 años de edad para que trabaje en su empresa o institución? (favor escriba su criterio)

SI ☒

NO ☐

PORQUE: Todas las personas son útiles

2. ¿Piensa Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años deba ser contratada como Asesor/Especialista/Experto para trabajar en su empresa/institución? (favor escriba su criterio)

SI ☒

NO ☐

PORQUE: Son personas que cuentan con experiencia
y podrían aportar con muchos conocimientos

3. ¿En qué áreas de la empresa/institución cree Ud. que una persona mayor entre los 55 y 60 años de edad es apta para trabajar? (favor escriba su criterio)

En áreas de asesoría

4. ¿En qué se basa para la contratación de una persona mayor entre los 55 y 60 años? (favor escriba su criterio)

En su experiencia

5. ¿Cree Ud. que el contratar a una persona de esta edad genera un costo o un beneficio, para la empresa o institución donde labore y porque? (favor escriba su criterio)

Pienso que un costo porque son personas que al poco tiempo podrían presentar problemas de salud

DOCTOR ROMEL MACHADO CLAVIJO,
SECRETARIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY,

C E R T I F I C A:

Que, el H. Consejo de Facultad de Ciencias de la Administración, en sesión del 27 de noviembre de 2014 conoció la petición de **STEFANIE LORENA MATUTE RIOFRIO (48722)** y **KATERINE VIVIANA VALAREZO ROBLES (48600)** que denuncian su trabajo de titulación denominado: *INVESTIGACION Y ANALISIS SOBRE LA INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES YADULTAS MAYORES ENTRE 55 Y 60 AÑOS, APLICADO EN EL HOSPITAL JOSE CARRASCO ARTEAGA (IESS) Y LA EMPRESA GRAIMAN* presentado como un requisito previo a la obtención del Grado de Ingeniera Comercial. Se acepta la recomendación de la Junta Académica y previa aclaración del Director sugerido se aprueba la denuncia cuyo título dirá: **INVESTIGACION Y ANALISIS SOBRE LA INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES Y LAS MAYORES ENTRE 55 Y 60 AÑOS, APLICADO EN EL HOSPITAL JOSE CARRASCO ARTEAGA (IESS) Y LA EMPRESA GRAIMAN.** Se designa como Director al ingeniero Humberto Jaramillo Granda y como miembros del Tribunal Examinador a los ingenieros Jaime Vélez Arízaga e Iván Orellana Osorio; De conformidad con la disposición general tercera del Reglamento de Régimen Académico, el peticionario tiene un plazo equivalente a dos periodos académicos ordinarios (semestres) para desarrollar y terminar su trabajo de titulación, esto es hasta el 27 de noviembre de 2015.-

Cuenca, noviembre 28 de 2014



CONVOCATORIA

Por disposición de la Junta Académica de Administración de Empresas, se convoca a los Miembros del Tribunal Examinador, a la sustentación del Protocolo del Trabajo de Titulación "INVESTIGACION Y ANALISIS SOBRE LA INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES Y ADULTAS MAYORES ENTRE 55 Y 560 AÑOS, APLICADO EN EL HOSPITAL JOSE CARRASCO ARTEAGA (IESS) Y LA EMPRESA GRAIMAN", presentado por las estudiantes Stefanie Lorena Matute Riofrio con código 48726 y Katherine Viviana Valarezo Robles con código 48600, previa a la a la obtención del grado de Ingeniera Comercial, para el día **MARTES 28 DE OCTUBRE DE 2014 A LAS 11H00.**

Cuenca, 21 de octubre de 2014

Dra. Jenny Ríos Coello
Secretaría de la Facultad

Ing. Humberto Jaramillo Granda

Ing. Jaime Vélez Arízaga

Ing. Iván Orellana Osorio

.....

.....

.....
No puedo asistir
porque los martes
a las 11 tenemos
reunión con los
Vicerrectores

comunicado
Alonso



Sustentación del Diseño de Tesis (DOCTORA JENNY RIOS COELLO)

Fecha: 20-10-2014

ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Diseños de Tesis

Escuela de Administración de Empresas

Estudiante: Stefanie Lorena Matute Riofrío con código No. 48726 y Katerine Viviana Valarezo Robles con código 48600

Tema: "INVESTIGACION Y ANALISIS SOBRE LA INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES Y ADULTAS MAYORES ENTRE 55 Y 60 AÑOS, APLICADO EN EL HOSPITAL JOSE CARRASCO ARTEAGA (HESS) Y LA EMPRESA GRAIMAN"

Para: La obtención del título de Ingeniera Comercial

Director: Ing. Humberto Jaramillo G.

