



FACULTAD DE POSGRADOS

“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
CAPACIDADES ESPECIALES (DISCAPACIDAD) EN LAS
INSTITUCIONES DE SALUD DEL IESS DE LA
PROVINCIA DE MANABÍ DESDE FEBRERO DEL 2013 A
FEBRERO DEL 2014”

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos
establecidos para optar por el título de Especialista de
Administración de la Salud.

Profesor Guía

MBA. Evelyn Villalón Barbero

Autores

Dra. Silvia Celeste Macías López

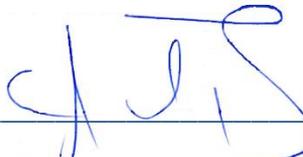
Dr. Marco Rómulo Orquera Cadena

Año

2016

DECLARACIÓN PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con los estudiantes, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.”

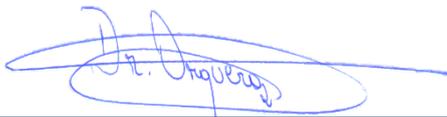


MBA. Evelyn Viltatón Barbero

PASAPORTE: 6715284-0

DECLARACIÓN DEL ESTUDIANTE

“Declaro, que este trabajo es original de nuestra autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor actualmente vigentes”.



Dra. Silvia Celeste Macías
López
CI: 130971461-4



Dr. Marco Rómulo Orquera
Cadena
CI: 171374012-2

AGRADECIMIENTOS

Una de las mejores virtudes que posee el ser humano es la capacidad de agradecer en símbolo de reconocimiento el complemento necesario para el éxito que siempre viene de los demás.

Por lo tanto es para nosotros un gusto y un honor poder agradecer a la Universidad de las Américas, a la Universidad Andrés Bello y a todo su personal docente que conformaron un aporte fundamental en nuestra formación profesional.

Un agradecimiento muy especial a nuestra docente guía la MBA. Evelyn Villalón Barbero por propiciar el adecuado desarrollo del presente documento.

Finalmente a todo el personal del IESS Manabí por las facilidades prestadas; muchas gracias de todo corazón.

DEDICATORIA

Es un placer y un deber para nosotros el poder dedicar el fruto de nuestro esfuerzo a esas personas tan especiales que siempre han estado a nuestro lado como un ángel esperando siempre el momento en que más los necesitamos para acudir en nuestra ayuda.

A Dios

A nuestros padres y familiares

A nuestra profesora guía

A nuestros amigos

Nuestro éxito lo dedicamos de corazón a ustedes.

RESUMEN

El tema inclusión laboral a personas con capacidades especiales en el IESS de Manabí, mereció su tratamiento por su fundamental importancia, para lo cual se trazó como objetivo general Examinar la inserción laboral de las personas con discapacidades en las entidades de salud del IESS en la provincia de Manabí; este estudio de carácter cuantitativo y cualitativo estrechamente relacionado con el cumplimiento de la Ley de Discapacidades en su artículo 47 y con todo lo requerido para que se cumpla de forma satisfactoria con esta normativa, aplico instrumentos de encuesta al personal de IESS Manabí con aspectos puntuales en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad y su cumplimiento en el IESS Manabí.

Se obtuvo como resultado que actualmente el IESS Manabí no está equipado a nivel estructural para facilitar que personas con discapacidad laboren en esta institución y por otra parte no se cumple con el mínimo requerido de contrataciones de personas con discapacidad ya que solo hay 34 discapacitados de un total de 89 posibles; es por ello que se recomienda que los administradores de la institución tomen conciencia y se esmeren en aplicar adecuadamente la Ley de Discapacidades en relación a la inclusión laboral y que aquellos organismos de control como el MRL (Ministerio de Relaciones Laborales) se encarguen de supervisar que toda institución pública y privada se encuentren cumpliendo con la ley de discapacidades a fin de obtener instituciones más inclusiva de acorde a las demandas de la sociedad actual.

ABSTRACT

The theme labor inclusion for people with special skills in the IESS Manabí deserved treatment for its fundamental importance, for which it charted general objective To examine the employment of people with disabilities in institutions IESS health in the province Manabí; the study of quantitative and qualitative closely related to compliance with Disabilities Act Article 47 and with everything required to ensure compliance satisfactorily with these regulations apply survey instruments personnel IESS Manabí with specific aspects regarding the integration of persons with disabilities and their fulfillment in the IESS Manabí.

It was obtained as a result currently ISSE Manabí is not equipped to structural level to enable persons with disabilities Laborem in this institution and moreover not met the minimum requirement of hiring people with disabilities as there are only 34 disabled a total of 89 possible; is why it is recommended that administrators of the institution aware and diligent in properly implementing the Disability Act in relation to labor inclusion and those watchdogs like the MRL (Ministry of Labour Relations) be in charge of overseeing that all public and private institutions are complying with the law of disabilities to more inclusive institutions according to the demands of modern society.

INDICE

CONTENIDO

CAPITULO I.....	2
1. EL PROBLEMA.....	2
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.3. ANTECEDENTES	2
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.5. OBJETIVOS	5
1.5.1. Objetivo General.....	5
1.5.2. Objetivos Específicos	5
1.6. RESULTADOS ESPERADOS.....	6
CAPITULO II	7
2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	7
2.1. Breve historia de la discapacidad.....	7
2.2. Tipos de Discapacidad.....	8
2.2.1. Discapacidad Física.....	9
2.2.2. Discapacidad sensorial.....	9
2.2.3. Discapacidad psíquica.....	9
2.2.4. Discapacidad intelectual o mental	10
2.3. Problemas sociales de los discapacitados.....	11
2.3.1. Discapacidad según la Organización Mundial de Salud.....	11
2.3.2. Discapacidad: Problemática y desafíos.....	12
2.4. Relevancia de actitudes hacia el trabajo en personas discapacitadas	15

2.5. Problemática laboral de los discapacitados	16
2.6. El discapacitado: Un talento humano en potencia	18
2.7. Organismos que impulsan la igualdad socioeconómica para las personas con discapacidades.	19
2.8. Técnica Coaching para la inserción de personas con capacidades especiales	21
2.9. Derechos humanos de las personas con discapacidad.....	22
2.10. Compromisos de los gobiernos para garantía de los derechos de las personas con discapacidad en la sociedad.....	25
2.12. Descripción Provincia de Manabí en relación a la discapacidad.....	28
2.13. Inserción laboral de discapacidad en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	29
CAPITULO III	31
3. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE PORCENTAJE DE INCLUSIÓN LABORAL Y SUS CARACTERÍSTICAS, DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	31
CAPITULO IV.....	52
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES.....	52
4.1. Análisis de los resultados	52
4.2. Conclusiones	53

CAPITULO V	54
5. ESTRATEGIA PARA LA DIFUSIÓN DE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	54
REFERENCIAS	57

ÍNDICE DE FIGURA

Figura N° 1: Diagrama del coaching.....	21
Figura N° 2: Preocupación de la administración por las personas con discapacidad	32
Figura N° 3: Capacitación al personal de IESS para laborar con personas con discapacidad.....	34
Figura N° 4: Realización de campañas direccionadas a los usuarios para que valoren a las personas con capacidades especiales.....	36
Figura N° 5: Existencia de un manual de funciones para personas con capacidades especiales	38
Figura N° 6: Manera en que el personal trata a compañeros con capacidades especiales	39
Figura N° 7: El IESS y su administración se preocupa por brindar beneficios a los empleados con capacidades especiales.....	41
Figura N° 8: Razones para que el IESS incumpla con la contratación del 4% de personas con capacidades especiales	42
Figura N° 9: Nivel de adecuación de la infraestructura del IESS para el desenvolvimiento y accesibilidad de las personas con capacidades especiales	44
Figura N° 10: Calificación del IESS para brindar seguridad física a las personas con discapacidad que trabajan en la institución	45
Figura N° 11: Promoción de espacios para la participación de personas con capacidades especiales	47
Figura N° 12: Asociación estratégica del IESS con otras instituciones para personas con discapacidad.....	48
Figura N° 13: Distribución del personal por sexo en el IESS Manabí.....	50
Figura N° 14: Porcentaje de inclusión actual.....	51
Figura N° 15: P Distribución del personal por sexo del seguro campesino Manabí.	

Figura N° 16: Distribución por sexo de los centros de atención ambulatoria del IESS	
Figura N° 17: Distribución del personal por sexo de las unidades de atención ambulatoria.....	
Figura N° 18: Distribución por sexo del hospital del IESS Portoviejo	
Figura N° 19: Cantidad de discapacitados en relación a lo que debería existir de acuerdo a la ley en el IESS Portoviejo.	
Figura N° 20: Distribución por sexo del personal del IESS Manta.....	
Figura N° 21: Cantidad de discapacitados en relación a lo que debería existir de acuerdo a la ley en el IESS Manta.....	
Figura N° 22: Distribución por sexo del personal del IESS Chone	
Figura N° 23: Cantidad de discapacitados en relación a lo que debería existir de acuerdo a la ley en el IESS Chone.	
Figura N° 24: Participación laboral según el tipo de actividad económica.	
Figura N° 25: Nivel de instrucción de la personas con discapacidad.	
Figura N° 26: Porcentajes de empresas que capacitaron a personas con discapacidad.	
Figura N° 27: Nivel de implementación de adecuaciones en los espacios de trabajo en las empresas.	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Preocupación de la administración por las personas con discapacidad	32
Tabla N° 2: Capacitación al personal de IESS para laborar con personas con discapacidad	34
Tabla N° 3: Realización de campañas direccionadas a los usuarios para que valoren a las personas con capacidades especiales.....	36
Tabla N° 4: Existencia de un manual de funciones para personas con capacidades especiales	37
Tabla N° 5: Manera en que el personal trata a compañeros con capacidades especiales	39
Tabla N° 6: El IESS y su administración se preocupa por brindar beneficios a los empleados con capacidades especiales	40
Tabla N° 7: Razones para que el IESS incumpla con la contratación del 4% de personas con capacidades especiales	42
Tabla N° 8: Nivel de adecuación de la infraestructura del IESS para el desenvolvimiento y accesibilidad de las personas con capacidades especiales	43
Tabla N° 9: Calificación del IESS para brindar seguridad física a las personas con discapacidad que trabajan en la institución	45
Tabla N° 10: Promoción de espacios para la participación de personas con capacidades especiales	46
Tabla N° 11: Asociación estratégica del IESS con otras instituciones para personas con discapacidad	48
Tabla N° 12: Distribución del personal por sexo en el IESS Manabí.....	49
Tabla N° 13: Distribución del personal por sexo del seguro campesino Manabí.	
Tabla N° 14: Distribución por sexo de los centros de atención ambulatoria del IESS	
Tabla N° 15: Distribución del personal por sexo de las unidades de atención ambulatoria.....	
Tabla N° 16: Distribución por sexo del hospital del IESS Portoviejo	
Tabla N° 17: Distribución por sexo del personal del IESS Manta.....	
Tabla N° 18: Distribución por sexo del personal del IESS Chone	

INTRODUCCIÓN

La discapacidad es la limitación física, mental, emocional o psíquica que afecta de forma permanente a una persona; así existe la sordera, la invalidez, la esquizofrenia, el autismo, entre otros que no permiten el normal desarrollo de aquellas personas que las padecen. Por lo cual tradicionalmente a los discapacitados se los ha relegado y marginado, otorgándoles una inadecuada calidad de vida sin la posibilidad de superación. Esta realidad se ha vivido por muchas décadas, pero hoy en día la sociedad está viviendo un despertar y ha identificado que en las personas con discapacidad hay capacidades iguales o mayores de las que gozan las demás personas, que incluso un discapacitado puede contar con el talento necesario para ejecutar un trabajo con mayor calidad y eficacia que otras personas. (DPTO. DE COMUNICACIÓN Y PSICOLOGÍA SOCIAL, 2012)

Por tales motivos se siente la necesidad de otorgar a los discapacitados las facilidades que permitan realizarse plenamente en el campo laboral en iguales condiciones que las demás personas, es así que se han creado leyes las cuales exigen al mercado laboral la inclusión de personas con discapacidad.

La presente investigación indaga específicamente el cumplimiento de la ley de los discapacitados en el Ecuador, que pide que por cada 25 empleados el 4% pertenezca a personas con capacidades especiales en el IESS de Manabí.

Este documento está distribuido en cinco capítulos el primero contiene el problema y el correspondiente análisis del mismo, el segundo contiene la investigación bibliográfica sobre la inserción de los discapacitados en el mercado laboral y temas relacionados, en su tercer epígrafe se contiene los resultados de la investigación.

Mientras que en el cuarto se hace constancia de una estrategia para la difusión de la ley de discapacidades y sus bondades al interior del IESS y el quinto contiene las conclusiones de la investigación. (DPTO. DE COMUNICACIÓN Y PSICOLOGÍA SOCIAL, 2012).

CAPITULO I

1. EL PROBLEMA

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Determinar el grado de cumplimiento de la ley de inclusión laboral de personas con capacidades especiales en las instituciones de salud del IESS de la provincia de Manabí.

1.3. ANTECEDENTES

En el Ecuador se ha establecido una ley de inserción laboral a personas con discapacidad; mediante la cual, las entidades que prevalecen de un veinticinco empleados deberán avalar el 4% de ellos que pertenezca con discapacidad, sin embargo, esta ley no está en aplicación práctica en algunas instituciones. (CONADIS, 2013, pág. 7)

Es por ello que para la presente investigación se ha considerado los hospitales del IESS que se encuentran en la provincia de Manabí, puesto que es una de las mayores instituciones a nivel provincial en la que se conoció esta delicada y negativa situación, que supone la falta de inclusión laboral de personas con discapacidad; recordando que el ejercicio de la inclusión está fundamentada en dos aspectos de gran jerarquía.

El primero es la igualdad de las personas con discapacidad y aquellos que no tienen discapacidad y el segundo aspecto es la sociedad, que realmente garantice que las personas con discapacidad laboren ya que favorece al conjunto social de las capacidades de aquellas personas con discapacidades.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad la inclusión laboral es de gran importancia la cual está identificada por la Ley Orgánica de Discapacidades en la que fue decretada en

Septiembre del 2012, en el artículo 47 que motiva “la o el empleador público o privado justifique con un parámetro mínimo de veinticinco” (25) empleados en la nómina de trabajadores; la empresa que cumpla con este requerimiento tendrá la responsabilidad, deber y obligación de mantener en su nómina el cuatro por ciento (4%) de personas que presenten discapacidad ya sea de cualquier índole física o mental, en labores permanentes que estén acorde y en relación con sus conocimientos, características físicas y virtudes individuales, fortaleciendo y motivando los principios de igualdad. (Ley Organica de Discapacidades, 2012)

La proporción de inserción laboral obliga ser repartido igualitariamente en las jurisdicciones del país de tal manera que trate en los empleadores nacionales y a los cantones, en la que se conozca los patrones de las competencias, o la Ley de LOSEP la cual nos muestra que en CAPITULO IV DEL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL nos dice que el Art 64 de las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas indica lo siguiente:

“Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuentan con más de veinticinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes” (Asamblea Nacional, 2012)

Por lo tanto en casos de enfermedad catastrófica o discapacidad severa en los que las personas no podrían obtener acceso a cargos laborales en la administración pública, y una persona del núcleo familiar de la mencionada persona que presente la discapacidad grave o enfermedad catastrófica avanzada sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, también será considerado dentro de la población con discapacidad y por ende la empresa

que le tenga en nómina podrá justificar su puesto dentro de los empleados de este grupo vulnerable a fin de brindarle mayor estabilidad laboral y pueda amparar de forma efectiva a su familiar con discapacidad.

Este beneficio solo es efectivo hasta la muerte de la persona con discapacidad severa o con enfermedad catastrófica grave. (Illescas, 2012)

No se reducirá ni desechará bajo ningún significado a la capacidad lucrativa o remuneración del trabajo realizado por una persona con discapacidad, capacidad especial o con enfermedades de índole catastrófica aparte de esto la empresa o empleador ya sea público o privado deberá adecuar el ambiente laboral con las facilidades necesarias al personal con discapacidad y dotarse de insumos de salud que puedan ser necesarios en caso de aquellas personas con enfermedad catastrófica.

Para las servidoras y servidores públicos cada año son integrados obligatoriamente las cuales recibirán todas las personas una buena inducción respecto al trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria. Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, se verificara el incumplimiento de lo previsto en este artículo, y, siempre y cuando aquello fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general. (Ley Organica del Servicio Publico, 2013)

En caso de mantenerse el incumplimiento, se le sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, siempre y cuando en su jurisdicción exista la población de personas con discapacidad favorable para una responsabilidad de

trabajo la cual las personas con discapacidades se mantengan registradas el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS).

Por otro lado el Ministerio de Relaciones Laborales impone una multa la cual llega a un cincuenta por ciento en lo que será destinado única y exclusivamente a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio; y, el restante cincuenta por ciento ingresará al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

Además en el departamento de discapacidades y los departamentos de la provincia controlará y examinará anualmente el desempeño de este requerimiento en las instituciones públicas de dicho territorio. A pesar de esto se presume el incumplimiento de este requerimiento en las entidades públicas como lo es el IESS puesto que al visitar sus instalaciones se puede identificar que no existe la infraestructura ni el equipamiento para que personas con discapacidad laboren en dicha institución. (Superintendencia de Riegos del Trabajo, 2012)

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Examinar la inserción laboral de las personas con discapacidades en las entidades de salud del IESS en la provincia de Manabí.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar teóricamente y legalmente los fundamentos en relación a las discapacidades y a la inclusión laboral en las entidades del IESS Manabí.

- Establecer el cumplimiento o incumplimiento de la LOSEP en relación a la inserción de discapacitados en las entidades del IESS Manabí.

- Valorar la necesidad de incorporar personas con discapacidad a la vida productiva sin discriminación alguna.
- Establecer las características de las instituciones de salud del IESS para la inclusión de personas con capacidades especiales.
- Formular una estrategia de capacitación dirigido a los administradores de las instituciones del IESS Manabí, para su posterior difusión.

1.6. RESULTADOS ESPERADOS

Concientizar a las instituciones públicas para que actúen en concordancia con lo establecido en la ley de discapacidades y creen ambientes con las facilidades necesarias para que se realicen con normalidad las actividades laborales de aquel personal que posee algún tipo de discapacidad o enfermedad catastrófica. Brindándoles respeto, cordialidad sin discriminación y con la requerida igualdad de derechos.

Se espera contribuir al cumplimiento de la LOSEP respecto a la contratación de personas con discapacidad, al interno de las empresas públicas; considerando como fundamental el aporte del desempeño laboral de las personas con capacidades especiales.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Breve historia de la discapacidad

“El la prehistoria aquellas personas que poseían alguna discapacidad dentro de una agrupación o tribu, eran considerados como seres que entorpecerían el desplazamiento de las masas por eso eran abandonados a su suerte y de esta manera avanzar de forma más rápida y segura” (Cayo, 2010, pág. 5).

Además en el mismo libro (Cayo, 2010, pág. 18) concluye que:

En al pasar de la historia durante el florecimiento de las primeras civilizaciones se presenta una de las practicas que se realizaba en Esparta en la antigua Grecia, los espartanos examinaban a los niños el momento de su nacimiento con la finalidad de encontrar alguna malformación y de poseerla arrojaban al recién nacido desde el Monte Taigeto, acto que realizaban para que en su floreciente civilización, además de ser un factor determinante pues aquellas personas que poseyesen una discapacidad no servirían para la guerra.

En las primeras civilizaciones esta práctica se dio de manera incesante, quizás se debía a la dureza de las condiciones en las que se desarrollaba la vida humana, en contraste con las condiciones actuales en que la mayoría de los asentamientos humanos presentan todos los recursos básicos necesarios para un adecuado desarrollo de la vida.

“Los primeros indicios de estudios serios en estas discapacidades se presentan en el siglo IV dirigido por los que en la actualidad son reconocidos como grandes pensadores siendo el caso de Hipócrates y otros autores de la época” (Pereya, 2003, pág. 23).

A nivel mundial sin importar el siglo o década que se presente las personas se han valido de las discapacidades para enmarcar o encasillar a aquellos que se encuentran afectadas por estas, como es el caso de los antiguos maestros religiosos que atribuían estos males y dolencias al resultado de actos pecaminosos.

Hoy en día gracias a la ciencia se conoce que las discapacidades con producto de múltiples causas de orden fisiológico y muchas veces patológico, condiciones que no permiten el adecuado desarrollo de las personas que las padecen, que se pueden presentar incluso antes del embarazo.

En la actualidad la UNESCO trabaja no solo por obtener una enseñanza equivalente para todos sin corrección de culturas, razas, etnias, sino que lucha por la inserción total de todas las personas que poseen restricciones físicas o mentales. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2012, pág. 46).

