



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARRERA: INGENIERÍA DE EMPRESAS

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del título de:

INGENIERO DE EMPRESAS

TEMA:

ESTABLECIMIENTO DE LA DEMANDA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES EN LAS EMPRESAS DEL CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO, AÑO 2016.

AUTORES:

CALERO JIMENEZ DIEGO PATRICIO

YUNGAN PILAMUNGA EDWIN DANILO

RIOBAMBA - ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Certificamos que el presente trabajo de titulación ha sido desarrollado por los Sr. Calero Jiménez Diego Patricio, Yungan Pilamunga Edwin Danilo, quienes han cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autoriza su presentación.

Ing. Diego Ramiro Barba Bayas

DIRECTOR

Ing. Carlos Patricio Arguello Mendoza

MIEMBRO

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotros Calero Jiménez Diego Patricio, Yungan Pilamunga Edwin Danilo, declaramos que el presente trabajo de titulación es de mi autoría y que los resultados del mismo son auténticos y originales. Los textos constantes en el documento que provienen de otra fuente están debidamente citados y referenciados.

Como autores asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación.

Riobamba, de 2017

ASPIRANTES

Calero Jiménez Diego Patricio

Yungan Pilamunga Edwin Danilo

C.C 020197589-3

C.C: 040138829-3

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a Dios, por haberme dado la oportunidad de vivir y llenar mi camino de bendiciones, a mis padres que siempre estuvieron para mí con un consejo y palabras de aliento, recordándome lo mucho que me aman, a mis hermanos por apoyarme y enseñarme la importancia del amor de familia, por estar pendientes de mi bienestar, a mis amigos y a todas las personas que estuvieron en los buenos y malos momentos de mi formación como profesional.

Danilo Yungan

Este trabajo se lo dedico a Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no renunciar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades. A mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos más difíciles y por ayudarme con los recursos necesarios para realizar mis estudios. A mis hermanos, hijos gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida, mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo comprensión y consejos en los momentos difíciles.

Diego Calero

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi guía espiritual durante mi formación como profesional y por todas las bendiciones que derramo sobre mí en este tiempo.

A mi madre Rosa Pilamunga y mi padre Pedro Yungan por ser un ejemplo de lucha, superación y amor porque gracias a su sacrificio, trabajo y apoyo me dieron el estudio además de enseñarme valores y principios que siempre han estado presentes para tomar una decisión.

A los Ingenieros Diego Barba y Patricio Arguello director y miembro de la presente investigación por su apoyo, tiempo y dedicación al guiarme con sus conocimientos durante la realización del presente trabajo.

A todos mis amigos y familiares quienes comparten este gran logro alcanzado de corazón mil gracias.

Danilo Yungan

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mis Padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quien a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación, siendo mi apoyo en todo momento depositando su entera confianza en cada reto que se me presenta.

El presente trabajo de Titulación primeramente me gustaría agradecerle a ti Dios porque has estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome, dándome la fortaleza para culminar esta etapa de mi vida.

A mis padres por ser un ejemplo de superación, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar, educación siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba, gracias por los valores y principios que me enseñaron han sido un pilar fundamental en este largo camino.

A los Ingenieros Diego Barba y Patricio Arguello director y miembro por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Diego Calero

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|----------|
| Portada..... | i |
| Certificación del tribunal | ii |
| Declaración de autenticidad..... | iii |
| Dedicatoria..... | iv |
| Agradecimiento..... | v |
| Agradecimiento..... | vi |
| Índice general..... | vii |
| Índice de tablas | xi |
| Índice de gráficos..... | xii |
| Índice de anexos..... | xiii |
| Resumen..... | xiv |
| Abstract..... | xv |
| Introducción | 1 |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA..... | 2 |
| 1.1 ANTECEDENTES..... | 2 |
| 1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 4 |
| 1.2.1 Formulación del Problema..... | 5 |
| 1.2.2 Delimitación del Problema | 5 |
| 1.3 JUSTIFICACIÓN | 5 |
| 1.4 OBJETIVOS | 6 |
| 1.4.1 Objetivo general:..... | 6 |
| 1.4.2 Objetivos específicos: | 6 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEORICO | 7 |
| 2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS | 7 |
| 2.1.1 Discapacidad en la Antigüedad..... | 7 |
| 2.1.2 En el Ecuador..... | 10 |
| 2.1.3 Personas con Discapacidad Registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) | 12 |
| 2.1.4 Discapacidad en Riobamba..... | 13 |
| 2.1.5 Inserción laboral de las personas con discapacidad..... | 14 |
| 2.1.6 Investigaciones efectuadas sobre el tema: | 17 |