Tribunal: Ing. Jaime Vélez A.

Tribunal: Ing. Iván Orellana O.

*y las
mayores de 55 hasta 60 años*

DIA: *MARTES*

FECHA: *28 DE octubre /2014*

HORA: *11:00*

Cuenca, 14 de Octubre de 2014
Oficio: EA-360-2014-UDA

Ingeniero
XAVIER ORTEGA
Decano de la Facultad de Ciencias de la Administración
Ciudad.

De nuestra consideración:

La Junta Académica de la Escuela de Administración, en relación a la Denuncia/Protocolo de Trabajo de Titulación, presentado por Matute Riofrío Stefanie Lorena y Valarezo Robles Katherine Viviana, tema: INVESTIGACION Y ANALISIS SOBRE LA INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES Y ADULTAS MAYORES ENTRE 55 Y 60 AÑOS, APLICADO EN EL HOSPITAL JOSE CARRASCO ARTEAGA (IESS) Y LA EMPRESA GRAIMAN, resuelve:

Cumple con todos los requisitos, por lo tanto es Aprobado.

Director: Ing. Jaramillo Humberto
Tribunal: Ing. Vélez Arízaga Jaime
Ing. Orellana Iván

Atentamente,

ING. IVÁN ORELLANA OSORIO
Presidente de la Junta de Administración

Guía para Trabajos de Titulación

1. Protocolo/Acta de sustentación



ACTA

SUSTENTACIÓN DE PROTOCOLO/DENUNCIA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

1.1 **Nombre del estudiante:** Stefanie Lorena Matute Riofrío y Katherine Viviana Valarezo Robles

1.1.1 Código 48722 / 48600

1.2 **Director sugerido:** Ing. Humberto Jaramillo Granda

1.3 **Codirector (opcional):** _____

1.4 **Tribunal:** Ing. Jaime Vélez Arízaga / Ing. Iván Orellana Osorio

1.5 **Título propuesto:** "Investigación y análisis sobre la inclusión laboral para personas con capacidades especiales y adultas mayores entre los 55 y 60 años, aplicado en el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS) y la empresa GRAIMAN"

1.6 **Resolución:**

1.6.1 Aceptado sin modificaciones _____

1.6.2 Aceptado con las siguientes modificaciones:

① Incluir en el capítulo 2, la resolución de desempleo a las personas discapacitadas y adultas mayores.

- Responsable de dar seguimiento a las modificaciones: Ing. Humberto Jaramillo Granda

1.6.3 No aceptado

- Justificación:

Tribunal

Ing. Humberto Jaramillo Granda

Ing. Jaime Vélez Arízaga

Ing. Iván Orellana Osorio

Srta. Stefanie Matute Riofrío

Srta. Katherine Valarezo Robles

Dra. Jenny Ríos Coello
Secretario de Facultad

Fecha de sustentación: Martes, 28 de octubre de 2014

Guía para Trabajos de Titulación

1. Protocolo/Rúbrica



RÚBRICA PARA LA EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

- 1.1 Nombre del estudiante:** Stefanie Lorena Matute Riofrío y Katherine Viviana Valarezo Robles
- 1.1.1 Código** 48726 y 48600
- 1.2 Director sugerido:** Ing. Humberto Jaramillo Granda
- 1.3 Codirector (opcional):**
- 1.4 Título propuesto:** "Investigación y análisis sobre la inclusión laboral para personas con capacidades especiales y adultas mayores entre 55 y 60 años, aplicado en el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS) y la empresa Graiman"
- 1.5 Revisores (tribunal):** Ing. Jaime Vélez Arízaga / Ing. Iván Orellana Osorio
- 1.6 Recomendaciones generales de la revisión:**

	Cumple totalmente	Cumple parcialmente	No cumple	Observaciones (*)
Línea de investigación				
1. ¿El contenido se enmarca en la línea de investigación seleccionada?	/			
Título Propuesto				
2. ¿Es informativo?	/			
3. ¿Es conciso?	/			
Estado del arte				
4. ¿Identifica claramente el contexto histórico, científico, global y regional del tema del trabajo?	/			
5. ¿Describe la teoría en la que se enmarca el trabajo	/			
6. ¿Describe los trabajos relacionados más relevantes?	/			
7. ¿Utiliza citas bibliográficas?	/			
Problemática y/o pregunta de investigación				
8. ¿Presenta una descripción precisa y clara?	/			
9. ¿Tiene relevancia profesional y social?	/			
Hipótesis (opcional)				
10. ¿Se expresa de forma clara?	/			
11. ¿Es factible de verificación?	/			
Objetivo general				
12. ¿Concuerda con el problema formulado?	/			
13. ¿Se encuentra redactado en tiempo	/			