Para él (Ministerio de la mujer y desarrollo social, 2011) define que:

Las situaciones de miles de niños y niñas que presentan discapacidades físicas la UNICEF perfecciona un mejor rendimiento para estas personas ya que la ONU facilita un gran soporte a las personas con discapacidad en lo relativo a inserción laboral y social.

Es decir, en la actualidad las culturas a nivel universal se fortalece en la firmamento de espacios de colaboración en todos los frentes de la inclusión de las personas con discapacidad, beneficiando de esta manera los talentos de los que gozan y compartiéndolos al resto de las personas.

2.2. Tipos de Discapacidad

Al nivel de las discapacidades se presentan consecuencias de varios tipos que pueden ser de la siguiente manera:

2.2.1. Discapacidad Física

“Se logra designar discapacidad física o persona discapacitada físicamente, aquellas que sufren una desventaja que define o impide el normal ejercicio motor” (Lopez, 2008, pág. 67), de la persona que la padezca así presentando los puntos afectados las piernas y brazos.

Además en el mismo libro (Lopez, 2008, pág. 29) concluye que:

El levantamiento de este tipo de discapacidad se localiza en los aspectos que afectan la gestación en el útero, o el nacimiento prematuro del bebe, o por angustia de una lesión medular o por medio de algún suceso.

2.2.2. Discapacidad sensorial

Esta discapacidad pertenece a las personas que poseen deficiencias visuales y auditivas, estas deficiencias pueden aparecer cuando se da la predisposición genética, o meningitis, o consumo de medicamentos que generan daños en los nervios relacionados con los órganos sensoriales.

La discapacidad sensorial es sin duda una de las que mayor porcentaje de personas padecen alrededor del mundo y en Ecuador, en el caso de los no videntes “estas personas logran un adecuado desarrollo mediante la utilización de ayudas como bastones especiales, perros guías, sistemas de lectura braille; por su parte las personas sordomudas en su incapacidad para comunicarse vía oral emplean el conocido lenguaje de señas para dar a conocer sus criterios, las personas con discapacidad sensorial ven y viven el mundo de manera diferente” (Lopez, 2008, pág. 29).

2.2.3. Discapacidad psíquica

“Se determina que una persona tiene o posee discapacidad psíquica cuando esta presenta trastornos de comportamiento adaptativo de carácter permanente”

(Piantoni, 2001, pág. 47), estos trastornos limitan la capacidad de relacionarse con otros o con grupos específicos estas limitaciones que inciden a nivel asociativo obstaculizan la adquisición de empleo o desarrollo a nivel profesional, muchas veces se constituyen en obstáculos mayores que las discapacidades físicas o sensoriales, se necesita tener gran empatía en el ambiente y clima laboral cuando se trabaja con personas con estas características, especialmente en aquellos que se expresan mediante la violencia o por lo contrario mediante una introspección desmedida.

Este tipo de discapacidad puede ser provocada por la aparición de diversos trastornos mentales o por padecer de autismo o síndrome de Asperger; muchas de las personas más talentosas del mundo han padecido del síndrome de asperger, como la prensa hace mención que el futbolista Lionel Messi quien padece de esta limitación y es uno de los más extraordinarios deportistas de la actualidad.

2.2.4. Discapacidad intelectual o mental

“Se le denomina de esta manera al nivel de retraso mental que implica limitaciones intelectuales y se encuentra caracterizado por el funcionamiento intelectual inferior que generan problemas de adaptación, comunicación y cuidado propio” (Rodríguez, 2003, pág. 52).

Según (Moreno, 2014, pág. 61) determina que

“La discapacidad mental quebranta principalmente en los hogares la cual se deben apoyar a los métodos de desarrollo y adaptación de las personas que muestran este tipo de discapacidad, lo que establece la posible inserción al mercado laboral, como es el caso de las aldeas UNICEF en las cuales los niños, niñas y adolescentes que muestran esta discapacidad la cual ejecutan fichas navideñas.”

2.3. Problemas sociales de los discapacitados

Las personas que sufren de una discapacidad la cual afrontan diversos retos a respecto de aquellos que no soportan de estas discapacidades, pero el reto más importante es el de convencer a la humanidad en la que puede ser marginada.

“Al pasar el tiempo la sociedad ha discriminado a las personas que poseen una discapacidad disminuyendo su participación en diferentes ámbitos y llegando a marginarlos y vulnerando sus derechos fundamentales” (Lorenzo, 2011, pág. 27).

Es necesario el dar a conocer que las nuevas leyes de protección e inclusión en la actualidad han permitido que los discapacitados ganen un espacio social contribuyendo a que las demás personas las miren desde un punto de vista de igualdad de oportunidades.

2.3.1. Discapacidad según la Organización Mundial de Salud

Según la (Organización Mundial de Salud, 2012) determina las siguientes definiciones entre deficiencia, discapacidad y desventaja.

Deficiencia

Es toda pérdida o anomalía de una estructura la cual presenta un orden o función psicológica, fisiológica y anatomía.

Discapacidad

La discapacidad es toda prohibición o ausencia de una disminución de capacidad del ser humano.

Desventaja

El entorno de las desventajas de los individuos es determinado con una deficiencia a una discapacidad que limita al desarrollo de una destreza.

2.3.2. Discapacidad: Problemática y desafíos

“A nivel mundial más del 15% de las personas se encuentran afectada por algún tipo de discapacidad más de una cuarta parte de la población se encuentra relaciona a la discapacidad de un familiar o de un amigo cercano” (Cayo, 2010, pág. 17).

Pero obviando el alto grado de cumplimiento de los objetivos alcanzados a favor de aquellos que sufren una discapacidad, en la actualidad se encuentran enfrentando varios obstáculos ya sea dentro del contexto físico o social, por marginación, nivel económico, desempleo, etc.

Uno de los puntos más llamativos de esta problemática, es la poca claridad que hay referente al concepto de discapacidad, incluyendo el mal uso de términos que las personas hacen referencia para referirse a aquellos que poseen una invalidez sin tomar en cuenta que casi todo la humanidad cierto día padecerá algún tipo de discapacidad o simplemente envejecerá determinado la necesidad para realizar sus actividades cotidiana (Eusse, 2007, pág. 54).

Es imprescindible determinar en la sociedad una nueva concepción de las discapacidades no desde el ángulo de las limitaciones sino desde la perspectiva de las oportunidades, sobre las cuales las personas con discapacidad pueden ser vinculadas al ámbito social y laboral de manera activa y funcional así como afectiva.

“Hay que considerar que cuando se habla de una persona con discapacidad primero se está hablando de un ser humano con iguales derechos que la sociedad brinda a aquellos que no padecen de esta” (Yuni, 2008, pág. 31).

El padecimiento de una discapacidad no debe de hacer que las demás personas encasillen a aquel que la padece como un ser inferior o incapaz de realizar labores cotidianas o incluso como alguien que carece de capacidades, sin saber

que lo que determina la discapacidad es el entorno y el contexto social en donde se desenvuelve además de las personas que se encuentran en esta no brindan oportunidades para demostrar las valía de los demás

Además no se trata de valorar de forma diferente a estas personas, en lugar de disfrazar la realidad con expresiones que se alejan de lo que en verdad implica ser una persona con discapacidad, al referirse a personas con necesidades especiales o capacidades diferentes se aleja de lo verdadero, que estos necesitan ser valorados por igual que los demás para de esta manera poder determinar cuál es su verdadera necesidad, que en muchas ocasiones es el ser tratado igual que cualquiera, con respeto, dignidad y amor.

Una “capacidad diferente” haría referencia a que una persona puede volar o simplemente levantar miles de quintales o ver detrás de las paredes, pues si alguien tiene una discapacidad en que se relaciona con este término.

La denominación, “*personas con necesidades especiales*” que se aplica en función de sinónimo, simplemente orienta al pensamiento de que las personas que padecen una discapacidad tienen una necesidad específica que solo puede ser suplida mediante un trato diferente en un lugar diferente.

Este es un término que ha evolucionado con el tiempo y que es el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que la sociedad ha dispuesto ante ellas.

Por lo cual se impulsa al interior de la sociedad a nivel nacional e internacional la difusión de la educación en la relación con personas con discapacidad, determinando en esta los talentos que posean y por sobre todo Valorarlos en igualdad de condiciones.

“La presencia de personas con discapacidades en la humanidad direcciona hacia al apoyo y la obediencia a todos en el conjunto social apreciando las debidas

diferencias individuales en un ambiente de respeto y desarrollo” (Mejia, 2009, pág. 39)

La escasez en el medio familiar es frecuente por lo cual reflexiona que las personas con discapacidad nacieron con ella y no siempre se tienen en cuenta las diferentes causas o etapas de la vida en que cualquier persona puede adquirirlo.

Sin embargo ya sea la aparición de una discapacidad de nacimiento o una adquirida esto siempre generara un impacto en la vida de la persona y de quienes la rodean ya sea la impotencia o el miedo se presentan de forma común el no saber cómo manejar este tipo de situaciones además del apareamiento de la culpa como barrera principal que deben enfrentar las personas discapacitadas dentro de sus hogares.

“La razón de este desglose de emociones surge de que el familiar que se entera de la llegada a su vida de un ser con una discapacidad ya sea de nacimiento o por alguna afección médica o accidental se centra en la creencia de que este no podrá tener una vida plena y se encontrara con la perdida de sus sueños y metas” (Peña, 2004, pág. 38).

Existe el perjuicio en la sociedad en especial en lo referente a los padres de familia que tienen hijos con discapacidad, a estos no poder en ciertas ocasiones solventar económica o afectivamente las necesidades de su hijo.

No se puede negar que el contar que un miembro de la familia con una discapacidad implica un gran esfuerzo, el cómo será la vida del niño niña, como lo trataran y si se encuentran en la capacidad de cuidar de él cómo debe de ser, pero tarde o temprano en las mayoría de los casos es más el amor y la paciencia de seguir día con día con este ser amado, siguiendo un camino de cuidados y perseverancia junto a él.

Es interesante la evolución de algunas familias cuando uno de sus miembros presenta alguna discapacidad, la familia se reacomoda y se direcciona de forma paulatina hasta adaptarse en pro de brindar un ambiente estable y solucionar las necesidades del miembro que presenta la discapacidad.

2.4. Relevancia de actitudes hacia el trabajo en personas discapacitadas

“Es fundamental en aquellas instituciones públicas y privadas el poder detectar en su personal discapacitado competencias únicas para la ejecución de determinadas actividades laborales y así incorporar esto como valor agregado” (Milan, 2013, pág. 15)

Para el (Ministerio de la mujer y desarrollo social, 2011, pág. 73) establece que: En algunos casos las familias y los profesionales relacionados con las personas con discapacidad, la cual reúnen el manejo de procesos que admitan el aumento del niño/a, sin darse cuenta lo que de verdad necesitan, por ello la CIDPD presenta como uno de sus objetivos el desarrollo al máximo de las destrezas y potencialidades de las personas con discapacidad así como sus aptitudes mentales.

El enfocarse en esos interés es tarea fundamental de los familiares y luego los maestros, afirman autores talentosos que ha sufrido de discapacidad y han salido adelante alcanzando sus grandes metas y sueños sin permitir que sus falencias físicas los detengan, en otras palabras no se debe de obstaculizar el interés de los niños y deben de ser impulsados a ser mejores a amarse y amarlos tal y como son siendo está la clave para convertir esa dificultad en un medio para conseguir grandes metas.

El dejarse guiar por los verdaderos interés de las personas que padecen discapacidades dentro de la familia, el escuchar las intuiciones del corazón y el no dejar que las dificultades les derrote sea cual sea que se presente y justo allí

se encuentra la clave del éxito tanto como para el niño que sufre de alguna discapacidad como para la familia y las personas que lo rodean.

Entre las barreras que esos niños deben de superar normalmente son los mismos padres que se esfuerzan por recuperar o buscar una forma de suplir aquello que no tienen, cuando en vez de ello se debieran enfocar en lo que todavía poseen y enfocarse en que todas las personas tiene su propia riqueza y diestras de las discapacidades se encuentran un sinnúmero de posibilidades de lograr el éxito.

“Mediante la adopción de estas normas de comportamiento y la aceptación se habrá un nuevo mundo y las oportunidades parecen multiplicarse tomando el cauce correcto de la vida y de las circunstancias que se encuentran viviendo, dejando de ser un muro que impide su paso a volverse un impulso vital para continuar” (Perez, 2008, pág. 63).

El dejar el dolor y la desesperación y la angustita provocada por la incapacidad de tomar acción frente a esta situación a dar paso a la calidez del amor, al desarrollo de capacidades y cualidades personales generando una nueva visión de la vida por parte de los padres deportando nuevos y maravillosos proyectos.

Encontrar la verdadera capacidad personal de aquellos que los aqueja un discapacidad, el desarrollar un verdadero interés o vocación determinada puede dar a la persona una nueva oportunidad “aliento de vida” que le permitirá el abrirse camino dentro de la sociedad, los padres, los familiares, profesionales y todos aquellos que formen parte de las distintas etapas y esferas de su vida quienes podrán incentivarlos de la mejor manera, durante su desarrollo social.

2.5. Problemática laboral de los discapacitados

“Los países alrededor del mundo reconocen en la actualidad los derechos que poseen las personas con discapacidad y uno de ello es el de trabajar, en igualdad

de condiciones junto con las demás personas incluyendo los derechos de oportunidades y de poder ganarse la vida mediante su trabajo fecundo libremente elegido y siendo aceptado en un mercado inclusivo y accesible” (Schalock, 2013, pág. 56).

En un sentido básico se puede aseverar que el trabajo es concebido como la transformación la naturaleza que realiza el hombre para su propio bienestar y beneficio y es mediante este el hombre o la mujer tiene la posibilidad de hacer valer sus capacidades, significando un descubrimiento para uno mismos y para los demás en lo que respecta a las cualidades que en muchas ocasiones la misma persona desconoce de sí. El trabajo dignifica al hombre sin distinción de raza, sexo, preferencia sexual, religión, cultura, ni enfermedad alguna.

A pesar de que son muchas las personas con algún tipo de discapacidad las que han podido identificar actividades laborales de acuerdo a su dinámica de vida y las que se dedican día a día actualmente y con lo que se ganan los insumos económicos para sí y para sus familias convirtiéndose en personas de empuje e incluso de respaldo para sus familias; no deja de ser cierto que es preciso mejorar aspectos sociales para cristalizar en la sociedad una real inclusión para las personas con discapacidad ya que en la actualidad alrededor de un 69% de la población ecuatoriana con discapacidad está desempleada.

Por ello es fundamental el brindar apoyo a las personas y organizaciones que trabajan por lograr la inserción laboral de las personas discapacitadas en las diferentes áreas laborales, misma meta que solo será posible si la sociedad ecuatoriana se concientice de que todos los seres humanos poseemos capacidades y que las deficiencias no hacen menor a las personas, más bien lo hacen diferente pero merecedor de oportunidades como todos en la sociedad. “Las empresas deben de hacer una mayor inversión o no en la capacitación de estas personas para desenvolverse en áreas específicas, pero eso no quiere decir que esta no se revalorice con su buen desempeño y el efecto de toda buena práctica laboral” (Piantoni, 2001, pág. 21).

La inclusión muchas veces se trata de abrirse a lo distinto en ambas partes tanto como postulante y como empleador, que en muchas ocasiones tiene intereses comunes, lo único que se debe de hacer es el puesto adecuado para que desarrolle sus capacidades al máximo. El tema principal de la problemática de la inclusión es la discriminación escondida detrás de las posibilidades y capacidades de esas personas, frustrando el desarrollo personal laboral de estas personas, ocasionando que las personas queden relegadas sin poder ejercer sus derechos limitando su vida.

La ignorancia, y los entornos que se vuelven inaccesibles y las leyes son algunas de las barreras que presentan las empresas y un sinnúmero de organizaciones para excluir a los individuos que poseen algún tipo de discapacidad, dejando de lado que pueden ser personas iguales o más productivas que aquellos que no tienen una discapacidad, pasando por alto el rendimiento que estas pueden tener debido a que en su vida cotidiana se ven enfocados en las luchas diarias y la superación personal dándole un valor agregado a su trabajo.

Solo si la sociedad abre la mente reconociendo a las personas que tiene algún tipo de discapacidad, como seres dignos con iguales derechos y en muchos caso mayores capacidades en vez de seguirlo ubicando como un grupo constantemente señalado y categorizado aparte de ser constantemente rebajado ante los demás, si este concepto desapareciese de las entidades gubernamentales y de las empresas privadas la cantidad de recurso humano aumentaría el desarrollo de la empresa explotaría a un cien por ciento sus capacidades.

2.6. El discapacitado: Un talento humano en potencia

“La estructura de una organización y el diseño de los puestos en la cual perturban la capacidad de dicha formación para obtener sus objetivos.” (Lorenzo, 2011, pág. 38) Lo cual siendo principal en la organización del personal autorizado.

La totalidad que se enfoca en todas aquellas dificultades que emanan de la existencia de la discapacidad ya sea física o de cualquier índole lo que requiere de asistencia y capacitación para superar estas limitaciones autoimpuestas y poder explotar su potencial al máximo llegando a la determinación requerida para ofrecer los servicios de acuerdo a las necesidades de la empresa para la cual preste su contingente.

En el mismo libro (Lorenzo, 2011, pág. 33) concluye que:

Lo cual es preciso recordar que cada persona que padezca esta de alguna discapacidad tiene sus propias limitaciones en la que se puede tener una participación su experiencia vivencial, en mucho de lo cual juega un rol desequilibrante en la autoimagen y por ende en las limitaciones, como ya hemos mencionado es preciso poder superar este peldaño para llegar a un desarrollo adecuado de habilidades laborales.

Un empleado que presenta una discapacidad puede ser tan capaz o incluso ms talentoso que cualquier otro cuyas capacidades sean normales, y quienes administran el talento humano en las empresas o instituciones ya sean de orden privado o público deben estar preparados para explotar adecuadamente este potencial y encausar el talento.

2.7. Organismos que impulsan la igualdad socioeconómica para las personas con discapacidades.

Según la (ONU, 2011, pág. 14) determina que:

Las discapacidades conlleva a medidas que deben ser protegidas por los estados internacionales y a su vez certificar los derechos laborales y sindicales.

Emplear a personas que cuentan con discapacidad dentro del sector público.

Promover el desarrollo de empleo para personas con discapacidad dentro del sector privado mediante la aplicación de políticas y medidas pertinentes.

La promoción de programas enfocados en la rehabilitación vocacional y profesional, además de la incorporación de trabajos dirigidos a personas con discapacidad.

Así como en todo proceso de contratación se aplican normas para contratar a una persona de igual manera se pueden presentar para la integración del personal con discapacidad de tal manera que se brinden oportunidades a aquellas personas que la necesitan y se esforzaría de igual o mayor manera que las demás.

Cabe mencionar que esta reingeniería de proceso profesional para aquellos que por complejidad del diagnóstico indique que así lo requiere, mientras que otras simplemente necesitaran de la adaptación del mobiliario generando que esta labor como cualquier otro empleado. Reingeniería del proceso de contratación por parte del área de Recursos Humano.

Gestión Estratégica de Recursos Humanos	Readaptación Profesional Para Personas con Discapacidad
Estudios de los puestos de trabajo mediante el análisis de la misión y visión de la empresa	Valoración de los intereses de la empresa, determinación de las capacidades y demandas en el mercado
	Orientación y asesoría
	Proceso de formación del personal laboral
Reclutamiento, determinación del persona, capacitación	Integración en los puestos laborales
Proceso de capacitación	
Seguimiento Global	Seguimiento post-empleo

Fuente: <http://www.conadisperu.gob.pe>

Como se observa mientras la empresa selecciona su fuerza laboral mediante el análisis de su visión y misión lo cual realiza el análisis de los puestos de trabajo de las personas discapacitadas en la que se encuentran con sus propios intereses y capacidades

De tal manera se ejecutó un estudio de demanda laboral en la que el mercado recibe disposiciones, proposiciones en las que son pertinentes a las funciones que se encuentran en la motivación de las empresas.

Definitivamente las entidades tienen las oportunidades de diferentes puestos para poder desempeñar alguna labor en la cual tendrá una capacitación que mejore sus necesidades laborales de cada persona discapacitada.