| | | |
|-------|---|-----------|
| 2.2 | FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA | 19 |
| 2.2.1 | Demanda laboral para personas con discapacidad en el ecuador. | 19 |
| 2.2.2 | Inserción laboral | 19 |
| 2.2.3 | Inserción laboral en Chimborazo | 20 |
| 2.2.4 | Causas del por qué las empresas no contratan personas con discapacidades. . | 21 |
| 2.2.5 | Discapacidad | 22 |
| 2.2.6 | Discapacidad Intelectual | 23 |
| 2.2.7 | Discapacidad Física. | 25 |
| 2.2.8 | Discapacidad Sensorial. | 26 |
| 2.3 | HIPOTESIS | 26 |
| 2.4 | VARIABLES | 27 |
| 2.4.1 | Variable Independiente | 27 |
| 2.4.2 | Variable Dependiente | 27 |
| | CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO | 28 |
| 3.1 | MODALIDAD DE LA INVESTIGACION | 28 |
| 3.1.1 | Metodologías cualitativas | 28 |
| 3.1.2 | Escenarios de la investigación cualitativa | 28 |
| 3.1.3 | Diseños de investigación cualitativa..... | 29 |
| 3.1.4 | Elección del método cualitativo..... | 29 |
| 3.2 | TIPOS DE INVESTIGACIÓN | 30 |
| 3.2.1 | La investigación descriptiva | 30 |
| 3.2.2 | Investigación de Documental..... | 30 |
| 3.3 | POBLACION Y MUESTRA..... | 30 |
| 3.3.1 | Población | 30 |
| 3.3.2 | Muestra | 31 |
| 3.3.3 | Fórmula para calcular la muestra..... | 31 |
| 3.4 | METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS | 32 |
| 3.4.1 | Método Inductivo..... | 32 |
| 3.4.2 | Método Descriptivo | 33 |
| 3.4.3 | Técnicas e Instrumentos..... | 33 |
| 3.5 | RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES LOCALES | 34 |
| 3.5.1 | Información sobre discapacidad | 52 |
| 3.5.2 | Demostración de la hipótesis | 70 |

| | | |
|------------------------------------|---|-------------------------------|
| 3.5.3 | Determinación de la demanda laboral para las personas con discapacidad | ¡Error! Marcador no definido. |
| CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITO | | 75 |
| 4.1 | TEMA | 75 |
| 4.1.1 | Objetivo general..... | 75 |
| 4.1.2 | Objetivos específicos | 75 |
| 4.1.3 | Lineamiento legal | 76 |
| 4.1.4 | Proceso de inclusión de personas con discapacidad | 78 |
| 4.2 | EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA | 81 |
| 4.2.1 | Estructura del centro de asesoría y promoción de empleo para la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Riobamba | 81 |
| 4.2.2 | Descripción de la propuesta | 82 |
| 4.2.3 | Datos del Centro | 83 |
| 4.2.4 | Misión | 83 |
| 4.2.5 | Visión..... | 83 |
| 4.2.6 | Estructura organizacional | 84 |
| 4.2.7 | Manual de funciones | 84 |
| 4.2.8 | Plan de Acción | 89 |
| 4.2.9 | Componentes de la propuesta: | 90 |
| 4.2.10 | Etapa pre-operativa | 91 |
| 4.3 | ETAPA OPERATIVA | 91 |
| 4.3.1 | Componente I “Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios”: | 91 |
| 4.3.2 | Componente II “Inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados”: | 93 |
| 4.3.3 | Componente III “Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual”: | 101 |
| 4.3.4 | Componente IV “Capacitación en autoempleo para personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas”: | 106 |
| 4.4 | PRESUPUESTO CENTRO | 109 |
| 4.5 | CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN | 111 |
| CONCLUSIONES | | 112 |
| RECOMENDACIONES..... | | 113 |
| BIBLIOGRAFÍA | | 114 |