Guía para Trabajos de Titulación

1. Protocolo/Rúbrica

verbal infinitivo?				
Objetivos específicos				
14.¿Concuerdan con el objetivo general?	/			
15.¿Son comprobables cualitativa o cuantitativamente?	/			
Metodología				
16.¿Se encuentran disponibles los datos y materiales mencionados?	/			
17.¿Las actividades se presentan siguiendo una secuencia lógica?	/			
18.¿Las actividades permitirán la consecución de los objetivos específicos planteados?	/			
19.¿Los datos, materiales y actividades mencionadas son adecuados para resolver el problema formulado?	/			
Resultados esperados				
20.¿Son relevantes para resolver o contribuir con el problema formulado?	/			
21.¿Concuerdan con los objetivos específicos?	/			
22.¿Se detalla la forma de presentación de los resultados?	/			
23.¿Los resultados esperados son consecuencia, en todos los casos, de las actividades mencionadas?	/			
Supuestos y riesgos				
24.¿Se mencionan los supuestos y riesgos más relevantes?	/			
25.¿Es conveniente llevar a cabo el trabajo dado los supuestos y riesgos mencionados?	/			
Presupuesto				
26.¿El presupuesto es razonable?	/			
27.¿Se consideran los rubros más relévenes?	/			
Cronograma				
28.¿Los plazos para las actividades son realistas?	/			
Referencias				
29.¿Se siguen las recomendaciones de normas internacionales para citar?	/			
Expresión escrita				
30.¿La redacción es clara y fácilmente comprensible?	/			
31.¿El texto se encuentra libre de faltas ortográficas?	/			

Guía para Trabajos de Titulación



1. Protocolo/Rúbrica

(*) Breve justificación, explicación o recomendación.

- Opcional cuando cumple totalmente,
- Obligatorio cuando cumple parcialmente y NO cumple.

.....

.....

.....

Ing. Humberto Jaramillo G.

Ing. Jaime Vélez A.

.....
Ing. Iván Orellana O.

Cuenca, 28 de Octubre de 2014

INGENIERO
XAVIER ORTEGA V.
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
Presente.

Señor Decano:

Una vez que las estudiantes Stefanie Lorena Matute Riofrio y Katherine Viviana Valarezo Robles han realizado los cambios recomendados por el tribunal que recibió la sustentación del trabajo de titulación denominado "Investigación y análisis sobre la inclusión laboral para personas con capacidades especiales y adultas mayores entre los 55 y 60 años, aplicado en el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS) y la empresa GRAIMAN", previo a la obtención del título de Ingenieras Comerciales, recomiendo se continúe con el trámite respectivo del mencionado trabajo.

Atentamente,

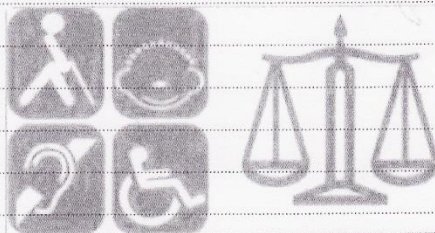


Ing. Humberto Jaramillo
Director Sugerido



DISEÑO DE TESIS:

“Investigación y análisis sobre la inclusión laboral para personas con capacidades especiales y adultas mayores entre los 55 y 60 años, aplicado en el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS) y la Empresa GRAIMAN”



STEFANIE LORENA MATUTE RIOFRÍO
KATERINE VIVIANA VALAREZO ROBLES

ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD DEL AZUAY

Edición autorizada de 20.000 ejemplares
Del 638.501 al 658.500

Nº

0651784



PROTOCOLO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

1. DATOS GENERALES:

1.1 Nombre del estudiante:

- 1) Stefanie Lorena Matute Riofrío
- 2) Katerine Viviana Valarezo Robles

1.1.1 Código:

- 1) 48722
- 2) 48600

1.1.2 Contacto:

- 1) Teléfono: 074042979, 0992776614, e-mail: smatuter@hotmail.com
- 2) Teléfono: 074199599, 0984136812, e-mail: yivianav2523@hotmail.com

1.2 Director sugerido: Ing. Humberto Jaramillo.

1.2.1 Contacto: Teléfono: 0996834670, e-mail: humberti@uazuay.edu.ec

1.3 Co-Director sugerido: N.A

1.4 Asesor metodológico: N.A

1.5 Tribunal designado: N.A

1.6 Aprobación: N/A

1.7 Línea de investigación de la carrera: PYMES

1.7.1 Código Unesco: 5311.98

53. Ciencias Económicas
5311 Organización y dirección de empresas.
5311.98 PYMES

1.7.2 Tipo de trabajo:

- a) Integrador.
- b) Investigación Formativa.