2.8. Técnica Coaching para la inserción de personas con capacidades especiales

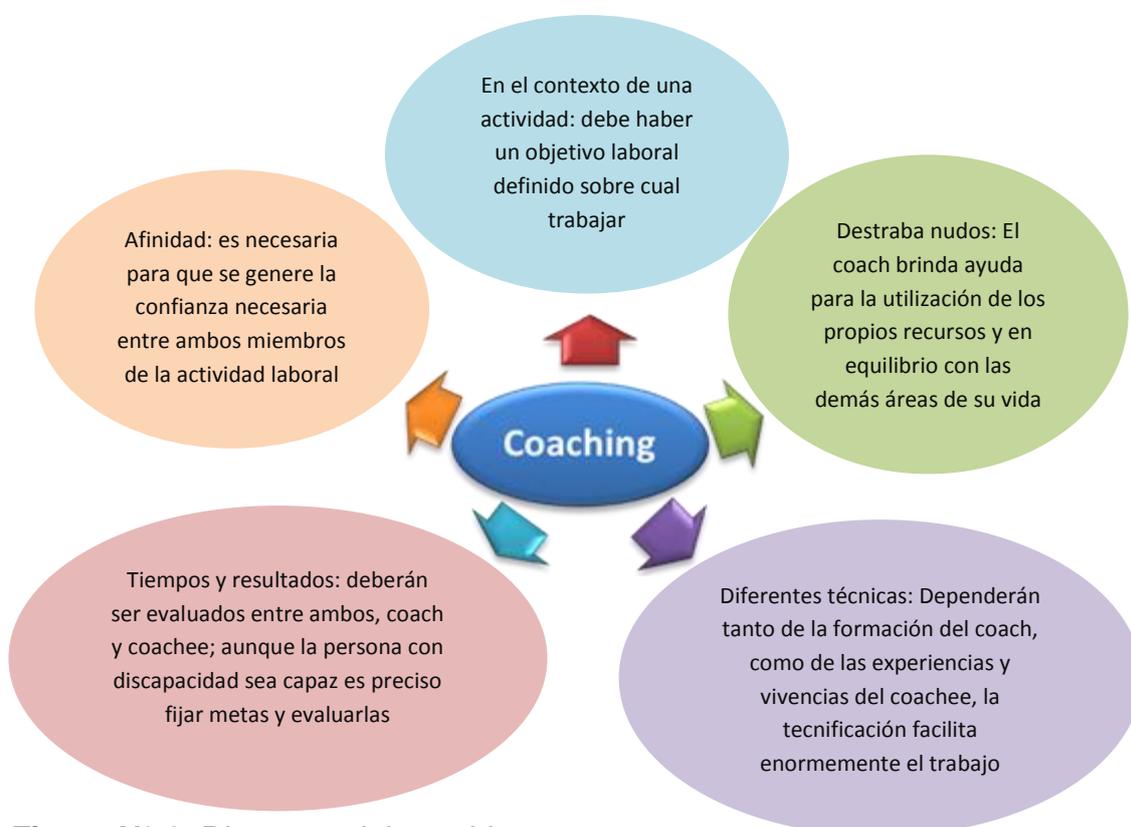


Figura N° 1: Diagrama del coaching
Tomado de: Menéndez 2012

Este proceso Coaching busca en ayudar y desarrollar las capacidades, pero que sean innatas y propias de cada sujeto basadas en su original potencial, es decir, es una estrategia que escapa de la repetición para llegar a que cada sujeto del

equipo de trabajo tenga un importante aporte que transforme a la empresa en un consolidado único e irrepetible.

“Requiere una labor prolija y dedicada ejercida por una persona capaz de ver más allá de las impresiones que saltan a simple vista en el personal, como son su currículum, su experiencia laboral, el manejo del lenguaje, alguien capaz de ver la esencia y las potencialidades netas del personal, dejando claro que todos los jefes pueden hacerlo solo necesitan agudizar sus sentidos y librarse de los típicos modelos mentales para encasillar al personal” (García, 2010, pág. 24)

Brevemente, se presentan las características del *Coaching* (Lanusse, 2012, pág. 16):

Para (Menéndez, 2012, pág. 27) establece que: En este caso, será importante describir entender que a más de la cantidad de producción se debe llegar a la cualificación de la producción es decir que el personal debe llegar a encontrar la manera más práctica y eficiente de hacer un producto, bien o servicio que goce de una personalidad inconfundible a las demás instituciones que existen en el mercado de la oferta al público.

“En este caso los preparadores del personal deben especializarse y profundizar en la realización pertinente del personal de la empresa, esto es bueno sin duda para la empresa pero sin duda es más beneficioso para el empleado, es una simbiosis en la cual ambos organismos reciben beneficio”. (Becerra, 2012, pág. 39)

2.9. Derechos humanos de las personas con discapacidad

Según (Sanchez, Luis, 2012, pág. 21) determina que:

Las personas discapacitadas tienen derechos a la igualdad y gozar de sus libertades en la sociedad lo cual estos derechos humanos protegen la discriminación de cada una de las personas con alguna discapacidad.

En reunión de la Organización de las Naciones Unidas, los países partícipes firmaron un documento denominado Tratado Internacional de los derechos humanos en la cual establecieron los beneficios de las personas con algún tipo de discapacidad para un desarrollo de aprendizaje eficaz.

En el mismo libro (Sanchez, Luis, 2012, pág. 59) expresa que:

“La exclusión tiene que ser vigilada en los perímetros de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, mediante medidas de protección las cuales serán aplicadas por la familia, así como por la sociedad y el Estado.”

Dentro del mismo cuerpo legal se detalla la siguiente garantía por parte de los Estados:

“Toda individuo o ciudadano que sus beneficios son considerados y salvaguardados en el presente cuerpo legal tiene la facultad de presentar un amparo, inclusive si la agresión se hubiera cometido por funcionarios en ejercicio de sus funciones oficiales.” (Organización de las Naciones Unidas, 1976, pág. 21)

Es decir que, ningún tipo de funcionario público en atribuciones de sus actividades podrá violentar los derechos de una persona, mucho más si esta pose cualquier tipo de discapacidad, por lo que se encuentra amparada por el presente pacto.

“Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, en particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos, todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia” (Salazar Navarro, 2014, pág. 26)

De igual forma en el mismo artículo determina que toda persona la cual fuese acusa de algún delito tiene derecho a ser considerada como inocente hasta que

se pudiera demostrar lo contrario, es decir encontrar indicios de culpabilidad conforme a la ley.

Las prácticas médicas o científicas deben ser realizadas de manera que no violenten los derechos humanos, puesto que no se puede obligar a una persona a participar de determinada actividad en contra de su voluntad, ya que dicha acción se encuentra prohibida.

De acuerdo a los derechos humanos, todas las personas tienen derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica, con el fin de que no sean objeto de injerencia arbitrarias ni atropellos por parte de ningún otro ente, además de la violación de la privacidad en su domicilio, correspondencia o ataques en contra de su honra y reputación.

La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado, se reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen edad para ello, todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. (Comisión Andina de Juristas, 2004, pág. 34)

De acuerdo a lo descrito por la Comisión Andina de Jesuitas, no se admite la discriminación entre las personas, y se considera a la familia como el núcleo principal de la sociedad, a los cual se les da la protección necesaria en derechos para que pueda existir el matrimonio como tal en unión de un hombre y una mujer, siempre y cuando legalmente la edad se los permita.

Por tal motivo mediante mandato de ley se prohibirá la discriminación en cualquiera de sus expresiones en la que se garantizara los países en la que pertenece cada uno de las personas que padezca con alguna discapacidad.

En todo caso se protege la integridad de todo ser humano en la que discriminen de cualquier forma en cada estado donde se origine y así tener una libre expresión en cada uno de los aspectos dentro de la sociedad.

Es sustancial discurrir el amparo de los niños para que puedan en un futuro ser personas de provecho que puedan salir adelante y defenderse dentro de la sociedad, promoviendo programas de educación que les permita desarrollar sus facultades física y motoras, en especial a aquellos que sufren de alguna discapacidad para que puedan tener una inserción social completa sin discriminación.

Esta política será direccionada para establecer que se propaguen las medidas más idóneas que permitan la readaptación profesional de todas aquellas personas que sufren de algún tipo de discapacidad o tengan algún grado de invalidez física con el propósito de promover la obtención de un empleo digno y ser insertadas en el mercado laboral. Por lo cual se vigilará el respeto a la equidad de beneficios, deberes, derecho y facilidades para las personas con discapacidad o con capacidades especiales.

2.10. Compromisos de los gobiernos para garantía de los derechos de las personas con discapacidad en la sociedad

La responsabilidad de los gobiernos y gobernantes para con las personas que presentan discapacidad se cristalizan y viabilizan con los acuerdos; Convenciones de los Derechos de las personas con discapacidad, El programa Mundial de acción concerniente a las personas discapacitada y el compromiso hecho en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos realizada en Viena, La Conferencia Internacional sobre población y desarrollo en Cairo, Cumbre Mundial para el Desarrollo Social in Copenhague, Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing, y la Conferencia Hábitat II realizada en Estambul. (Ministerio de la mujer y desarrollo social, 2011, pág. 47)

“Por otro lado la (Conferencia Mundial de Derechos Humanos , 2012, pág. 69) reconoce los derechos de las personas con discapacidad sin excepción y discriminación alguna la cual respete su dignidad humana y su derecho de seguridad económica y social y a un nivel de vida respetable en la que se podrá

obtener un empleo útil de tal manera que será protegido contra toda explotación laboral.

Además la. (Naciones Unidas derechos humanos, 2010, pág. 51) establece algunos artículos que son los siguientes:

El artículo 5 de la igualdad y no discriminación nos dice que: Los Estados Partes deben prohibir toda marginación originada o en atención a la discapacidad de este conjunto vulnerable de la sociedad. Es por ello que este vulnerable conglomerado presenta los siguientes beneficios al mismo amparo jurídico y legal que los demás ciudadanos y a ser favorecidos en igualdad de condiciones que los demás, lo que exige a los Estados Partes implementar todas las estrategias funcionales y viables para garantizar esta igualdad requerida por las personas con discapacidad y al mismo tiempo regular para que esas medidas no se consideren discriminatorias.

El Artículo 6 de la mujer con discapacidad nos dice que: Las mujeres y las niñas con discapacidad están sometidas a múltiples formas de discriminación. Los Estados Partes deben adoptar e implementar protocolos y estrategias funcionales que promuevan el desarrollo y aplicación de la igualdad para el conglomerado de personas con discapacidad que se constituyen en un grupo vulnerable de las sociedades.

El Artículo 7 de los niños con discapacidad nos expresa lo siguiente: Los Estados Partes deben actuar de acuerdo con el principio del interés superior del niño, y asegurar que todos los niños con discapacidad gocen de todos los derechos en igualdad de condiciones y el derecho del niño a expresar su opinión libremente sobre todas las cuestiones que le afecten

Declaración de Viena, Parte I, párrafo 22 y Parte II, párrafos 63 y 64

- Asegurar el goce de derechos de todas las personas con discapacidad y su participación en todos los aspectos de la vida social, económica, y cultural. Crear, mejorar y desarrollar condiciones necesarias que aseguran oportunidades

iguales para las personas con discapacidad y el valor de sus capacidades en el proceso de desarrollo económico y social.

- Asegurar la dignidad y promover el auto confianza en las personas con discapacidad los gobiernos y gobernantes a todos los estratos y jerarquías promoverán protocolos jurídicos y prácticos que resguarden el cumplimiento legítimo de los derechos de las personas con discapacidad y reforzar sus capacidades de integración.

Bolivia: Garantiza el derecho de la persona discapacitada con lo cual corresponde a la inclusión laboral para que tenga una vida digna y no sea discriminado de ninguna naturaleza.

Por lo tanto esta ley N° 1678 establece como una entidad descentralizada al Ministerio de Desarrollo Humano en la cual no solo depende en materia presupuestaria si no para realizar programas y planificaciones para las personas con discapacidad. (Comité Nacional de Personas con Discapacidad , 1996, pág. 25)

Chile: Es un organismo que está encargado de velar con los derechos de las personas discapacitada con fomentar la igualdad y la protección de cada uno de ellos para que gocen de sus capacidades al 100%.

Además Chile solventa total y parcialmente los planes y programas para las personas discapacitadas así ellos tienen una vida placentera y sin problema alguno con el medio público y privados

Colombia: Mientras tanto desde hacía muchas décadas atrás lucha con la discrepancia con las personas discapacitadas en especial en lo que corresponde al ámbito laboral.

Por lo tanto establecen mecanismo para la integración social de las personas discapacitadas lo cual tiene un carácter permanente y se encuentra bajo

la coordinación de una Consejería Presidencial designada para tal efecto (Comite Consultivo de las Personas con Limitaciones, 1995, pág. 84).

Ecuador: Es un organismo con la cual cuida de los derechos de las personas con discapacidad entre ellos tenemos al Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS, es un organismo autónomo de carácter público que fue fundado en agosto de 1992 a través de la ley N° 180. (Congreso Nacional , 1992, pág. 26)

Por lo tanto que en algunas instituciones públicas y privadas existen personas que fingen incapacidad para que le entreguen el respectivo carnet de discapacitado, lo cual tendría que ver una adecuada supervisión.

Venezuela: Proyecta y regula las políticas de las personas con discapacidad con el fin de darle una vida digna y sin discriminación alguna y así promover las facilidades necesarias para un empleo digno y sin diferencia.” (Ministerio de Familia).

Es decir, es un ente que realiza una continua valoración de las condiciones de los discapacitados en el país, a fin de detectar sus necesidades y poder mediante la ley proveer de las facilidades necesarias para que dicha necesidades sean cubiertas por la sociedad civil. ” (Ministerio de Familia).

2.12. Descripción Provincia de Manabí en relación a la discapacidad

La provincia tiene una población de 1,395.249 habitantes.

Manabí así como es la tercera provincia en población a nivel general también es entendible que sea la tercera provincia en lo que corresponde a población de personas con discapacidad, de tal manera que se puede encontrar personas con discapacidad física, en todo su territorio pero al visitar empresas tanto públicas

como privadas no es posible identificar la presencia de estas personas en prestando servicios laborales en dichas empresas, situación que causa gran decepción dado que es notable la falta de integración de las personas discapacitadas en el mercado laboral, lo cual hace que estas personas no puedan procurarse los recursos económicos necesarios para tener un adecuado nivel de vida.

Por lo tanto podríamos decir que es Manabí una de las poblaciones en las que existe la discriminación laboral a las personas con discapacidad, situación que también se puede observar en una de las importantes instituciones de la provincia como lo es el seguro social de Manabí la cual es una de las mayores empleadoras y que al visitar sus diferentes instituciones no se hayan a simple inspección personas con discapacidad de ningún tipo.

2.13. Inserción laboral de discapacidad en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

En el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no cumplen con el porcentaje de accesibilidad e inclusión laboral, previsto en la normativa vigente, al no incorporar a personas con discapacidad a actividades permanentes, en relación a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, haciendo énfasis al principio de igualdad y no discriminación. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

De tal manera que la poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral es provocada por inobservancia de las disposiciones contenidas en los distintos ordenamientos jurídicos vigentes, como la Constitución de la República del Ecuador y las demás normas infra-constitucionales que, garantizan el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

La inclusión al mercado laboral de personas con discapacidad, constituye una preocupación marcada que ha sido abordada por organismos nacionales e

internacionales, tratamiento que se ha efectuado a través de la expedición de normas jurídicas y políticas sociales de inclusión laboral, de ahí la creación de programas dirigidos a facilitar el acceso de dichas personas al campo laboral en instituciones públicas y privadas las que como empleadoras se encuentran en esta obligación. (Recalpe, 2013)

Las personas con discapacidad integran un importante sector de la población, que día a día se encuentra en la lucha de superar los obstáculos que se presentan en la cotidianidad de la sociedad, los cuales de manera general impiden su plena integración laboral y social, y; por ende el goce y ejercicio efectivo de derechos en igualdad de oportunidades que las personas que viven con independencia.

Pese al reconocimiento de derechos para este grupo que en la actualidad se encuentra impreso en los distintos ordenamientos jurídicos, aquellas personas encuentran dificultades para obtener, encontrar y mantener su puesto de trabajo, de ahí que es importante el entender que la discapacidad no es una cuestión individual, sino un reto social, siendo necesaria la búsqueda de mecanismos adecuados que hagan posible un entorno favorable a la inclusión.

CAPITULO III

3. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE PORCENTAJE DE INCLUSIÓN LABORAL Y SUS CARACTERÍSTICAS, DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Población y Muestra

La población seleccionada para la investigación se encontró conformada por los empleados del IESS Manabí siendo un total de 2222 personas; debido a la extensión de la población seleccionada se aplicó una fórmula de muestra como se lo presenta a continuación:

Formula de muestra. Tomada del libro manual de estadística (Ruiz, 2013)

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

$$n = \frac{2222}{(0.05)^2(2222 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{2222}{0.0025(2221) + 1}$$

$$n = \frac{2222}{5.55 + 1}$$

$$n = \frac{2222}{6.55}$$

$$n = 339.23$$

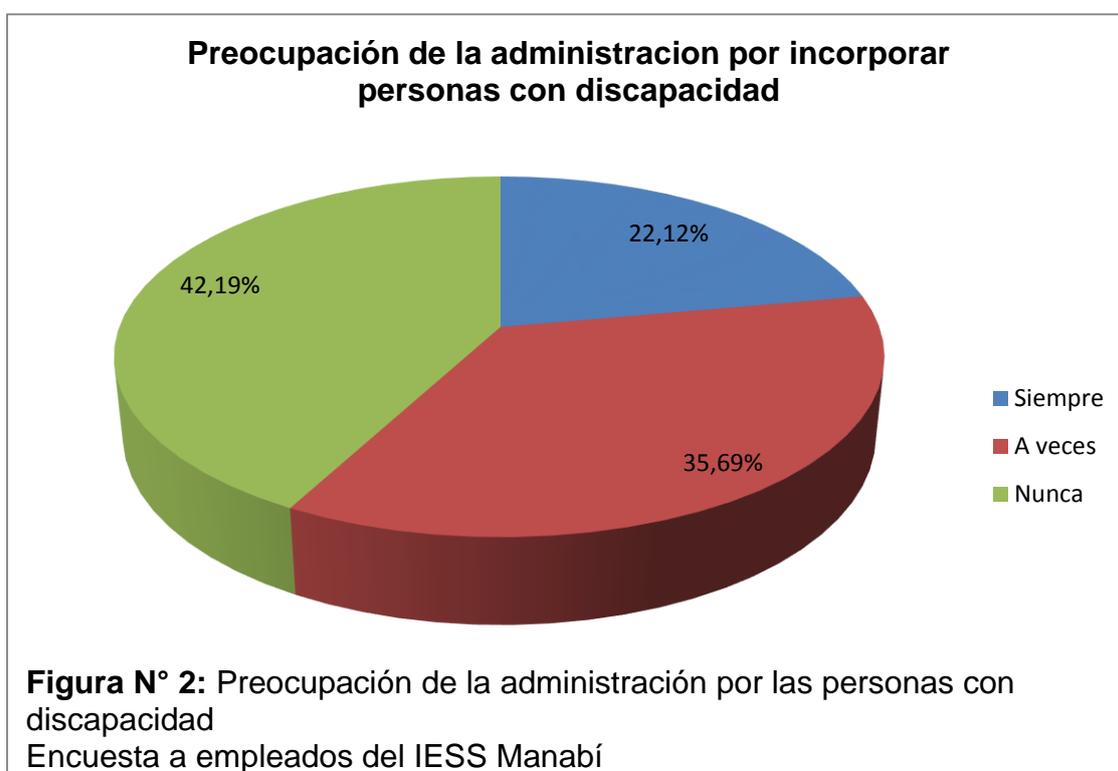
Por medio de la formula se determinó como muestra a 339 personas a ser encuestas mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de información (Anexo 2: Encuesta al personal del IESS Manabí)

1.- La administración se preocupa por la incorporación de personas con discapacidad en el ambiente laboral del IESS Manabí.

Tabla N° 1: Preocupación de la administración por las personas con discapacidad

N°	Alternativa	F	%
1	Siempre	75	22,12
2	A veces	121	35,69
3	Nunca	143	42,19
	Total	339	100

Encuesta a empleados del IESS Manabí



Análisis e Interpretación

En el cuadro y grafico N° 1, se plantea a los encuestados la preocupación del IESS, por incorporar personas con discapacidad al ambiente laboral; ante lo cual el 42,19% manifestó la alternativa nunca, mientras que el 35,69% de ellos indico la alternativa a veces y finalmente un 22,12% de ellos señaló la alternativa siempre. Es decir la mayoría de ellos indico que el IESS Manabí no se preocupa por la inclusión de personas con discapacidad al ambiente laboral.