1.8 Área de estudio:

- Talento Humano
- Psicología Organizacional
- Derecho Laboral
- Derecho Constitucional
- Antropología
- Comportamiento Organizacional

1.9 Título propuesto: "Investigación y análisis sobre la inclusión laboral para personas con capacidades especiales y adultas mayores entre los 55 y 60 años, aplicado en el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS) y la empresa GRAIMAN"

1.10 Subtítulo: N.A

1.11 Estado del Proyecto:

- Nuevo (dentro de la Escuela de Administración de Empresas)
- Interdisciplinario.

2 CONTENIDO:

2.1 Motivación de la investigación:

Aportar a la visualización de la discriminación existente hacia las personas con capacidades especiales y a las personas que están cerca de jubilarse entre los 55 y 60 años al momento de buscar trabajo y dentro de la jornada de trabajo.



2.2 Problemática

En nuestro medio como en otros países existe la exclusión y discriminación en el ámbito laboral hacia personas con capacidades especiales y adultas mayores que se encuentran próximos a jubilarse y que demandan trabajo.

Las personas con capacidades especiales no son incluidas activamente en el ambiente laboral ni son aprovechadas al máximo en su capacidad intelectual y/o motriz. Al momento de buscar empleo los adultos mayores son discriminados por su edad, salud, estado físico, o porque el empleador cree que estas personas se vuelven costosas y poco productivas para la empresa, pero no consideran un punto clave como es la experiencia laboral la cual puede favorecer en muchos aspectos a la misma; en lo que se refiere al ámbito económico estas personas pueden economizar gastos en lugar de generarlos, ya que podrían actuar como consultores internos de la empresa.

2.3 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos de la inclusión al campo laboral de personas con capacidades especiales y personas que se encuentren dentro del rango de 55 y 60 años edad?

2.4 Resumen

Con el análisis sobre la discriminación y exclusión hacia personas con capacidades especiales y personas entre la edad de 55 y 60 años dentro del ámbito laboral, queremos determinar qué tan beneficioso y rentable puede ser, y el impacto que puede generarse por la inclusión de estas personas en la empresa, tomando en consideración el Art. 42 Núm. 33 del Código de Trabajo, el Art. 23, 37 de la sección primera: Adultas y adultos mayores, 47, 53 y 102 de la Constitución Política.

Basándonos en los artículos antes mencionados hemos podido conocer que estas personas pueden laborar de manera legal y pueden ser contratadas en función de sus capacidades y habilidades, para que se sientan un miembro activo para la sociedad y para la empresa, y a su vez beneficiándose personalmente.

2.5 Estado del arte y marco teórico

A partir del año 2008 con la reforma de la Constitución del Ecuador, en el Art 47, sección sexta "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..." así como también reconoce los derechos de las mismas.

Según el Código de Trabajo en el Art. 42 Num. 33. (Sustituido por el Art. 1, num. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006) "El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años".

Tomando en cuenta el significado de discriminación¹ como: un trato diferente, a causa de ciertas características como raza, origen, ideas políticas, religión, posición social, posición económica, color o sexo; generando un deterioro en la igualdad de oportunidades y trato. Siendo así, la discriminación laboral es: limitar la libertad de las personas de desarrollar capacidades, de escoger y realizar sus aspiraciones profesionales y personales sin importar las calificaciones; esta puede darse en el momento de la convocatoria, selección, evaluación, contratación, remuneración, beneficios y del comportamiento de los empleadores.

Exclusión ²significa: apartar o quitar a alguien o algo de un lugar o de un grupo, rechazar o no tener en cuenta una posibilidad. Pudiendo decir que la exclusión laboral es: la situación en la que terminan ubicándose contingentes significativos de trabajadores activos que no califican para conseguir un puesto de trabajo formal,

¹ (<http://lema.rae.es/drae/?val=discrimina>)

² (<http://lema.rae.es/drae/?val=excluir>)



realizando actividades de subempleo lo que le traslada al sector informal de la economía, dando como resultado un trabajo por supervivencia.