Estos resultados sin duda son muy preocupantes ya que existe la inquietud de parte de una entidad como el IESS en la cual laboran 2222 personas y cuyo 4% son 89 personas aproximadamente, de integrar personas con capacidades especiales difícilmente aquellas empresas públicas o privadas con menor número de trabajadores se preocuparan de integrar en sus nóminas personas con discapacidad.

Siendo el IESS Manabí una institución de interés y acción social en la que debe ser una institución pionera en lo que se describe a inclusión de personas con capacidad especiales al ambiente laboral, de tal manera que se debe concienciar a la entidad de la importancia que tiene para las personas con discapacidad el ser incluidos en dicha institución, aun mas cuando poseen suficiencias para realizar actividades necesarias en el IESS.

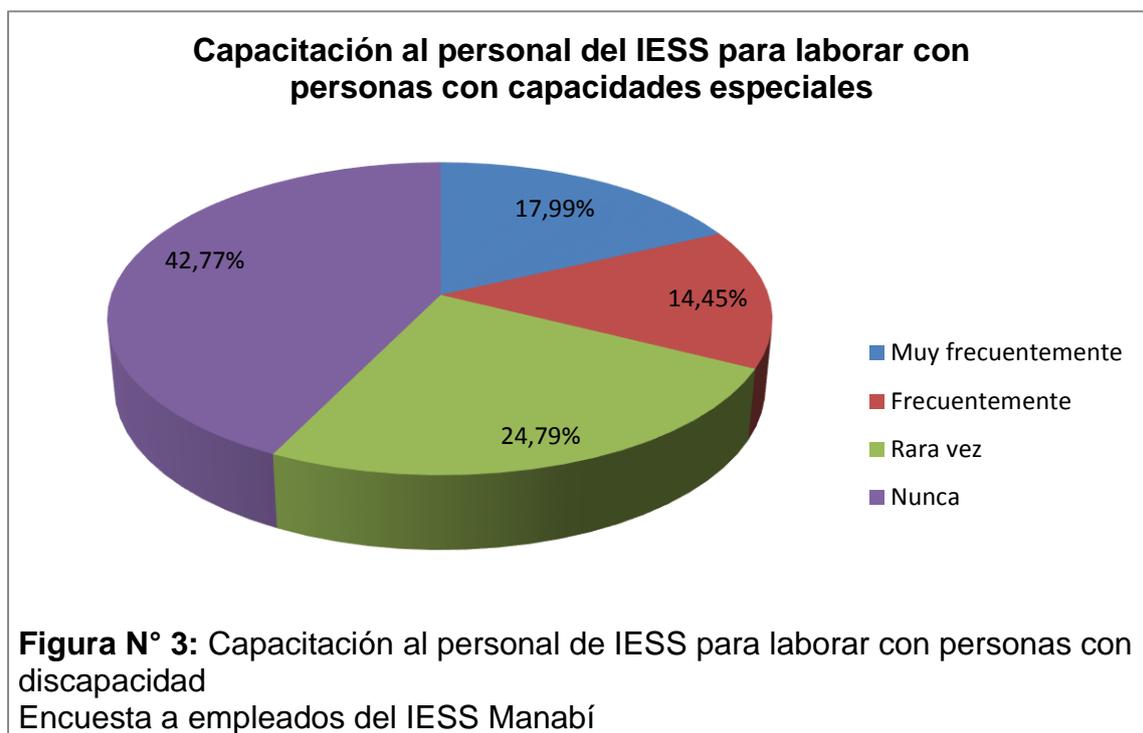
Es entonces que las instituciones públicas deben ser las primeras en propiciar e interesarse en la inclusión de personas con discapacidad al ambiente laboral.

2.- Se capacita al personal del IESS para trabajar en conjunto con personas con capacidades especiales.

Tabla N° 2: Capacitación al personal de IESS para laborar con personas con discapacidad

N°	Alternativa	F	%
1	Muy frecuentemente	61	17,99
2	Frecuentemente	49	14,45
3	Rara vez	84	24,79
4	Nunca	145	42,77
	Total	339	100

Encuesta a empleados del IESS Manabí



Análisis e interpretación

En el cuadro y grafico N° 2 constan los resultados en relación a que si se realizan capacitaciones al personal del IESS Manabí para trabajar en conjunto con personas con capacidades especiales, de lo cual el 42,77% manifestó que esto no se realiza nunca, el 24,79% señalo que se hace rara vez, el 17,99% de ellos señalo que se lleva a cabo muy frecuentemente; y finalmente el 14,45% de ellos señalo que se realiza frecuentemente.

Nuevamente los resultados aluden a una situación negativa en la cual nunca o rara vez se ha capacitado al personal del IESS para trabajar en conjunto con personas que presentan capacidades especiales.

El trabajar con personas que poseen capacidades especiales no necesariamente es difícil o requiere de un sacrificio; pero si requiere de ciertos conocimientos para comprender la manera en la que estas personas desarrollan las actividades laborales, así como también la manera en la que estas personas se desenvuelven a nivel laboral, la mejor manera en la que se pueden aprovechar sus talentos, es necesaria la capacitación si no es así el trabajo con las personas con capacidades especiales se puede ver limitado por los prejuicios de aquellas personas que no presentan la discapacidad.

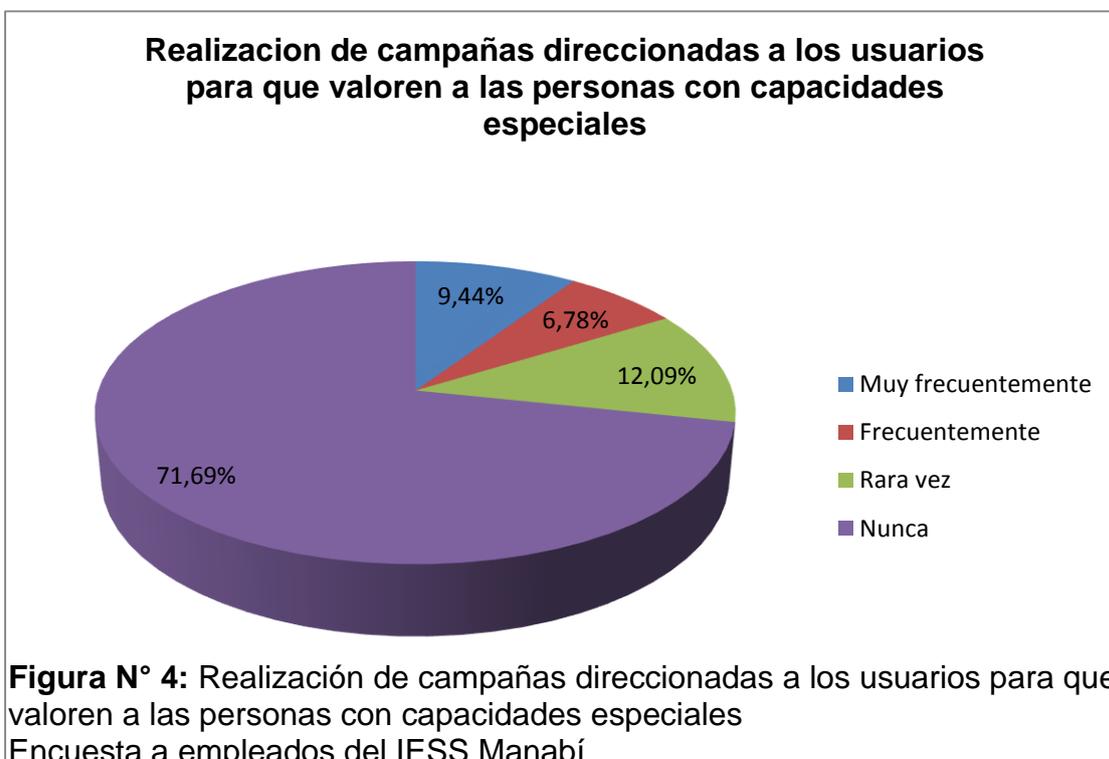
Muchas veces el prejuicio de las demás personas supone una limitante mayor que la discapacidad en sí misma.

3.- Se realizan campañas direccionadas a los usuarios para que valoren el trabajo de las personas con capacidades especiales en el IESS.

Tabla N° 3: Realización de campañas direccionadas a los usuarios para que valoren a las personas con capacidades especiales

N°	Alternativa	F	%
1	Muy frecuentemente	32	9,44
2	Frecuentemente	23	6,78
3	Rara vez	41	12,09
4	Nunca	243	71,69
	Total	339	100

Encuesta a empleados del IESS Manabí



Análisis e interpretación

En el cuadro y gráfico N° 3 se presenta como cuestionamiento, la realización de campañas direccionadas a los usuarios para que valoren el trabajo de las personas con capacidades especiales en el IESS, a lo que el 71,69% de los consultados indicó la alternativa nunca, el 12,09% rara vez, el 9,44% muy frecuentemente y el 6,78% frecuentemente. Por lo tanto se puede entender que en la mayoría de los casos no se han realizado campañas para que los usuarios valoren el trabajo de las personas discapacitadas.

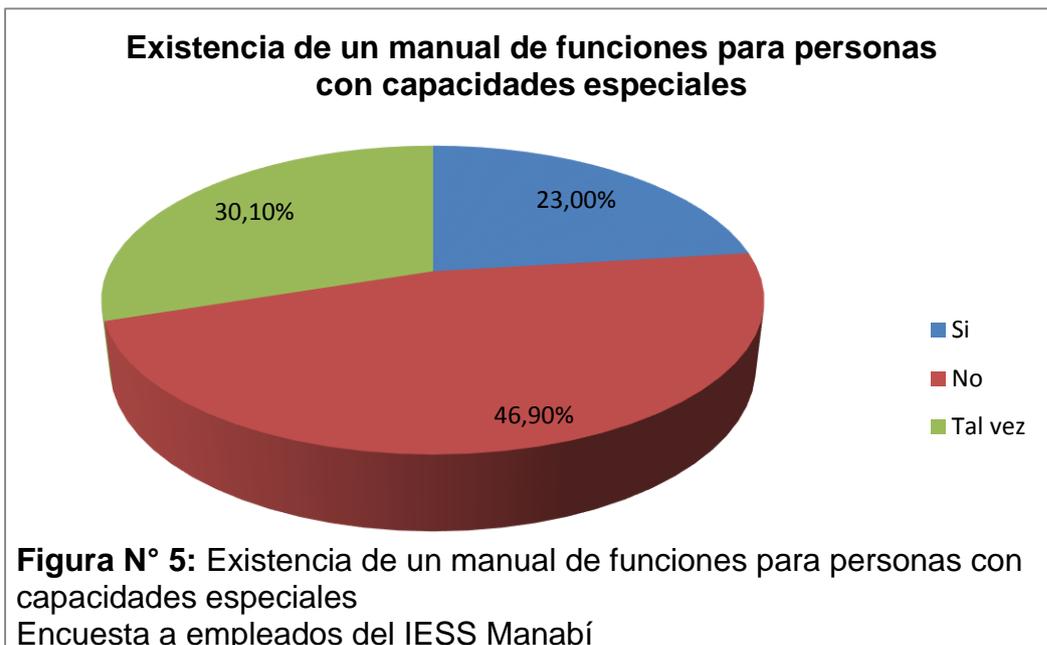
Los usuarios son el fin de la institución, todos los esfuerzos del personal humano deben direccionarse hacia la satisfacción del usuario; sin embargo en muchas ocasiones los usuarios también tienen o pueden tener prejuicios de los servicios recibidos de personas con discapacidad, lo que puede generar el desmerecimiento de la calidad de los servicios que estos pueden ofrecer por parte de los usuarios, es por ello la necesidad de crear conciencia en el usuario de que los servicios brindados por una persona con discapacidad pueden tener un alto nivel de calidad y deben ser valorados de esta manera.

4.- Existe un manual de funciones con puestos identificados para ser desempeñados por personas con capacidades especiales

Tabla N° 4: Existencia de un manual de funciones para personas con capacidades especiales

N°	Alternativa	F	%
1	Si	78	23
2	No	159	46,9
3	Tal vez	102	30,1
Total		339	100

Encuesta a empleados del IESS Manabí



Análisis e interpretación

En el cuadro y gráfico # 4 se indica los resultados de la pregunta, sobre la existencia de un manual de funciones con puestos identificados para ser desempeñados por personas con capacidades especiales en el IESS Manabí; de lo cual se obtuvo como resultado que un 46,9% de los empleados indicaron que no, mientras que un 30,10% de ellos señalaron que tal vez y finalmente un 23% de ellos indicaron que sí existe dicho manual de funciones.

Considerando estos resultados se puede concluir que la mayoría de los empleados indican que no existe dicho manual o simplemente desconocen de su existencia, en ambos casos esta situación desdice del interés de la administración del IESS que no cuenta o no socializa un manual de puestos y funciones para las personas con capacidades especiales.

Aunque cualquier puesto puede ser desempeñado por una persona con capacidades especiales, sería de mucha conveniencia identificar mediante un manual aquellos puestos que pudieran ser de mayor factibilidad para el desempeño de personas con discapacidad y con qué tipo de discapacidad

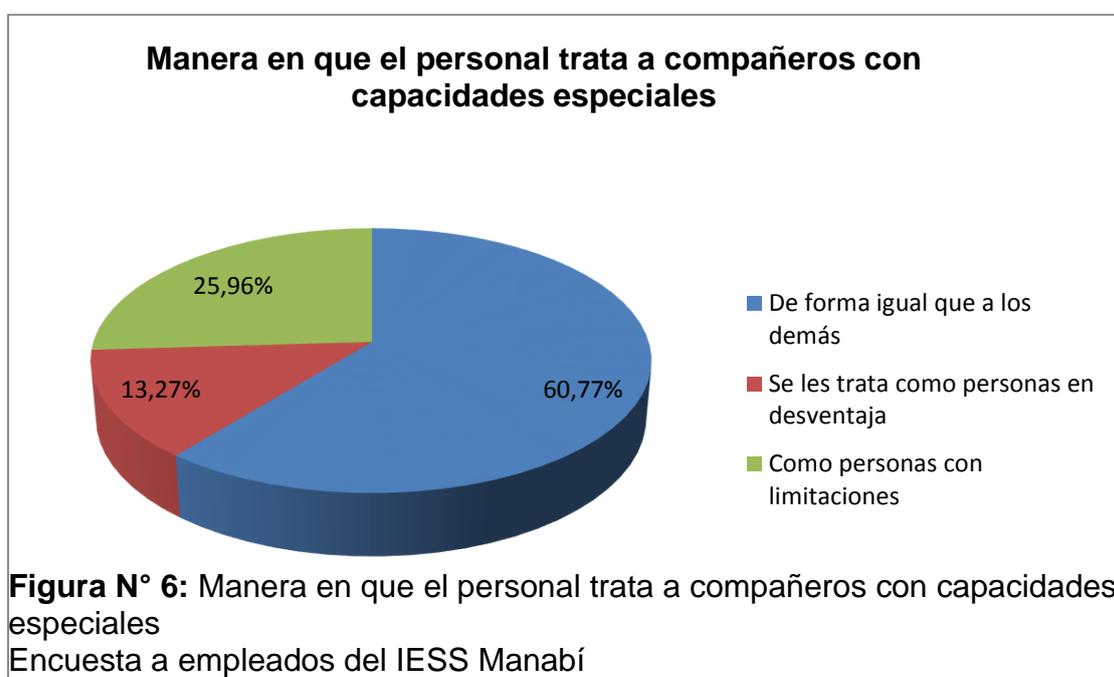
podrían ser desempeñados para brindar una mejor oportunidad a las personas discapacitadas.

5.- De qué manera el personal trata a los compañeros que tienen capacidades especiales

Tabla N° 5: Manera en que el personal trata a compañeros con capacidades especiales

N°	Alternativa	F	%
1	De forma normal igual que a los demás	206	60,77
2	Se les trata como personas en desventaja	45	13,27
3	Como personas con limitaciones	88	25,96
Total		339	100

Encuesta a empleados del IESS Manabí



Análisis e interpretación

En el cuadro y gráfico # 5 se coligen los resultados de la cuestión, en relación a como tratan los empleados de IESS a sus compañeros que tienen capacidades especiales ante lo cual el 60,77% de los empleados indicaron que su trato es de forma normal igual que a los demás; mientras que el 25,96% de los empleados indicaron que los tratan como personas que en desventaja, y finalmente el 13,27% de ellos indicaron que se les trata como personas con limitaciones.

Por los resultados se tiene que la mayoría de los empleados tratan a sus compañeros con discapacidad o con capacidades especiales de la misma forma en que tratan a aquellos compañeros que no presentan esta característica.

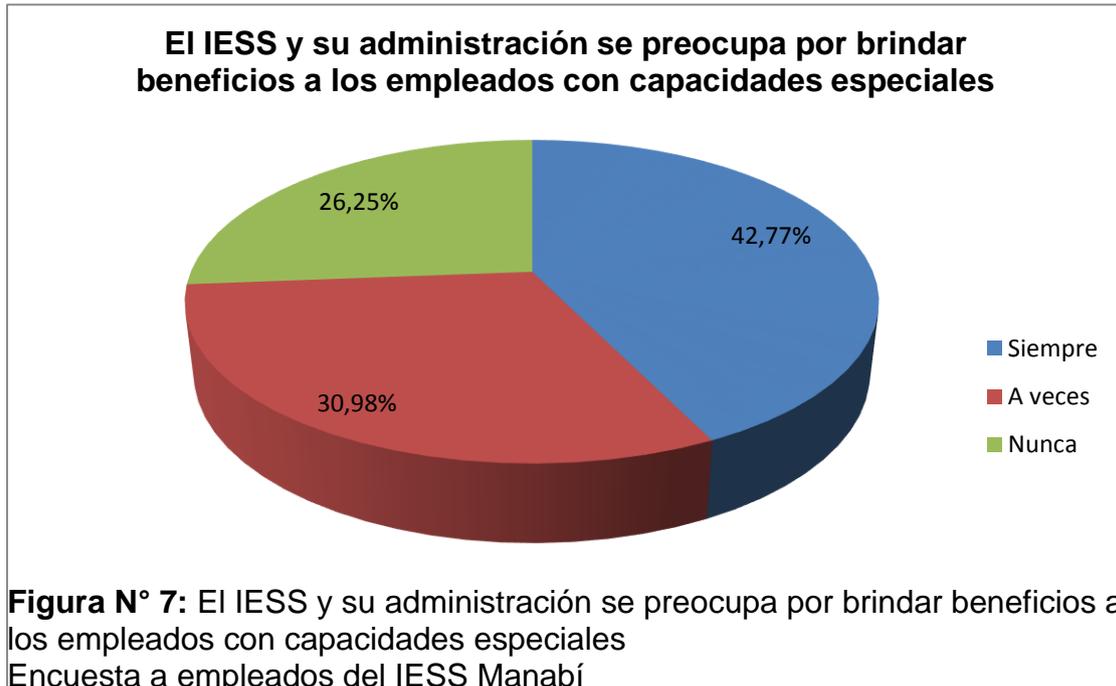
Este aspecto es muy positivo puesto que el trato entre iguales es lo que se merece una persona con capacidades especiales, las mismas responsabilidades así como consideraciones, esto fortalece el bienestar de quien padeciendo alguna discapacidad entrega su mejor esfuerzo para salir adelante y ser un ente productivo a la sociedad.

6.- El IESS y su administración se preocupa por brindar beneficios a los empleados con capacidades especiales.

Tabla N° 6: El IESS y su administración se preocupa por brindar beneficios a los empleados con capacidades especiales

N°	Alternativa	F	%
1	Siempre	145	42,77
2	A veces	105	30,98
3	Nunca	89	26,25
Total		339	100

Encuesta a empleados del IESS Manabí



Análisis e interpretación

En el cuadro y gráfico # 6, se plantea un cuestionamiento en relación a la preocupación por brindar beneficios a los empleados con capacidades especiales ante lo cual el 42,77% de los empleados indicó que siempre se preocupan por brindar beneficios a los empleados con capacidades especiales; mientras que el 30,98% indicó que esto se cumple a veces; finalmente el 26,25% indica que esto no se cumple nunca. De estos resultados se tiene que la mayoría ha coincidido que si existe preocupación en brindar beneficios a aquellos empleados que poseen algún tipo de discapacidad o capacidad especial; que se constituye en un factor a favor de la gestión de talento humano.