Basándonos en la igualdad social que la Constitución promueve, nuestro estudio se enfoca en el análisis de la discriminación laboral hacia personas con capacidades especiales y personas adultas mayores entre la edad de 55 y 60 años, y los beneficios y desventajas que el emplear o no emplear a estas personas produce en la empresa. La finalidad del estudio es buscar la mejor manera para incluir a estas personas explotando al máximo sus habilidades, y permitiéndolas que se sientan un miembro activo para la sociedad laboral.

Tomando el ejemplo de otros países que buscan mejorar esta situación como son: Estados Unidos, México y Chile que han creado organizaciones o Bolsas de Trabajo, que ayudan a la orientación laboral de este segmento poblacional activo, enfocándose en las habilidades y capacidades que posee cada persona, contribuyendo así a la disminución de la discriminación y exclusión laboral. El propósito es abrir una brecha laboral, ya que un porcentaje de estas personas desearían trabajar formalmente e involucrarse activamente con las organizaciones de su entorno. De esta manera las empresas no percibirán que es un castigo emplear personas con capacidades especiales y adultas mayores, y a su vez que contribuyen con la sociedad al generar más fuentes de empleo.

En cuanto a la discriminación hacia personas adultas mayores, los empresarios consideran que ya no son imprescindibles ni proactivos dentro de la empresa, creyendo que su vida útil laboral ha llegado a su fin, debido a que son más propensos a enfermedades, desgaste físico y psicológico; pero sin tomar en cuenta que la experiencia es un factor clave para la empresa y su imagen institucional.

2.6 Hipótesis: N/A

2.7 Objetivo general

Realizar una investigación y análisis de inclusión laboral para personas con capacidades especiales y adultas mayores entre los 55 y 60 años, en el Hospital José Carrasco Arteaga (IESS) y a la empresa GRAIMAN de la ciudad de Cuenca.

2.8 Objetivos específicos

1. Investigar los factores por los cuáles se produce la discriminación y exclusión del campo laboral de las personas con capacidades especiales y adultos mayores entre 55 y 60 años.
2. Realizar una evaluación del impacto económico y social en las empresas que contratan a estas personas.
3. Proponer mecanismos de inclusión laboral a estos segmentos de la población y mostrar los beneficios para las dos partes.

2.9 Metodología

1. Para empezar se obtendrá información sobre bibliografía relacionada con el tema de análisis.
2. Se buscará artículos relacionados con la discriminación laboral hacia personas discapacitadas y personas adultas mayores tanto nacional como internacionalmente.
3. Se establecerá el tipo de metodología a ser aplicada para el estudio.
4. Se realizará encuestas a personas especializadas en el tema de estudio.
5. Las empresas donde se investigará el tema propuesto son: Hospital José Carrasco Arteaga (IESS) y a la empresa GRAIMAN.

2.10 Alcances y resultados esperados

Con este estudio se espera demostrar que el emplear a personas con capacidades especiales y personas adultas mayores resulta beneficioso para la empresa, y como fomentar la inclusión de las mismas.

El estudio se presentará con gráficos de barra y de pastel, cuadros, tablas.

2.11 Supuestos y riesgos

- Se enfocará solamente en la provincia del Azuay, básicamente en el Cantón de Cuenca.
- Escasez de datos para análisis demográfico del país.
- Poca apertura por parte de los empresarios a dialogar sobre esta problemática.
- Falta de actualización de datos para el análisis de la problemática.



- En vista de que los empresarios están en la libertad de negarse a dialogar sobre estos temas, consideramos que es necesario contar con varias alternativas de empresarios a ser entrevistados.
- Contar el apoyo de un Psicólogo Organizacional.

2.12 Presupuesto

RUBRO-DENOMINACION	COSTO USD	JUSTIFICACION ¿PARA QUE?
Transporte	100	Visitas a los empresarios y obtención de datos.
Suministros	30	Cuadernos, esferos y demás insumos.
Impresiones	60	Resma de Hojas, tinta, empastado/anillado.
Alimentación	150	Por obtención de datos.
Comunicaciones, internet	20	Obtener información para el desarrollo de la tesis
Gestión de grado	134	Tramites en secretaria previa a la obtención del título
TOTAL	564	

2.13 Financiamiento

El financiamiento será solventado por parte de las estudiantes que realizan el estudio.

2.14 Esquema tentativo

INTRODUCCIÓN

1. **CAPITULO 1:** Investigar y determinar los factores por los cuáles se produce la discriminación y exclusión en el campo laboral hacia las personas con capacidades especiales y adultos mayores entre 55 y 60 años.