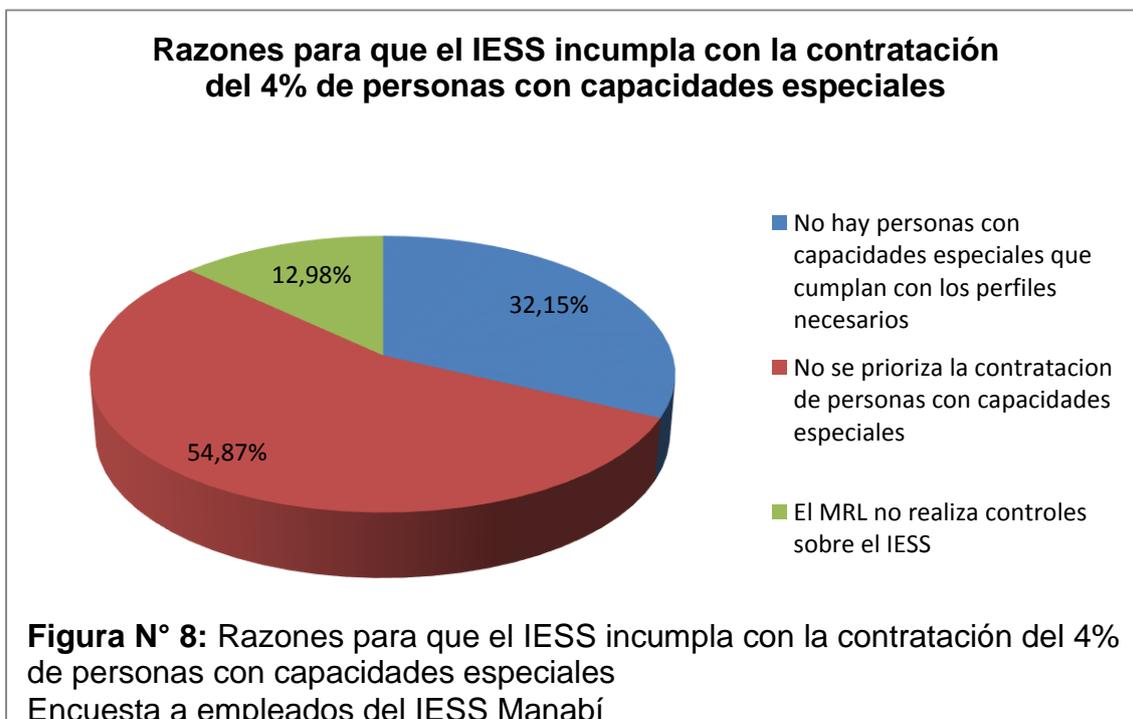
Es preciso que quienes se encarguen de la gestión de talento humano estén conscientes de la necesidad de promover y respetar los derechos de los trabajadores en especial de aquellos que presentan algún nivel de discapacidad o alguna capacidad especial, al igual que los demás empleados de la institución deben gozar de beneficios al igual que de responsabilidad que viabilicen su bienestar y su buena actitud en el clima laboral.

7.- Cual de las siguientes razones puede incidir en que el IESS Manabí no cumpla con la contratación del 4% del personal sean personas con capacidades especiales.

Tabla N° 7: Razones para que el IESS incumpla con la contratación del 4% de personas con capacidades especiales

N°	Alternativa	F	%
1	No hay personas con capacidades especiales que cumplan con los perfiles necesarios	109	32,15
2	No se prioriza la contratación de personas con capacidades especial	186	54,87
3	El MRL no realiza controles sobre el IESS	44	12,98
Total		339	100

Encuesta a empleados del IESS Manabí



Análisis e interpretación

En el cuadro y gráfico # 7, se indaga en relación a las razones por las cuales el IESS se encuentra incumpliendo con la contratación del 4% de personas con capacidades especiales; ante lo cual el 54,87% de los encuestados indico que no se prioriza la contratación de personas con capacidades especiales; el 32,15% de los encuestados indico que no hay personas con capacidades especiales que cumplan con los perfiles necesarios; finalmente un 12,98% de los encuestados indico que el MRL (Ministerio de Relaciones Laborales) no realiza controles al IESS.

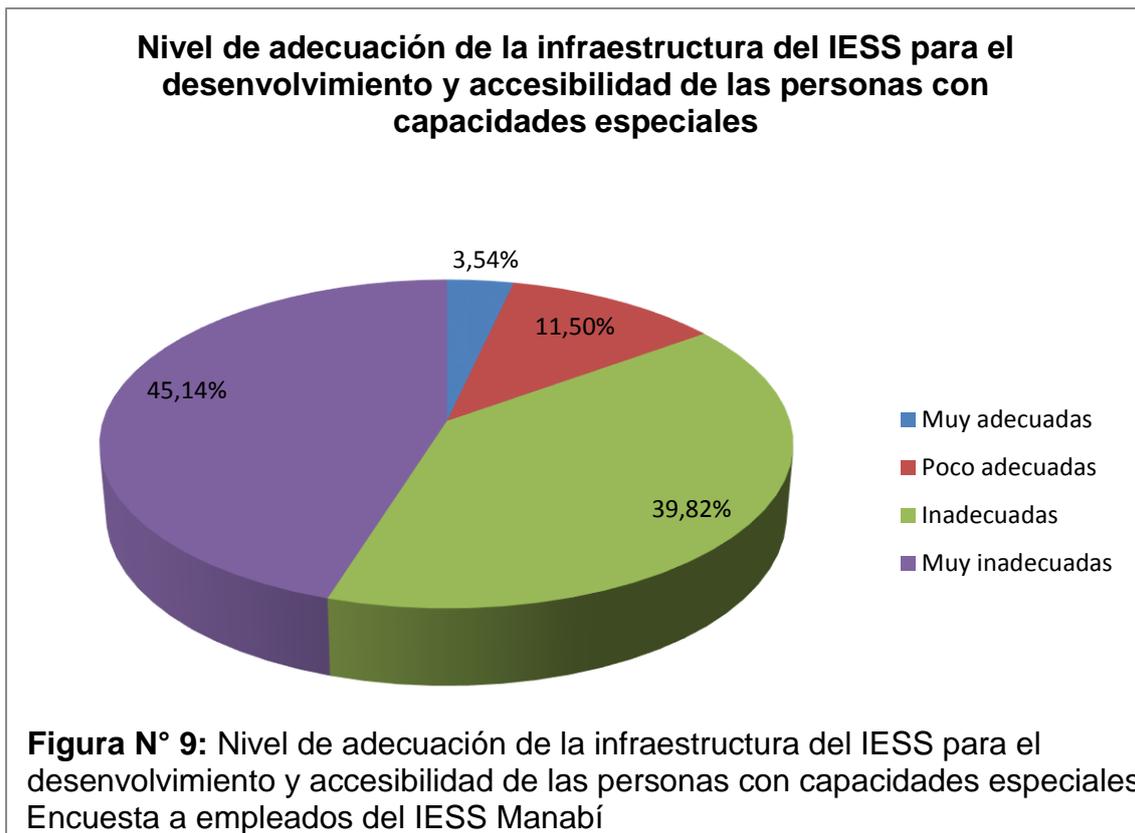
De los resultados obtenidos la mayoría coincide que al interior del IESS desde su administración no se prioriza la contratación de personas con capacidades especiales lo cual se comprueba dado que actualmente el IESS no cuenta con el 4% del compromiso en contratar a las personas con discapacidad. Es fundamental que el IESS Manabí identifique esta situación y propicie la contratación de personas con discapacidad para vincular a este conjunto vulnerable de personas al mercado laboral.

8.- A su criterio que tan adecuada considera las condiciones de infraestructura del IESS para el desenvolvimiento y accesibilidad de personas con capacidades especiales.

Tabla N° 8: Nivel de adecuación de la infraestructura del IESS para el desenvolvimiento y accesibilidad de las personas con capacidades especiales

N°	Alternativa	F	%
1	Muy adecuadas	12	3,54
2	Poco adecuadas	39	11,50
3	Inadecuadas	135	39,82
4	Muy inadecuadas	153	45,14
Total		339	100

Encuesta a empleados del IESS Manabí



Análisis e interpretación

En el cuadro y gráfico # 8, se aborda el aspecto en relación a la adecuación de las condiciones de infraestructura del IESS para el desenvolvimiento y accesibilidad de personas con capacidades especiales; obteniendo como resultado que un 45,14% de los empleados la calificaron de muy inadecuadas, mientras que el 39,82% de los empleados las denominó como inadecuadas, un 11,50% la calificó como poco adecuadas y finalmente un 3,54% la calificó de muy adecuada.

Con estos resultados se colige que la mayoría de los empleados indican que la infraestructura del IESS no presta las condiciones necesarias para el desenvolvimiento y accesibilidad de personas con capacidades especiales lo que detiene la inclusión de las personas discapacitadas a la actividad laboral.

Es fundamental que el IESS aparte de ser una institución de atención de salud inicie un programa de mejoramiento de la infraestructura de sus edificios

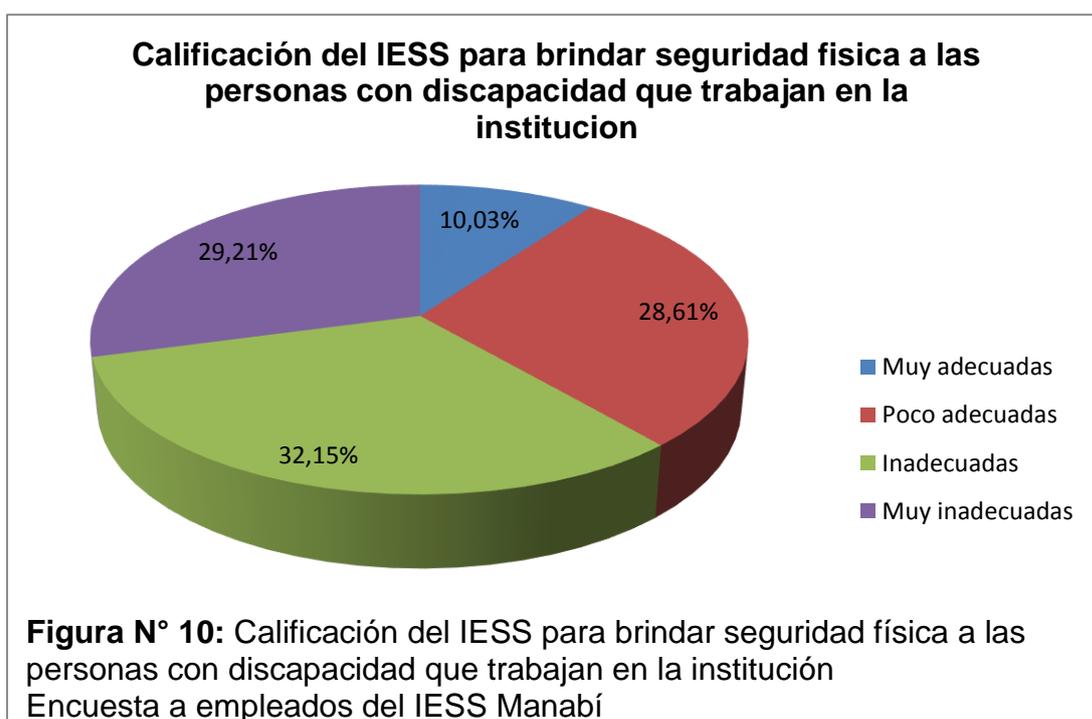
buscando la mejor manera para que existan espacios que permitan la accesibilidad de personas con capacidades especiales.

9.- Como calificaría las instalaciones del IESS, para brindar seguridad física de personas con discapacidad que trabajan en dicha institución.

Tabla N° 9: Calificación del IESS para brindar seguridad física a las personas con discapacidad que trabajan en la institución

N°	Alternativa	F	%
1	Muy adecuadas	34	10,03
2	Poco adecuadas	97	28,61
3	Inadecuadas	109	32,15
4	Muy inadecuadas	99	29,21
Total		339	100

Encuesta a empleados del IESS Manabí



Análisis e interpretación

En el cuadro y gráfico # 9, se observa la capacidad de la infraestructura del IESS para brindar seguridad física a personas con capacidades especiales; obteniendo como resultado que un 32,15% de los empleados la calificaron de inadecuadas, mientras que el 29,21% de los empleados las denominó como muy inadecuadas, un 28,61 la calificó como poco adecuadas y finalmente un 10,03% la calificó de muy adecuada.

Mediante los resultados se comprueba que la mayoría de los empleados indican que la infraestructura del IESS no presta las condiciones necesarias para la seguridad física de personas con capacidades especiales lo que incide de alguna manera en esta disminución de la inclusión.

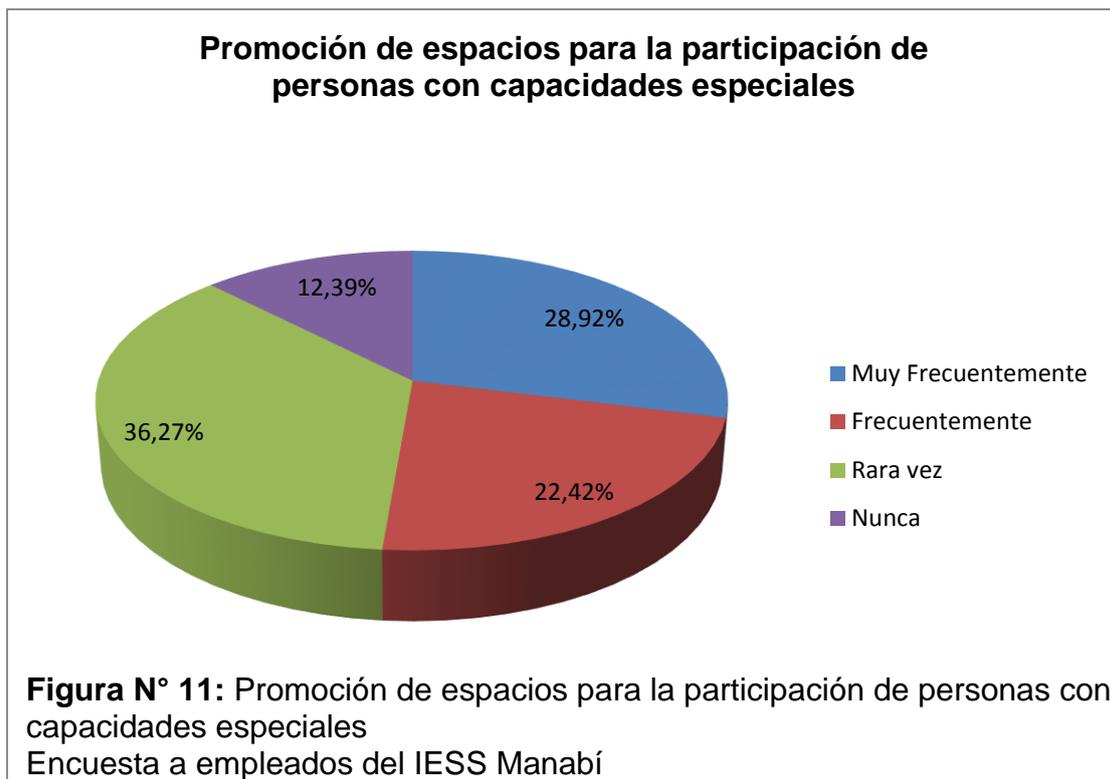
Actualmente uno de los parámetros de mayor interés para un buen clima laboral es la capacidad de brindar seguridad a la integridad física, no tan solo a los usuarios sino también de los empleados particularmente cuando aquellos servidores público poseen algún nivel de discapacidad.

10.- El IESS Manabí promueve continuamente espacios para la participación de aquellos empleados con capacidades especiales.

Tabla N° 10: Promoción de espacios para la participación de personas con capacidades especiales

N°	Alternativa	F	%
1	Muy frecuentemente	98	28,91
2	Frecuentemente	76	22,42
3	Rara vez	123	36,28
4	Nunca	42	12,39

Encuesta a empleados del IESS Manabí



Análisis e interpretación

En el cuadro y gráfico # 10, se aborda el aspecto en relación a la promoción de espacios para la participación de aquellos empleados que presentan alguna discapacidad; obteniendo como resultado que un 36,28% de los empleados indico la alternativa rara vez, mientras que el 28,91% de los empleados indico la alternativa muy frecuentemente; el 22,42% de ellos señalo la alternativa frecuentemente y finalmente el 12,39% de ellos señalo que nunca.

Teniendo en consideración estos resultados la mayoría indica que en rara vez se promueven espacios de participación para las personas con discapacidad, situación preocupante puesto que a mayor participación mayor inclusión en el medio laboral y mayor promoción de derecho.

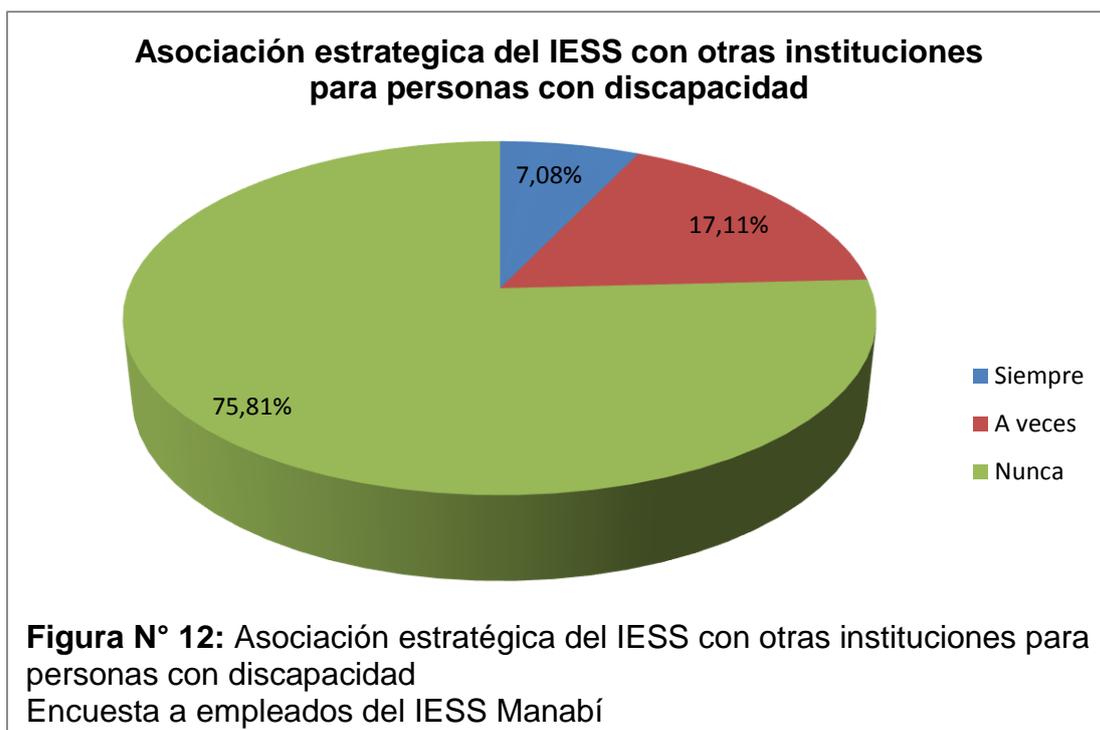
Así la participación se consolida como uno de los derechos fundamentales de toda persona posibilita una mejor adaptabilidad, mayor placer en realizar el trabajo que ejecuta día a día, incrementa la autoestima y la productividad.

11.- El IESS Manabí mantiene asociación estratégica con otras instituciones para la capacitación de personas con discapacidad que entren a la nómina del IESS.

Tabla N° 11: Asociación estratégica del IESS con otras instituciones para personas con discapacidad

N°	Alternativa	F	%
1	Siempre	24	7,08
2	A veces	58	17,11
3	Nunca	257	75,81
Total		339	100

Encuesta a empleados del IESS Manabí



Análisis e interpretación

En el cuadro y gráfico # 11, se expresa la existencia de asociaciones estratégicas del IESS con otras instituciones para la capacitación de personas con discapacidad para que entren a la nómina del IESS, ante los cual los resultados fueron que un 75,81% de los empleados indico nunca; mientras que el 17,11% de ellos indico que esto se hace a veces y finalmente un 7,08% señalo la alternativa siempre.

Se evidencia que la mayoría de los empleados coinciden en nunca se ha realizado este tipo de convenio, es así que se podría decir que el IESS Manabí precisa desarrollar estrategias para por medio de otras instituciones como el SECAP capacitar a personas con discapacidad para que puedan ser incluidas en la nómina del IESS.