- 1.1 Clases de discapacidades.
- 1.2 Los pros y contras de la inclusión de personas mayores adultas.
- 1.3 Los pros y contras de la inclusión de personas con discapacidades.
- 1.4 Comparación psicosocial del antes y el después de la inclusión de personas con capacidades especiales y personas adultas mayores.

2. **CAPITULO 2:** Realizar una evaluación del impacto económico y social en el Hospital "José Carrasco Arteaga" (IESS) y en la empresa GRAIMAN, que contratan a estas personas.

2.1. Elaboración de cuestionarios destinados a empresarios, los mismos que serán elaborados por las estudiantes según la información obtenida en el capítulo anterior.

2.2. Elaboración de la evaluación de desempeño a ser realizada hacia las personas con capacidades especiales que trabajen en las empresas de estudio.

2.3. Aprobación y validación del cuestionario por parte del tutor.

2.4. Recolección y tabulación de los datos.

2.5. Análisis e interpretación de resultados obtenidos.

3. **CAPITULO 3:** Proponer mecanismos de inclusión laboral.

3.1. Mecanismos de inclusión laboral y social.

3.2. Recolección de información sobre los mecanismos de inclusión y capacitación que utiliza el CONADIS en la provincia del Azuay - Cuenca.

3.3. Proponer mecanismos de inclusión laboral a estos segmentos de la población y mostrar los beneficios para las dos partes mediante métodos comparativos.

CONCLUSIONES.

RECOMENDACIONES.

ANEXOS.

BIBLIOGRAFÍA

2.15 Cronograma

OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDAD	RESULTADO ESPERADO	TIEMPO (SEMANAS)
Investigar y determinar los factores de la discriminación y exclusión en el campo laboral de las personas con capacidades especiales y adultas mayores.	Obtención de información teórica basada en Organizaciones Internacionales y Nacionales, así como en Leyes Nacionales.	Conocimiento profundo sobre el tema a tratarse.	10
Evaluación del impacto económico y social en las empresas que contratan a estas personas.	Elaboración de encuestas destinadas a empresarios, así como el análisis e interpretación de los resultados.	Conocimiento numérico de los pros y contras de la contratación e inclusión.	8
Proponer mecanismos de inclusión laboral y demostrar los beneficios.	Elaboración del informe socioeconómico sobre los beneficios de la contratación de estas personas.	Cambio en el pensamiento de los empresarios de aumentar el porcentaje de contratación de estas personas.	8

2.16 Referencias: Se realizarán mediante método APA.

2.16.1 <http://site.ebrary.com/lib/uasuaaysp/docDetail.action?docID=10127325&p00=discapacidad>

2.16.2 Ley Orgánica de discapacidades
(<http://www.ecuaonline.net/html/docs/LEYORGANICADEDISCAPACIDADES.pdf>)

2.16.3 Discriminación en el Ámbito Laboral (libro virtual) (http://informacioncgt.info/juridico-sind/guias/guia-juridico-sindical-2011/CGT_CAP12.pdf)

2.16.4 Organización Internacional de Trabajo (<http://www.ilo.org>)

2.16.5 Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (https://osha.europa.eu/es/priority_groups/ageingworkers)

2.16.6 Vejez, Trabajo y Oportunidades (<http://www.tecoloco.com.sv/blog/vejez-trabajo-y-oportunidades.aspx>)

2.16.7 Código de Trabajo (<http://www.discapacidadesecuador.org/portal/images/stories/File/leyes%20y%20ordenanzas/Reformacodigotrabajo.pdf>)

2.16.8 Constitución de la República del Ecuador Asamblea Constituyente 2008.

2.16.9 Ministerio de Relaciones Laborales (<http://www.relacioneslaborales.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>)

2.17 ANEXOS: N.A

2.18 Firma de responsabilidad (estudiante)

Stefanie Matute

Viviana Valarezo

2.19 Firma de responsabilidad (director)

Ing. Humberto Jaramillo

2.20 Fecha de entrega: 28 de Octubre de 2014



ADM

Cuenca, 15 de septiembre de 2014

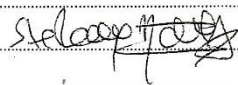
Ingeniero
Xavier Ortega Vásquez
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
Ciudad.-

De mi consideración:

Nosotras Stefanie Lorena Matute Riofrío con código 48722 y Katerine Viviana Valarezo Robles con código 48600, estudiantes de la carrera de Administración de Empresas, solicito a usted de la manera más comedida y por su intermedio al Honorable Consejo de Facultad, la aprobación del diseño de tesis con el tema "Inclusión de personas con capacidades especiales y personas adultas mayores al campo laboral" previo a la obtención del título de Ingenieras Comerciales.

Nos permitimos sugerir el nombre del Ing. Humberto Demetrio Jaramillo Granda como director de tesis, puesto que hemos recibido asesoramiento y contamos con su aprobación.

Atentamente,

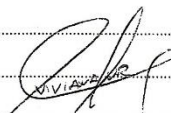


Stefanie Lorena Matute Riofrío

CI: 0104520036

Código: 48722

Telf.: 0992776614



Katerine Viviana Valarezo Robles

CI: 0105085922

Código: 48600

Telf.: 0984136812

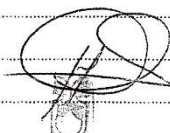


DOCTORA JENNY RIOS COELLO SECRE-
TARIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA ADMINISTRACION DE LA UNI-
VERSIDAD DEL AZUAY.

CERTIFICA:

Que, la señorita **Katerine Viviana Valarezo Robles**, una vez que aprobó todas las asignaturas del plan de estudios de la carrera de Administración de Empresas, egresó de la Facultad el 26 de Julio del 2014.

Cuenca, Septiembre 9 de 2014




No. Derecho 064944

rgp.-

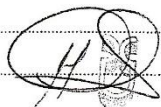


DOCTORA JENNY RIOS COELLO SECRE-
TARIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA ADMINISTRACION DE LA UNI-
VERSIDAD DEL AZUAY.

CERTIFICA:

Que, la señorita Stefanie Lorena Matute Riofrio, aprobó todas las asignaturas del plan de estudios de la carrera de Administración de Empresas, faltándole aprobar la pasantía para egresar de la Facultad.

Cuenca, Septiembre 9 de 2014



No. Derecho 064943

rgp.-

Cuenca, 11 de Agosto de 2014

Ing.
Xavier ortega V.
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION
Presente.

Señor Decano:

Mediante el presente, comunico a usted que he procedido a revisar el diseño de Trabajo de Titulación, previo a la obtención del título de Ingenieras Comerciales de las egresadas Katherine Viviana Valarezo Robles y Stefanie Lorena Matute Riofrío, denominado: "Inclusión de personas con capacidades especiales y personas adultas mayores al campo laboral, aplicado al Hospital José Carrasco Arteaga y a la empresa CARTOPEL", el mismo que cumple con los requisitos técnicos y metodológicos para este tipo de trabajo.

Por lo expuesto, emito informe favorable a dicho trabajo a fin de que continúe con el trámite respectivo.

Atentamente,


Ing. Humberto Jaramillo G.
DOCENTE DE LA FACULTAD



EA-351-2014- UDA

Cuenca, 29 de septiembre del 2014

MDP
Pablo Delpiano
Director de Recursos Humanos
GRUPO INDUSTRIAL GRAIMAN

De mi consideración:

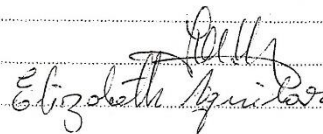
Reciba en primer lugar un cordial saludo y mis deseos de éxito. El motivo de la presente es solicitar por intermedio de su Autoridad la realización del trabajo de grado dentro de su departamento a las estudiantes Stefanie Lorena Matute Riofrío y Katherine Viviana Valarezo Robles pertenecientes a la escuela de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad del Azuay.

Agradeciendo de antemano la confianza depositada y a sus órdenes para cualquier aclaración, quedo de Ud.,

Atentamente.



Ing. Iván Orellana Osorio
Director Carrera de Administración de Empresas
Universidad del Azuay





Cuenca, 02 de octubre de 2014

Ingeniero
Iván Orellana
DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY
Ciudad.

De mis consideraciones:

A petición de las Srtas. **STEFANIE LORENA MATUTE RIOFRIO, y KATERINE VIVIANA VALAREZO ROBLES**, quienes ha solicitado realizar su tema de tesis previo a la obtención del Título de Ingenieros Comerciales, me permito informar que el mismo ha sido acogido favorablemente por parte de la empresa y aprobado en los términos ya presentados por los estudiantes.

El tema a desarrollar es **"INVESTIGACION Y ANALISIS SOBRE LA INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES Y ADULTOS MAYORES ENTRE LOS 55 Y 60 AÑOS DE EDAD, APLICADO AL HOSPITAL JOSE CARRASCO ARTEAGA Y EMPRESA GRAIMAN"**, para lo cual se les proporcionará todas las facilidades del caso.