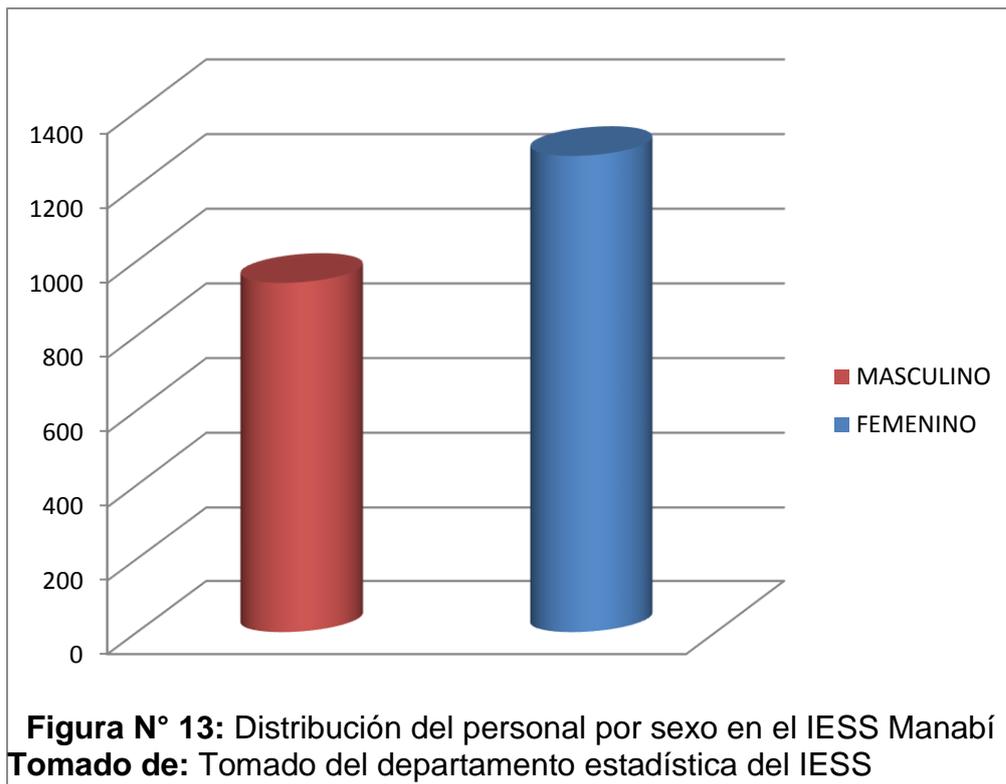
En este sentido es fundamental que todas las empresas desarrollen un sistema de capacitación mediante el cual se propicie un mayor crecimiento de la inclusión de personas discapacitadas al mercado laboral.

TOTAL DEL PERSONAL DEL IESS DE MANABI

Tabla N° 12: Distribución del personal por sexo en el IESS Manabí.

ORDEN	SEXO	F	%	P
1	MASCULINO	941	42,34	0,42
2	FEMENINO	1281	57,65	0,57
TOTAL		2222	99,99	0,99

Tomado de: Tomado del departamento estadística del IESS



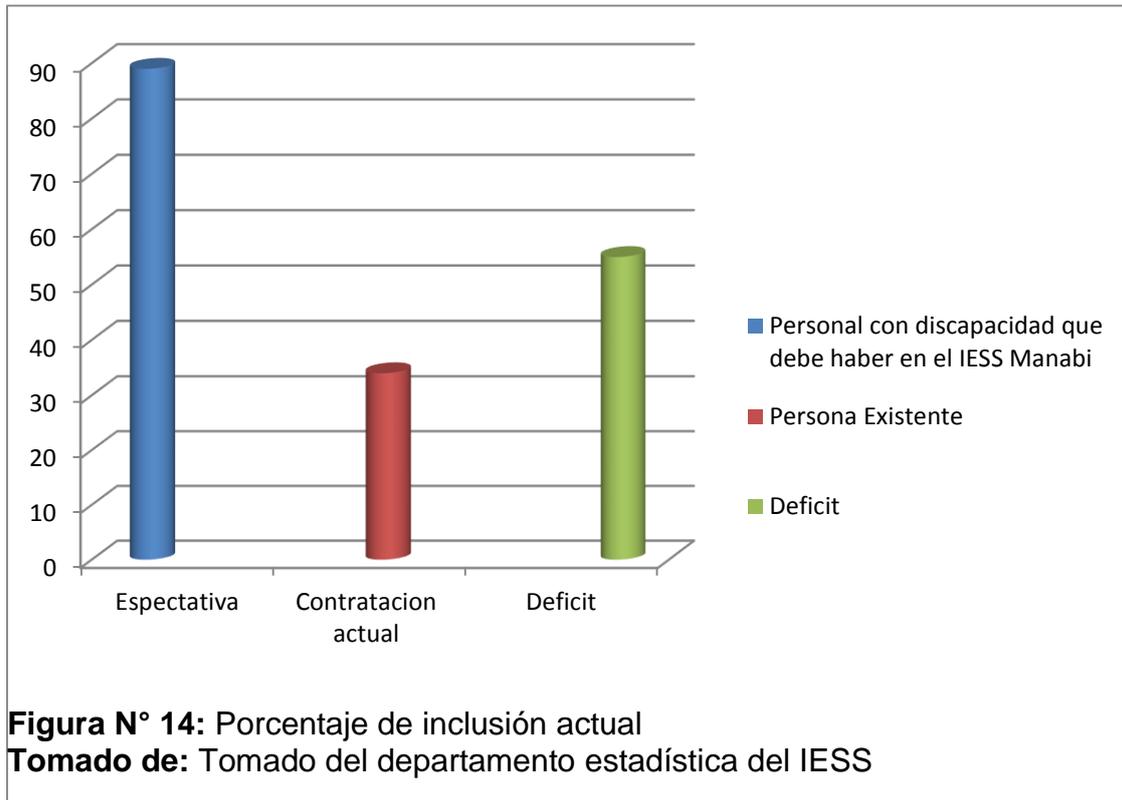
Inclusión en porcentajes en el IESS Manabí.

A continuación un cálculo en relación al número de personas con discapacidad que debe tener el IESS Manabí en nómina.

2222 - 100%

X 4% X=89 empleados con discapacidad

Sin embargo esta institución solo cuenta con 34 personas que pertenecen al grupo vulnerable de discapacitados.



CAPITULO IV

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

4.1. Análisis de los resultados

- El Administrador de instituciones debe estar al tanto de las leyes tanto de Ley Orgánica de Discapacidad así como de la LOSEP y demás cuerpos legales para propiciar de forma efectiva su cumplimiento y procurar la superación de errores en la aplicación de estas normas.

- Se presume que el IESS Manabí al momento no cuenta con el porcentaje de personas con discapacidad en su nómina de servidores lo que al momento es muy necesario para la colectividad de la provincia dado que es un buen número de servidores los que podrían ingresar al encontrarse entre las personas con discapacidad.

- Es necesario que las autoridades correspondientes como es el caso del MRL inspecciones y posibilite el cumplimiento de la Ley de Discapacidades en empresas públicas y privadas de forma eficiente garantizando así una verdadera inclusión laboral a las personas con discapacidad y con enfermedades catastróficas.

4.2. Conclusiones

La discapacidad es la existencia de una limitación que puede ser física, mental o psíquica, las personas catalogadas con algún tipo de discapacidad son capaces de ser incluidas en el ambiente laboral y a nivel regional y mundial se busca su inclusión en base a la protección de sus derechos y a la valoración de sus capacidades y talentos.

Basándose en los resultados se podría decir que al momento no se cumple con lo estipulado por la LOSEP, La Constitución de la Republica y la Ley Orgánica de discapacidad en el IESS de Manabí de tal manera que el Ecuador no aplica con lo establecido en las leyes.

La vinculación de personas con discapacidad a la vida productiva, fortalece el desarrollo económico y social de forma uniforme sin distinción, por ello se debe propiciar la valoración continua de las personas con discapacidad al ámbito laboral.

Las instituciones del IESS Manabí no cuentan con los elementos estructurales que faciliten la accesibilidad, movilidad y seguridad de las personas con capacidades especiales.

La propuesta consiste en una estrategia de capacitación a las autoridades del IESS mediante un taller, la misma que debe ser complementada por el IESS a nivel nacional con otro elementos como es el caso de la remodelación de los edificios para la movilidad de los discapacitados, la capacitación de empleados para laborar con compañeros que presenten discapacidad y la sensibilización de los usuarios direccionada a la valoración de los servicios provistos por personas con discapacidad.

CAPITULO V

5. Estrategia para la difusión de la Ley de Inclusión laboral a personas con discapacidad.

Ejes del plan

- Difusión de la ley de inclusión laboral y resultados de la investigación en el IESS Manabí.
- Socialización de método (coaching), estrategias, actividades y compromisos para la vinculación laboral de personas con discapacidad
- Ampliación del respeto al derecho de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y adaptación al clima de trabajo.

AGENDA TENTATIVA DE TALLERES DEL PLAN

Tabla N° 13: Planificación de talleres.

DATOS INFORMATIVOS:

FECHA:

HORARIO: 08H00 - 17H00

LUGAR: HOSPITALES DEL IESS EN LA PROVINCIA DE MANABÍ

DÍA 1	Contenidos	Procesos	Recursos
08h00 09h00	Ambientación	Armar rompecabezas con frases célebres relacionadas a la discapacidad. Formar parejas a través de la unión de las partes del rompecabezas. Dialogar con su pareja y definir su apreciación	Tarjetas Rompecabezas Presentaciones en Power Point

<p>09h00</p> <p>09h30</p> <p>11h00</p> <p>12h00</p> <p>13h00</p> <p>15h00</p> <p>16h00</p>	<p>Ley de inclusión de personas con discapacidad</p>	<p>de la frase; y sus Expectativas Temores y Compromisos</p> <p>Presentar a su pareja de trabajo, expresando la información obtenida en el diálogo.</p> <p>Confrontar las Expectativas con los objetivos del taller.</p> <p>Disolver los temores</p> <p>Establecer los compromisos</p> <p>Definir normas de organización</p> <p>Cerrar el ejercicio invitándolos a ser activos durante toda la jornada de capacitación.</p> <p>Formación de grupos de trabajo a través de la selección de tarjetas numeradas.</p> <p>Análisis grupal de la información de la Ley y sus diferentes artículos</p> <p>Definición de conclusiones grupales en sus respectivas hojas de trabajo.</p> <p>Procesamiento de la información en plenaria, debate sobre los pros y contras existentes al incursionar personas con discapacidad en el ámbito laboral.</p> <p>ALMUERZO</p> <p>Presentación de varios casos en legislación que han penado el no cumplimiento de la ley de inclusión de discapacitado (casos nacionales y extranjeros)</p> <p>Emitir criterios favorables en base a la aplicación de la ley de inclusión de</p>	<p>Texto de la ley de inclusión laboral</p> <p>Archivos y casos relacionados</p>
--	---	---	--

<p>DÍA 2</p> <p>08:00</p> <p>09:00</p> <p>12:00</p> <p>13:00</p> <p>15h00</p> <p>16h30</p> <p>17h00</p>	<p>Métodos de inclusión laboral de los discapacitados mediante la adaptación al clima laboral</p> <p>Método coaching</p>	<p>personas con discapacidad al mercado laboral.</p> <p>Realizar lectura mediante diapositivas de personas con altos grados de discapacidad que se han podido incorporar exitosamente al mercado laboral.</p> <p>Dialogar acerca de la lectura e identificar que para incorporar exitosamente personas con discapacidad es preciso tener empatía y predisposición.</p> <p>Comentar casos de inclusión laboral conocidos por los participantes de la capacitación.</p> <p>ALMUERZO</p> <p>Socializar el método coaching para la inserción laboral de personas con discapacidad</p> <p>Ejemplificar este método y analizar otras actividades y estrategias desarrolladas para la incorporación laboral de personas con discapacidad.</p> <p>Realizar una dinámica relacionada al padecimiento de la discapacidad.</p> <p>Caracterizar el trato que se le ha proporcionado a las personas con discapacidad (la marginación y la exclusión, el no reconocimiento de sus capacidades y talentos)</p> <p>ALMUERZO</p> <p>Formar grupos de trabajo; cada grupo estará a cargo de la exposición mediante técnica de al menos tres derechos de personas con discapacidad.</p>	<p>Textos</p> <p>Diagrama del método coaching,</p> <p>Diapositivas</p> <p>Derechos de los discapacitados; videos, diapositivas, vestuario, etc.</p>
<p>DIA 3</p> <p>08:00</p> <p>10:00</p> <p>11:00</p> <p>12:00</p> <p>13:00</p> <p>13h00</p>	<p>Derechos de las personas con discapacidad.</p>	<p>Realizar una dinámica relacionada al padecimiento de la discapacidad.</p> <p>Caracterizar el trato que se le ha proporcionado a las personas con discapacidad (la marginación y la exclusión, el no reconocimiento de sus capacidades y talentos)</p> <p>ALMUERZO</p> <p>Formar grupos de trabajo; cada grupo estará a cargo de la exposición mediante técnica de al menos tres derechos de personas con discapacidad.</p>	<p>Derechos de los discapacitados; videos, diapositivas, vestuario, etc.</p>

REFERENCIAS

- Amate, A. (2006). *Discapacidad: Lo que todos debemos saber*. Washington D.C. : Organizacion Panamericana de la Salud .
- Asamblea Nacional. (2012). *LOSEP*. Ecuador: Cooperacion y estudio de publicaciones.
- Becerra, T. (2012). *Empleo Normalizado con Apoyo*. Badajoz: FUTUEX.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2001). *Administracion de Recursos Humanos* . Mexico: Thomson Learning .
- Cayo, L. (2010). *Inclusion, discapacidad y empleo* . España: CINCA SA .
- CIDPD. (2006). *Convencion Internacional Sobre los Derechos de Personas con Discapacidad*.
- Comisión Andina de Juristas. (2004). *Protección de los derechos humanos*. Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosado.
- Comite Consultivo de las Personas con Limitaciones. (1995). *Ley N° 361*. Bogota.
- Comité Nacional de Personas con Discapacidad . (1996). *Ley de Personas con discapacidad* . Bolivia.
- CONADIS. (02 de 05 de 2013). *Manual de buenas practicas para la inclusion laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/manual_buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos . (2012). *Declaración de las personas con discapacidad* . Viena: Programa Mundial de Acción Cincerniente a las Personas con Discapacidad.
- Congreso Nacional . (1992). *Consejo Nacional de Discapacidades*.
- Congreso Nacional . (s.f.). *Division Política de Manabí*.
- Congreso Nacional del Ecuador. (1998). *Ley de Seguridad Social*. Quito: Corporacion de publicaciones y estudios.
- Consejo directivo. (2006). *Reglamento Interno del Regimen de Transicion* . Quito.
- Consejo diretivo del IESS. (2007). *Resolucion CD 168*. Quito.

- Consejo Nacional de Discapacidad . (2012). *Insercion laboral*. Ecuador.
- Constitución de la Republica Art. 57 Ley del Seguro Social Obligatorio* . (2011). Quito: Resolución N° CI 082, 084, 137.
- DPTO. DE COMUNICACIÓN Y PSICOLOGÍA SOCIAL. (12 de 08 de 2012). *Intervencion psicosocial con personas con discapacidad*. Obtenido de <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14438/1/INTERVENCION%20PSICOSOCIAL%20EN%20DISCAPACIDAD.RUA.pdf>
- Eusse, E. (2007). *Educación Física y discapacidad; practicas corporales inclusivas* . Antioquia : Funambulos .
- Garcia, P. (2010). *Psicologia Organizacional* . Argentina: New Empresa.
- H. Congreso Nacional. (2011). *Ley de seguridad social*. Quito: Registro Oficial.
- IESS. (13 de Agosto de 2007). *Seguridad Social en el Ecuador*. Recuperado el 26 de Agosto de 2014, de Monografias.com: <http://www.monografias.com>
- Illescas, O. (2012). *Insercion laboral*. Ecuador: Universidad de Cuenca.
- INEC. (2010). *Senso de poblacion y vivienda 2010*. Quito.
- Instituto de Seguridad Social de Manabi. (2011). *Antecedente historico del Seguro Social* . Portoviejo.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1 de Enero de 2010). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Recuperado el 15 de Abril de 2014, de <http://www.iesg.gob.ec/es/web/guest/inst-quienes-somos>
- Ley Organica de Discapacidades. (2012). *Inclusion laboral*. Ecuador.
- Ley Organica del Servicio Publico. (2013). *Insercion laboral*. Ecuador.
- Loewy, M. (2009). *Trabajar, ¿Por qué no?* Newsweek.
- Lopez, M. (2008). *Discapacida: Magnitud de la Discapacidad en Argentina. Apuntes para el mejoramiento de las prácticas en relación a las personas con discapacidad*. Buenos Aires: Centro de Investigaciones Sociologicas.
- Lorenzo, R. (12 de 08 de 2011). *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. Obtenido de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/Est04.pdf

- M. Empleo. (26 de Septiembre de 2013). *Ministerio de empleo y seguridad social*. Recuperado el 26 de Agosto de 2014, de Ministerio de empleo y seguridad social: <http://www.empleo.gob.es>
- Mejia, L. (02 de 02 de 2009). *Derechos Humanos, Discapacidad: Uso actual y posibilidades Futuras*. Obtenido de <http://inclusionlaboral.blogspot.com/2009/02/reconocimiento-de-la-necesidad-de.html>
- Menendez, J. (10 de 05 de 2012). *Discapacidad en el trabajo*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos97/desafios-insercion-laboral-personas-discapacidad/desafios-inse...>
- Milan, L. (2013). *Historia que Inspiran*. Cordova.
- Ministerio de Familia. (s.f.). *Ley para la integracion de personas incapacitadas*. CONAPI.
- Ministerio de la mujer y desarrollo social. (2011). *La ley general de la persona con discapacidad*. Peru: CONAIS.
- Ministerio de la mujer y desarrollo social. (25 de 08 de 2011). *Ley General de la Persona con Discapacidad*. Obtenido de http://www.conadisperu.gob.pe/web/documentos/legal/gestion/ley_genera_l_persona_discapacidad.pdf
- Ministerio de la mujer y desarrollo social. (2011). *Ley general de las persona con discapacidad*. Peru: Peruanas S.A.C.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Inclusion laboral*. Ecuador: Ministerio de Relaciones Laborales.
- Molina, P., & Tarres, P. (2010). *Terapia Ocupacional en Geriatría: Principios y práctica*. España : Elsevier España SL.
- Moreno, Y. (21 de 05 de 2014). *Para que los derechos de todas las personas sean respetadas*. Obtenido de http://arteabogado.blogspot.com/2014/05/abogados-y-derecho-derecho-y-abogados_21.html
- Naciones Unidas derechos humanos. (2010). *Convención sobre los Derechos*. Nueva York: Ginebra.
- OIT. (2013). *Empresa Inclusiva*.
- OMS. (2011). *Discapacidad*. España: Jorge Santillan S.A.

- OMS, Organización Mundial de la Salud. (s.f.). 2011.
on. (s.f.).
- ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos* . Paris.
- ONU. (2009). *Declaración de Copenhague*. Copenhague.
- ONU. (2011). *Convención Internacional Sobre los derechos de las personas con discapacidad* . Estados Unidos.
- ONU. (2012). *Programa de Acción del Cairo personas con discapacidad*. Cairo.
- ONU, Organización de las Naciones Unidas. (2011).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2012). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. España.
- Organización de las Naciones Unidas. (1976). *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales*. Nueva York: ONU.
- Organización Mundial de Salud. (2012). *Discapacidad*. España: Estupillan, S.L.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: CINCA.
- Pantano, L. (2009). *Jornadas de difusión y seguimiento de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Buenos Aires.
- Peña, J. (2004). *Desigualdad social y relaciones de trabajo* . Salamanca: Cervantes.
- Pereya, M. (2005 de Diciembre de 2003). Los procesos de inclusión y exclusión de las personas con discapacidad . (D. Social, Ed.) *Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, 100.
- Perez, L. (2008). *Los menores con discapacidad en España*. España: CERMI.
- Piantoni, C. (2001). *Expresión, comunicación y discapacidad: modelos pedagógicos y didácticos* . España : MARCEA SA DE EDICIONES .
- Recalpe, C. (2013). *Inclusión laboral en las empresas públicas*. Ecuador: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

- Rodriguez, L. (2003). *La inclusion escolar del alumno con discapacidad intelectual*. Creamos Alternativas.
- Ruiz, D. (2013). *Manual de estadística*. España: Universidad Pablo de Olavide.
- Salazar Navarro, S. R. (21 de Mayo de 2014). *Abogados y derecho, Derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado el 30 de Junio de 2014, de http://arteabogado.blogspot.com/2014/05/abogados-y-derecho-derecho-y-abogados_21.html
- Sanchez, Luis. (03 de 06 de 2012). *Los derechos humanos de las minorias etnicas*. Obtenido de <http://www.pdhre.org/rights/ethnicity-sp.html>
- Schalock, R. (2013). *Discapacidad e inclusion: manual para docencia* . Mexico: Amarú Ediciones .
- Scott, J. (2009). *Características del desarrollo en discapacitados*. Asuncion : OSR.
- Superintendencia de Riegos del Trabajo. (2012). *Salud de los trabajadores*. Mexico: Universidad de Texas.
- Yuni, J. (2008). *Discapacidad en la escena familiar*. Argentina: ENCUENTRO GRUPO EDITOR.

ANEXOS

Anexo N° 1: Fotografías



OFICINAS DEL IESS EN QUITO



OFICINAS DEL IESS EN QUITO



HOSPITAL DEL IESS PORTOVIEJO



EMERGENCIA DEL HOSPITAL DEL IESS PORTOVIEJO

HOSPITAL DEL IESS MANTA



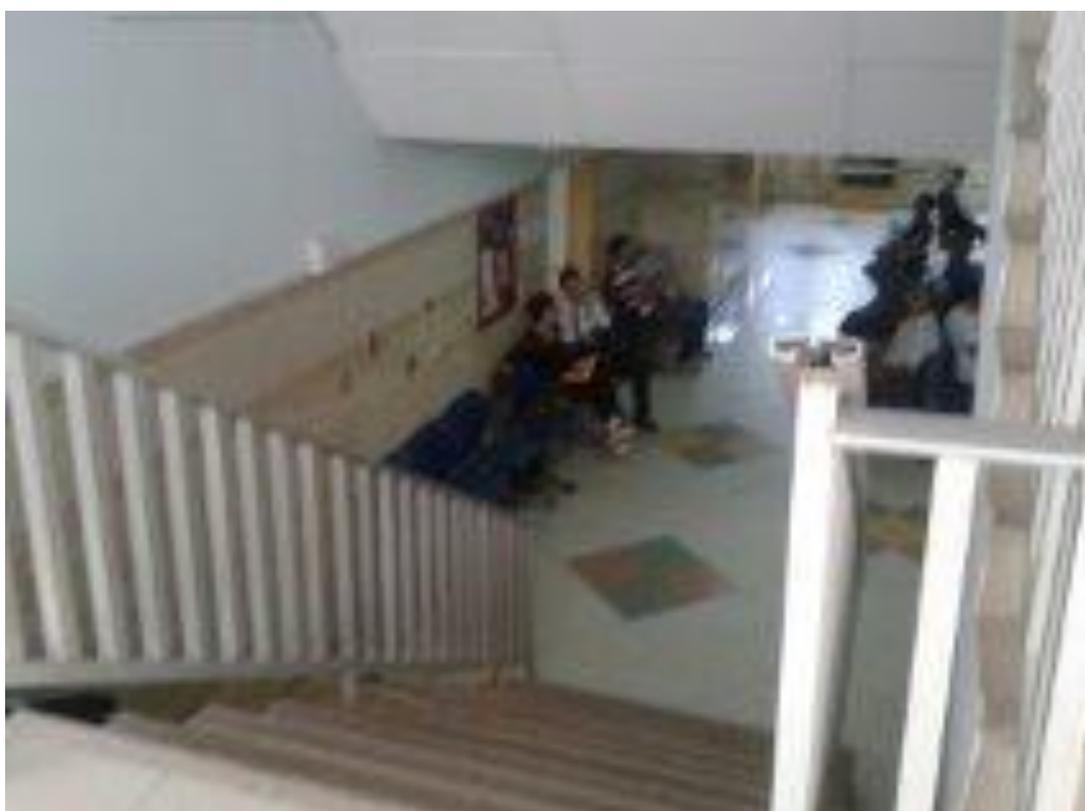
HOSPITAL DEL IESS CHONE



Fotos Identificando uno de los accesos a un área del hospital del IESS Portoviejo en el cual se aprecia que no existen facilidades para personas con discapacidad.



Como se ve las escaleras no son una ayuda para las personas en silla de ruedas y adicionalmente a esta área no se puede acceder por medio de ascensor.



Anexo 2: Encuestas aplicadas al personal del IESS Manabí.



UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
POSGRADO DE ADMINISTRACIÓN DE INSTITUCIONES DE SALUD

ENCUESTA

Instrucciones: Favor seleccionar la alternativa que crea la mas indicada en cada una de las preguntas.

Objetivo: Analizar las características de la inclusion laboral de personas discapacitadas en el IESS Manabí.

1.- La administración se preocupa por la incorporación de personas con discapacidad en el ambiente laboral del IESS Manabí.

- Siempre ()
A veces ()
Nunca ()

2.- Se capacita al personal del IESS para trabajar en conjunto con personas con capacidades especiales.

- Muy frecuentemente ()
Frecuentemente ()
Rara vez ()
Nunca()

3.- Se realizan campañas direccionadas a los usuarios para que valoren el trabajo de las personas con capacidades especiales en el IESS.

- Muy frecuentemente ()
Frecuentemente ()

Rara vez ()

Nunca()

4.- Existe un manual de funciones con puestos identificados para ser desempeñados por personas con capacidades especiales

Si ()

No ()

Tal vez ()

5.- De qué manera el personal trata a los compañeros que tienen capacidades especiales

De forma normal igual que a los demás ()

Se les trata como personas en desventaja ()

Como personas con limitaciones ()

6.- El IESS y su administración se preocupa por brindar beneficios a los empleados con capacidades especiales.

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

7.- Cual de las siguientes razones puede incidir en que el IESS Manabí no cumpla con la contratación del 4% del personal sean personas con capacidades especiales

No hay personas con capacidades especiales que cumplan con los perfiles necesarios ()

No se prioriza la contratación de personas con capacidades especiales ()

El MRL no realiza controles sobre el IESS ()

8.- A su criterio que tan adecuada considera las condiciones de infraestructura del IESS para el desenvolvimiento y accesibilidad de personas con capacidades especiales.

Muy adecuadas ()

Poco adecuadas ()

Inadecuadas ()

Muy inadecuadas ()

9.- Como calificaría las instalaciones del IESS, para brindar seguridad física de personas con discapacidad que trabajan en dicha institución.

Muy adecuadas ()

Poco adecuadas ()

Inadecuadas ()

Muy inadecuadas ()

10.- El IESS Manabí promueve continuamente espacios para la participación de aquellos empleados con capacidades especiales.

Muy frecuentemente ()

Frecuentemente ()

Rara vez ()

Nunca ()

11.- El IESS Manabí mantiene asociación estratégica con otras instituciones para la capacitación de personas con discapacidad que entren a la nómina del IESS.

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

Anexo 2: Estadísticas de Portoviejo, Manta y Chone

PERSONAL DEL SEGURO CAMPESSINO DE MANABÍ

Tabla N° 14: Distribución del personal por sexo del seguro campesino Manabí.

ORDEN	SEXO	F	%	P
1	MASCULINO	197	51,84	0,51
2	FEMENINO	183	48,15	0,48
TOTAL		380	99,99	0,99

Tomado de: Tomado del departamento estadística del IESS

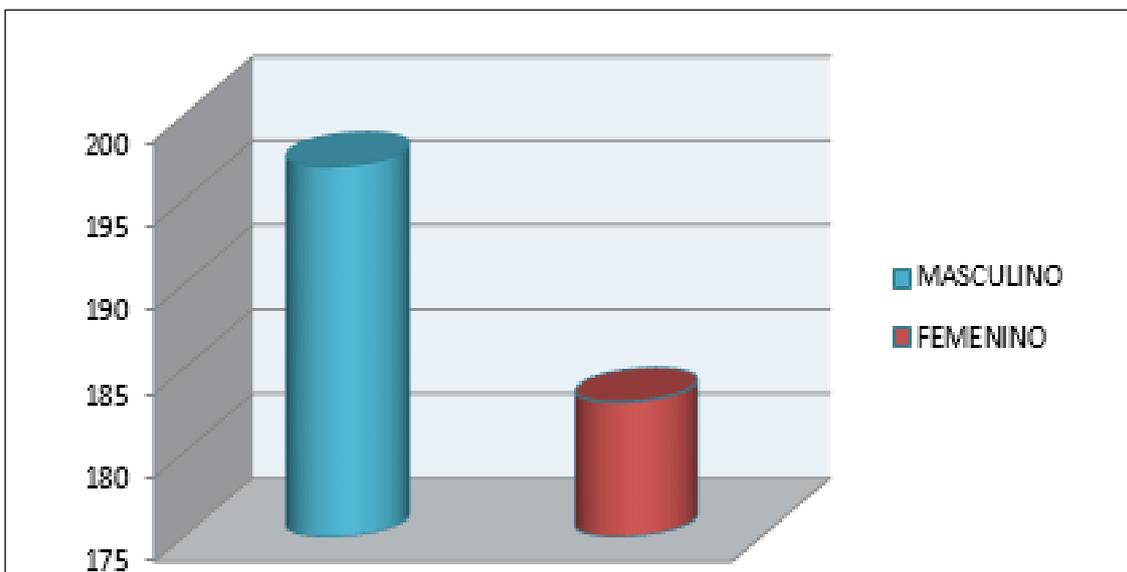


Figura N° 15: P Distribución del personal por sexo del seguro campesino Manabí.

Tomado de: Tomado del departamento estadística del IESS

Porcentaje de discapacitados que debería existir en el seguro Campesino de Manabí.

380 - 100%

X 4% X=15

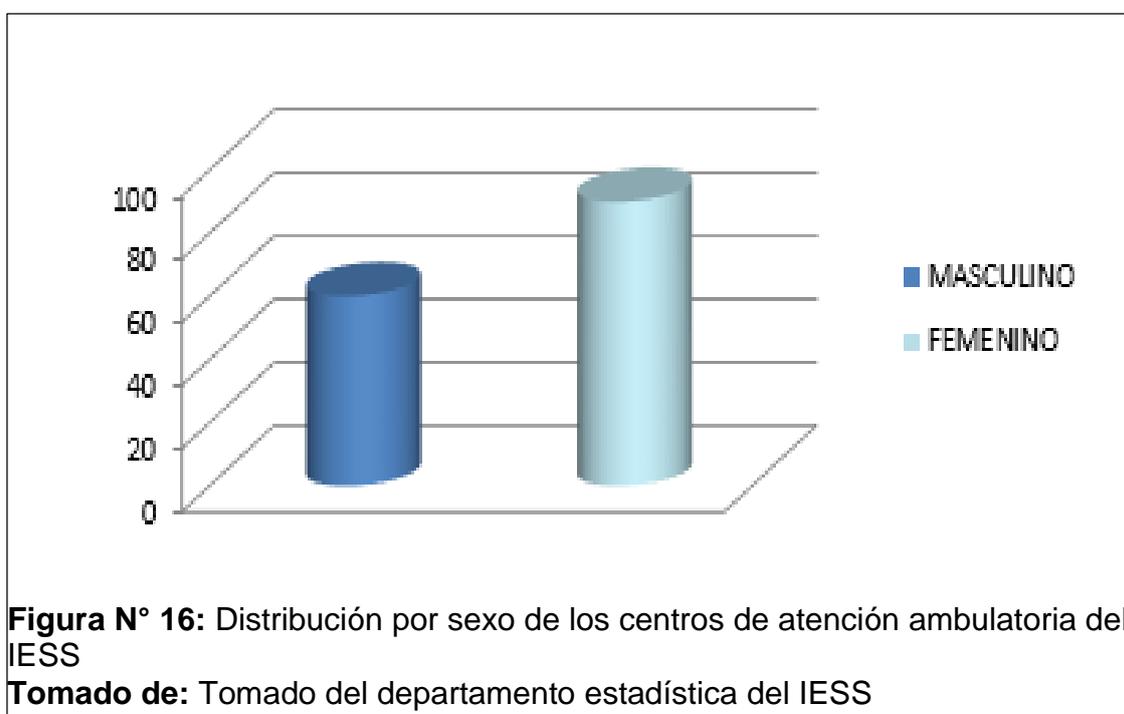
Actualmente no existe ningún empleado en esta institución pública del IESS

PERSONAL DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN AMBULATORIA IESS

Tabla N° 15: Distribución por sexo de los centros de atención ambulatoria del IESS

ORDEN	SEXO	F	%	P
1	MASCULINO	60	40	0,4
2	FEMENINO	90	60	0,6
TOTAL		150	100	1

Tomado de: Tomado del departamento estadística del IESS



Personal de los Centros de Atención Ambulatorio IESS

Porcentaje de discapacitados que debería existir en los centros de atención Ambulatorio IESS.

150 - 100%

X 4% X=6

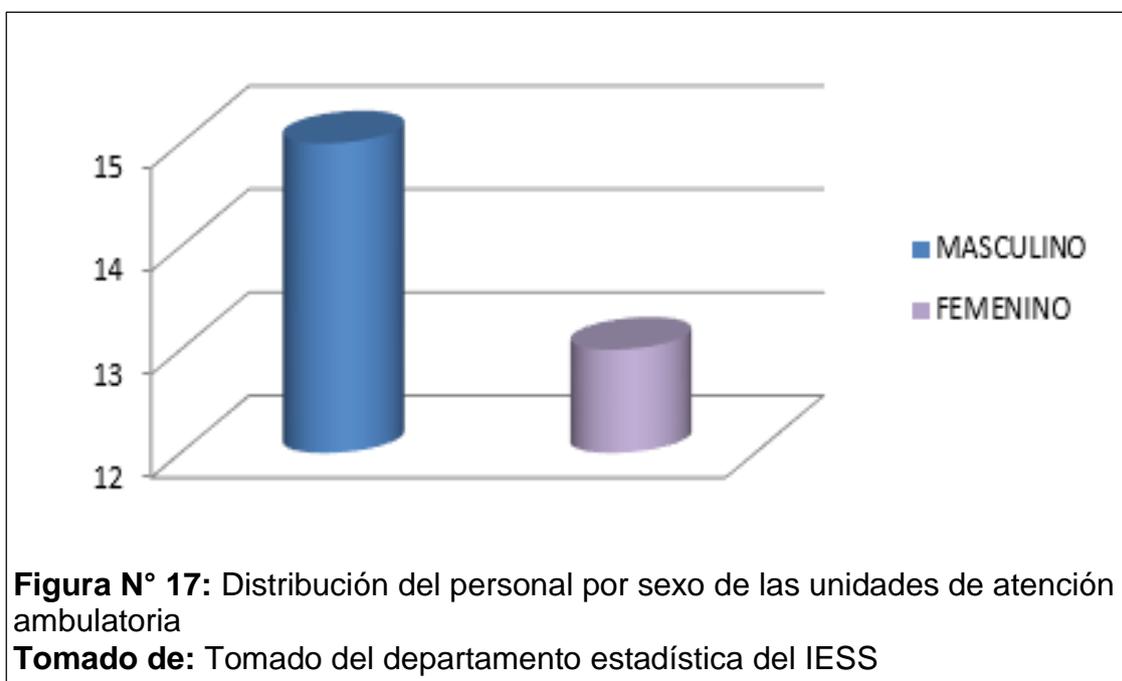
Actualmente no existe ningún empleado en esta institución pública del IESS

PERSONAL DE LAS UNIDADES DE ATENCION AMBULATORIAS IESS

Tabla N° 16: Distribución del personal por sexo de las unidades de atención ambulatoria

ORDEN	SEXO	F	%	P
1	MASCULINO	15	53,57	0,53
2	FEMENINO	13	46,2	0,46
TOTAL		28	99,99	0,99

Tomado de: Tomado del departamento estadística del IESS



Personal de las unidades de atención ambulatoria IESS

Porcentaje de discapacitados que debería existir en las unidades de atención ambulatoria IEES.

28 - 100%

X 4% X=1

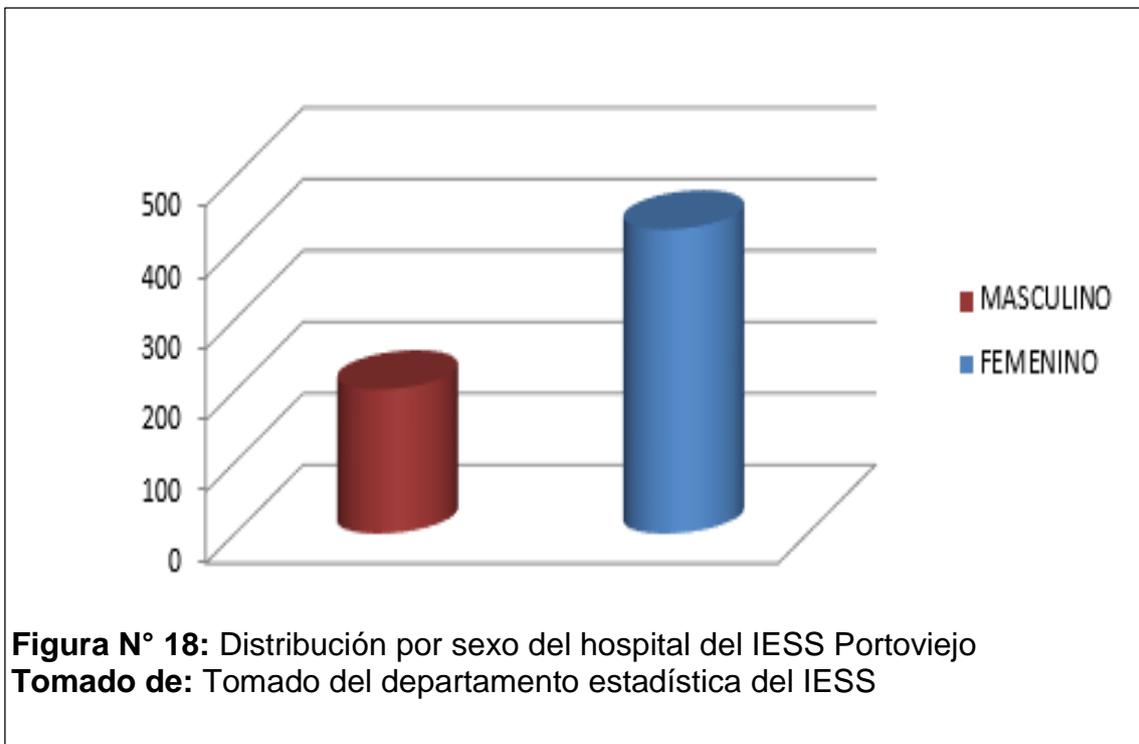
Actualmente no existe ningún empleado en esta institución pública del IESS

PERSONAL DEL HOSPITAL IEES PORTOVIEJO

Tabla N° 17: Distribución por sexo del hospital del IEES Portoviejo

ORDEN	SEXO	F	%	P
1	MASCULINO	202	32,16	0,32
2	FEMENINO	426	67,83	0,67
TOTAL		628	99,99	0,99

Tomado de: Tomado del departamento estadística del IEES



Personal del hospital IEES Portoviejo

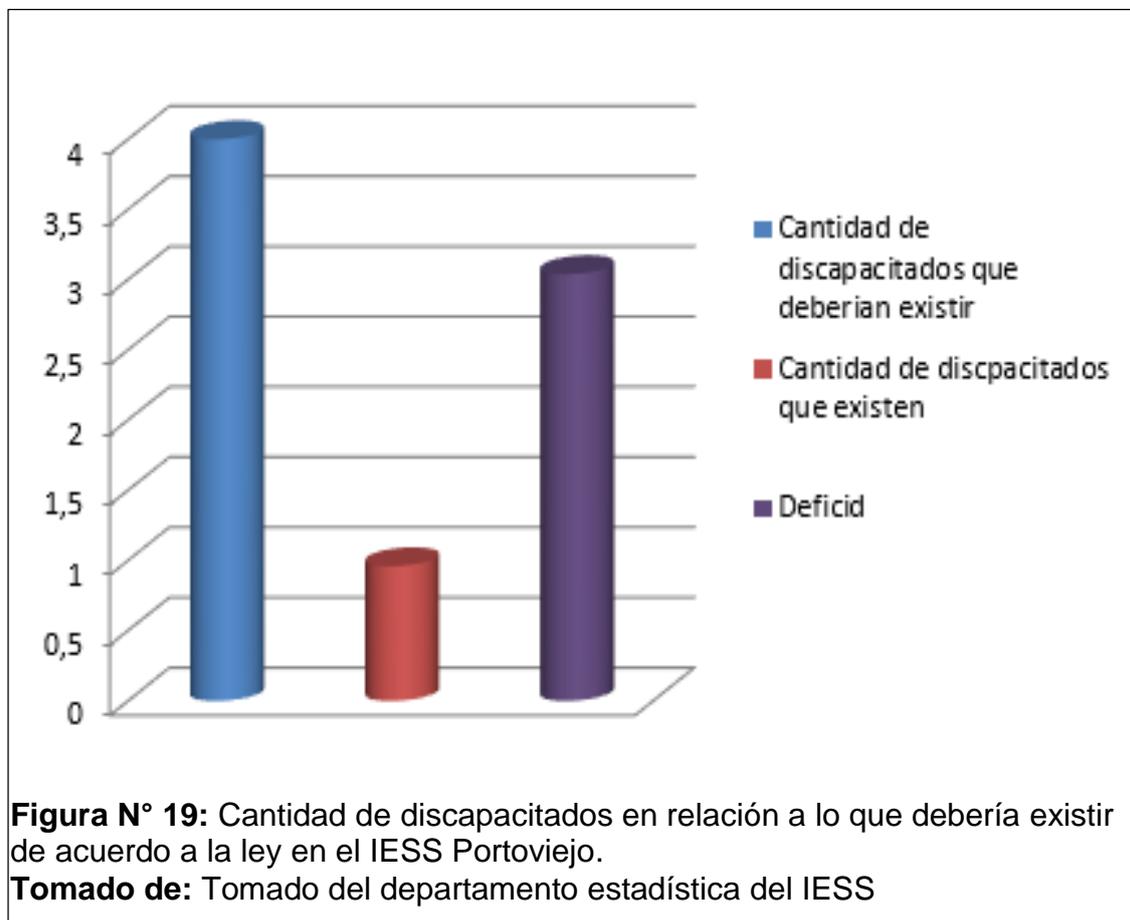
Porcentaje de discapacitados que debería existir en el hospital IEES Portoviejo.