Atentamente;

Ma. Verónica Cordero P.
RECURSOS HUMANOS
Especialista de Capacitación y Compensaciones

EA-345-2014- UDA

Cuenca, 18 de Septiembre de 2014

Doctor
Marco Rivera Ullauri
Coordinador General de Docencia
HOSPITAL JOSÉ CARRASCO ARTEAGA (IESS)

De mi consideración:

Reciba en primer lugar un cordial saludo y mis deseos de todo género de éxitos al frente de la empresa que tan acertadamente dirige. El motivo de la presente es solicitar por intermedio de su Autoridad la apoyar la realización del trabajo de grado de las estudiantes Viviana Valarezo Robles y Stefanie Matute Riofrío, pertenecientes a la escuela de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad del Azuay.

Agradeciendo de antemano la confianza depositada y a sus órdenes para cualquier aclaración, quedo de Ud.,

Atentamente.

Ing. Iván Orellana Osorio
Director Carrera de Administración de Empresas
Universidad del Azuay



Cuenca, 02 de octubre de 2014

Ingeniero
Iván Orellana
DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY
Ciudad.

De mis consideraciones:

A petición de las Srtas. **STEFANIE LORENA MATUTE RIOFRIO, y KATERINE VIVIANA VALAREZO ROBLES**, quienes ha solicitado realizar su tema de tesis previo a la obtención del Título de Ingenieros Comerciales, me permito informar que el mismo ha sido acogido favorablemente por parte de la empresa y aprobado en los términos ya presentados por los estudiantes.

El tema a desarrollar es **"INVESTIGACION Y ANALISIS SOBRE LA INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES Y ADULTOS MAYORES ENTRE LOS 55 Y 60 AÑOS DE EDAD, APLICADO AL HOSPITAL JOSE CARRASCO ARTEAGA Y EMPRESA GRAIMAN"**, para lo cual se les proporcionará todas las facilidades del caso.

Atentamente;

Mā. Verónica Cordero P.
RECursos HUMANOS
Especialista de Capacitación y Compensaciones

**IESS**
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
HOSPITAL JOSÉ CARRASCO ARTEAGA
COORDINACIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN

Dr. Marco Rivera Ullauri
Coordinador General de Investigación

A petición de parte interesada

CERTIFICA

*Que las señoritas Viviana Valarezo Robles y Stefanie Matute Riofrío, estudiantes de la Escuela de Administración de Empresas, de la Universidad del Azuay, presentan el protocolo de trabajo de grado titulado **Inclusión de personas con capacidades especiales y personas adultas mayores al campo laboral**, el mismo que se encuentra **aprobado** en el Hospital Regional José Carrasco Arteaga.*

Es todo cuanto puedo certificar, autorizando a las interesadas dar al presente el uso legal que crea conveniente.

Cuenca, 13 de octubre de 2014



Dr. Marco Rivera Ullauri
HOSPITAL JOSÉ CARRASCO ARTEAGA
Dr. Marco Rivera Ullauri
COORDINACIÓN GENERAL
DE INVESTIGACIÓN

MRU/tc

Av. José Carrasco Arteaga entre Popayan y Pacto Andino Conmutador: 07 2861500 Ext. 2053 P.O. Box
0101045 Cuenca – Ecuador, Investigación telf: 07 2864898 E-mail: idocenciajhca@hotmail.com



IESS
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
HOSPITAL JOSÉ CARRASCO ARTEAGA
COORDINACIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN

ACTA DE ENTREGA RECEPCION TESIS DE FIN DE CARRERA

En la ciudad de Cuenca, a los 18 días del mes de septiembre del presente año, recibo un documento:

FECHA DE RECEPCION	18/09/2014
FECHA ACEPTACION DE	03/10/2014 a: U. Piment
TITULO	INCLUSION DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES Y PERSONAS ADULTAS MAYORES AL CAMPO LABORAL
CONTENIDO	
AUTORES	VIVIANA VALAREZO ROBLES Y STEFANIE MATUTE RIOFRIO
CORREO ELECTRONICO	Vivianav2523@hotmail.com
DIRECCION	BOSQUE 2 DE MONAY
TELEFONO	4199599
CELULAR	0984136812
REVISORES	

Para constancia de lo actuado se firma en original y una copia



TANIA CRESPO ASTUDILLO
SECRETARIA



VIVIANA VALAREZO ROBLES
FUNCIONARIA

Av. José Carrasco Arteaga entre Popayan y Pacto Andino Conmutador: 07 2861500 Ext. 2053 P.O. Box 0101045 Cuenca – Ecuador, Docencia telf: 07 2864898 E-mail: idocenciahja@hotmail.com