628 - 100%

X 4% X=24

Actualmente no existen 16 empleados con discapacidad presentado de esta manera un déficit. 3,04 %

Déficit de Empleados con discapacidad en el IESS Portoviejo



PERSONAL DEL HOSPITAL IESS MANTA

Tabla N° 18: Distribución por sexo del personal del IESS Manta

ORDEN	SEXO	F	%	P
1	MASCULINO	281	47,14	0,47
2	FEMENINO	315	52,85	0,52
TOTAL		596	99,99	0,99

Tomado de: Tomado del departamento estadística del IESS

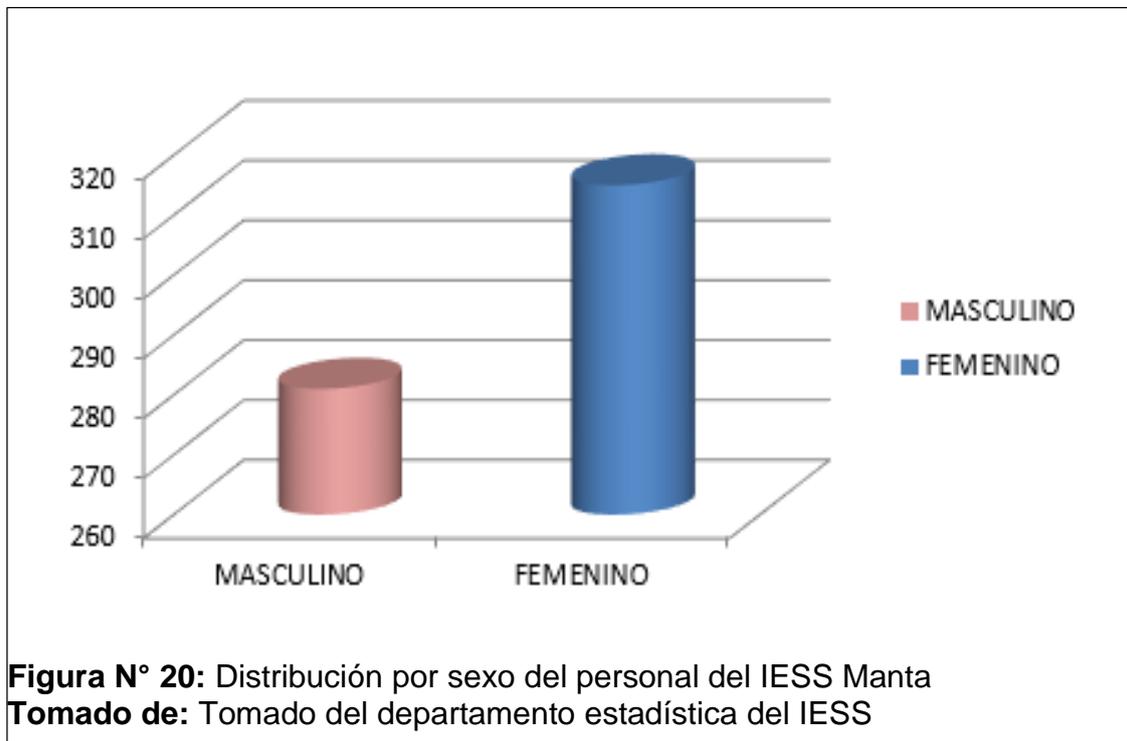


Figura N° 20: Distribución por sexo del personal del IESS Manta
Tomado de: Tomado del departamento estadística del IESS

Personal del hospital IESS Manta

Porcentaje de discapacitados que debería existir en el hospital IESS Manta.

596 - 100%

X 4% X=23

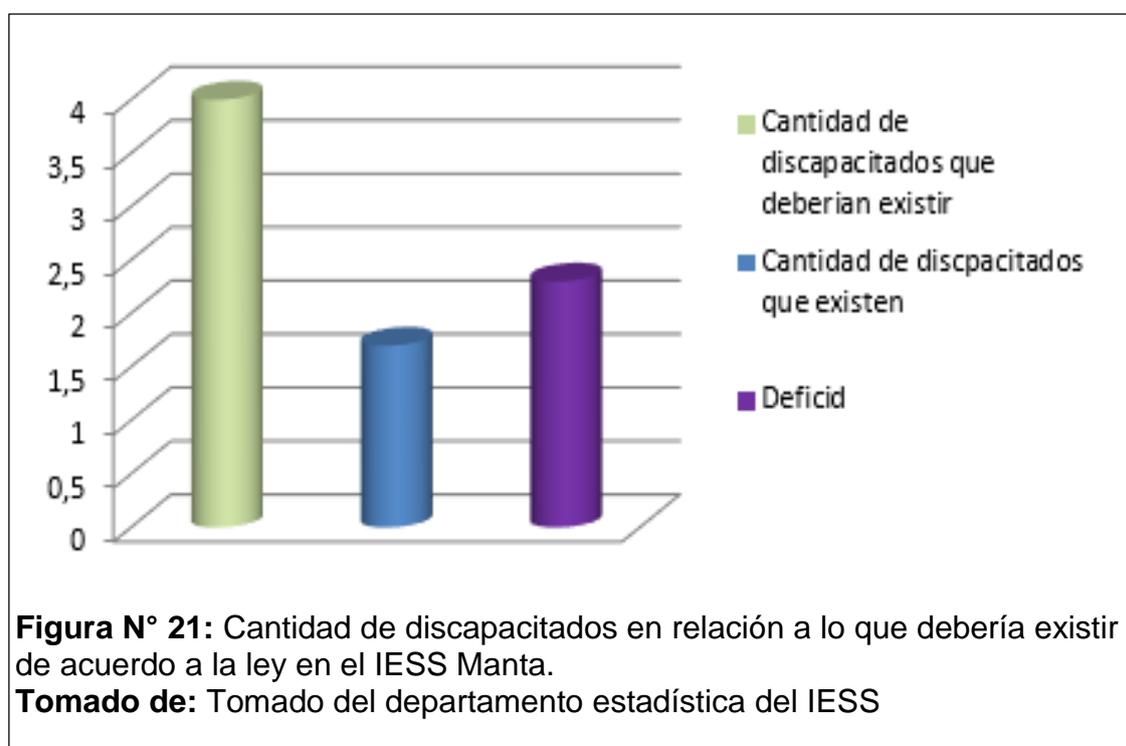
Actualmente existen 10 empleados con discapacidad

23 - 4%

10 - X X=1,7 %

Existiendo un déficit de 2,3 %

Déficit de Empleados con discapacidad en el IESS Manta

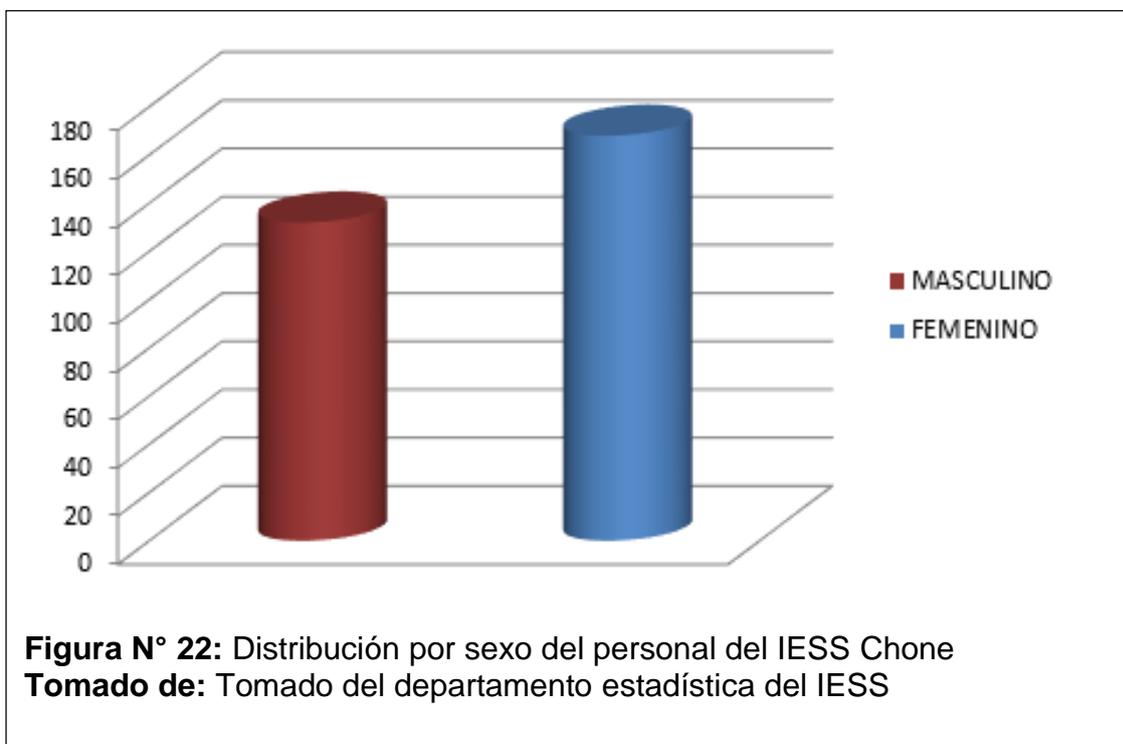


PERSONAL DEL HOSPITAL IESS CHONE

Tabla N° 19: Distribución por sexo del personal del IESS Chone

ORDEN	SEXO	F	%	P
1	MASCULINO	132	44	0,44
2	FEMENINO	168	56	0,56
TOTAL		300	100	1

Tomado de: Tomado del departamento estadística del IESS



Porcentaje de discapacitados que debería existir en el hospital IESS Chone

$$300 - 100\%$$

$$X \quad 4\% \quad X=12$$

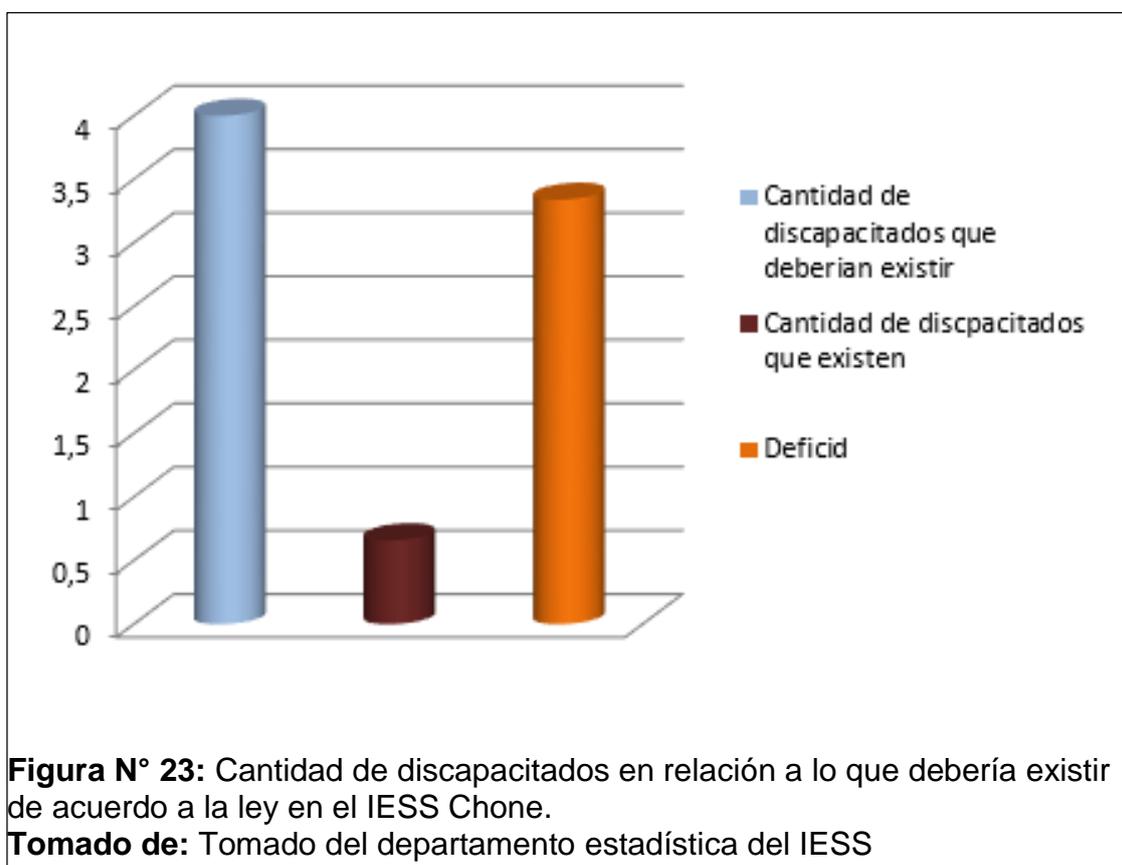
Actualmente existen 2 empleados con discapacidad

$$12 - 4\%$$

$$2 - X \quad X=0,66 \%$$

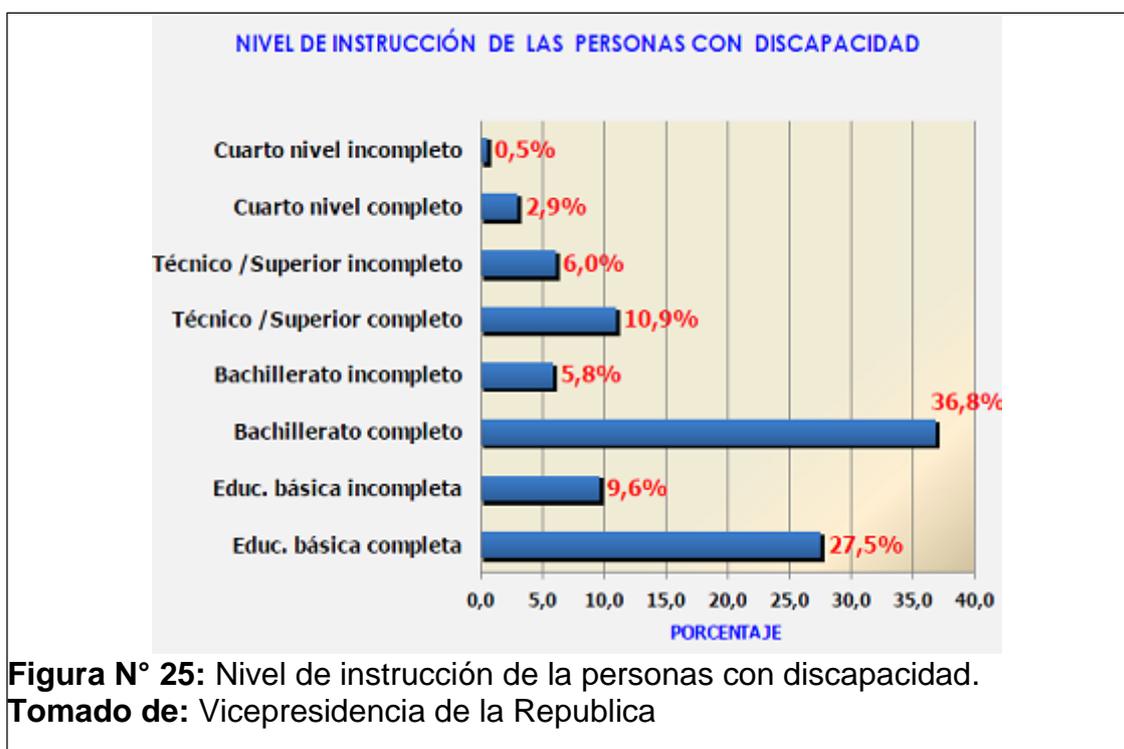
Existiendo un déficit de 3,34 %

Déficit de Empleados con discapacidad en el IESS Chone



Anexo 3: Estadística en relación a la inserción laboral en el Ecuador.

Primer Registro Nacional Sobre Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad (Pichincha 6 de noviembre del 2009 al 15 de diciembre del 2009)



Un limitante en cuestión de inclusión laboral es el nivel de estudios de los individuos, ya que la mayoría de ellos solo han terminado su educación básica y secundaria, lo cual limita el campo laboral en el que se pueden desempeñar, por lo que si se quiere llegar a una mayor inclusión de este sector, se debe comenzar con la capacitación de estas personas.

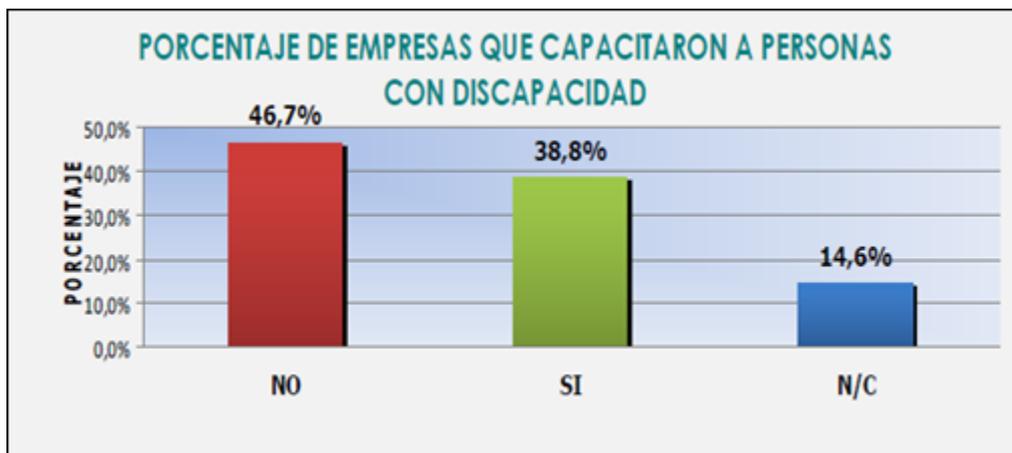


Figura N° 26: Porcentajes de empresas que capacitaron a personas con discapacidad.

Tomado de: Vicepresidencia de la Republica

De igual manera se debe instituir normas de capacitación dentro de las empresas contratantes.



Figura N° 27: Nivel de implementación de adecuaciones en los espacios de trabajo en las empresas.

Tomado de: Vicepresidencia de la Republica

Otro limitante es la infraestructura, ya que es importante facilitar a este sector su movilidad y acceso a sus lugares de trabajo.

ANEXO N° 4

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ



Portoviejo, 10 de Marzo del 2014

A petición verbal de los Doctores Silvia Macías, Marco Orquera y Jorge Paute

Yo, Lcda. Aracely Romero, Directora Provincial del IESS (E) confirmo y doy fe que los datos que corresponden a la cantidad del personal laborando para el IESS de Manabí entregados a los nombrados Doctores son reales y sacados del banco de información, que se presentaron hasta el año 2013, en el área de Talento Humano del IESS de Manabí. Los mismos que son:

	N° Personal	N° Discapacitados
IESS Provincial de Manabí	140	6
Seguro Campesino de Manabí	380	0
Atención Ambulatoria del IESS	150	0
Unidades de Atención Ambulatoria	28	0
Hospital del IESS de Portoviejo	628	16
Hospital del IESS de Manta	596	10
Hospital del IESS de Chone	300	2

Es todo lo que puedo informar en honor a la verdad

Es Justicia



DIRECCIÓN PROVINCIAL IESS
MANABÍ
Aracely R. de Zambrano
Lcda. Aracely R. de Zambrano Mg. Sp.
DIRECTORA PROVINCIAL DEL IESS (E)