ANEXOS 116

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------|--|-----|
| Tabla 1: | Personas con discapacidad incluidas laboralmente por provincia. | 20 |
| Tabla 2: | Caracterización de la muestra | 34 |
| Tabla 3: | Formación Gerencial..... | 49 |
| Tabla 4: | Edad de los Gerentes..... | 50 |
| Tabla 5: | Experiencia Laboral | 51 |
| Tabla 6: | Marco Legal..... | 52 |
| Tabla 7: | Eficiencia de las personas con discapacidad..... | 53 |
| Tabla 8: | Acción Filantrópica de la empresa..... | 54 |
| Tabla 9: | Margen Legal | 55 |
| Tabla 10: | Contratación de personas con discapacidad..... | 56 |
| Tabla 11: | Requieren las empresas contratar personas con discapacidad. | 57 |
| Tabla 12: | Contratar en el futuro inmediato | 58 |
| Tabla 13: | Contrataría personal con discapacidad solo por cumplir la ley. | 59 |
| Tabla 14: | Actitud positiva de las personas con discapacidad | 60 |
| Tabla 15: | Por qué no contrataría personas con discapacidad..... | 61 |
| Tabla 16: | Tipo de limitación..... | 62 |
| Tabla 17: | Nivel Educativo. | 63 |
| Tabla 18: | Requiere experiencia laboral para la contratación. | 64 |
| Tabla 19: | Requieren capacitación laboral las personas con discapacidad su empresa . | 65 |
| Tabla 20: | Su empresa invertirá en capacitación para el personal con discapacidad. | 66 |
| Tabla 21: | Su empresa apoyaría a la creación de un centro de capacitación. | 67 |
| Tabla 22: | Áreas que requieren capacitación. | 68 |
| Tabla 23: | Datos de la frecuencia Observada..... | 70 |
| Tabla 24: | Datos de la frecuencia esperada..... | 71 |
| Tabla 25: | Cálculo del Chicuadrado..... | 72 |
| Tabla 26: | Centros de apoyos a personas con discapacidad..... | 94 |
| Tabla 27: | Inversión fija | 109 |
| Tabla 28: | Inversiones Diferidas | 110 |
| Tabla 29: | Capital de trabajo | 110 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | | |
|-------------|--|-----|
| Gráfico 1: | Conquista laboral en personas con discapacidad..... | 3 |
| Gráfico 2: | Personas con discapacidad registrada en el CONADIS..... | 12 |
| Gráfico 3: | Personas con discapacidad registrada..... | 13 |
| Gráfico 4: | Discapacidad en Riobamba..... | 13 |
| Gráfico 5: | Formación Gerencial..... | 49 |
| Gráfico 6: | Edad promedio de los Gerentes..... | 50 |
| Gráfico 7: | Experiencia Gerencial..... | 51 |
| Gráfico 8: | Marco Legal..... | 52 |
| Gráfico 9: | Eficiencia de las personas con discapacidad..... | 53 |
| Gráfico 10: | Acción Filantrópica de la empresa..... | 54 |
| Gráfico 11: | Margen Legal..... | 55 |
| Gráfico 12: | Contratación de personas con discapacidad..... | 56 |
| Gráfico 13: | Requieren las empresas contratar personas con discapacidad..... | 57 |
| Gráfico 14: | Contratar en el futuro inmediato..... | 58 |
| Gráfico 15: | Contrataría personal con discapacidad solo por cumplir la ley..... | 59 |
| Gráfico 16: | Actitud positiva de las personas con discapacidad..... | 60 |
| Gráfico 17: | Por qué no contrataría personas con discapacidad..... | 61 |
| Gráfico 18: | Tipo de limitación..... | 62 |
| Gráfico 19: | Nivel Educativo..... | 63 |
| Gráfico 20: | Requiere experiencia laboral para la contratación..... | 64 |
| Gráfico 21: | Requieren capacitación laboral las personas con discapacidad..... | 65 |
| Gráfico 22: | Su empresa invertirá en capacitación para el personal con discapacidad.. | 66 |
| Gráfico 23: | Su empresa apoyaría a la creación de un centro de capacitación..... | 67 |
| Gráfico 24: | Áreas que requieren capacitación..... | 68 |
| Gráfico 25: | Pasos adecuados para la Contratación..... | 79 |
| Gráfico 26: | Datos del Centro..... | 83 |
| Gráfico 27: | Estructura organizacional..... | 84 |
| Gráfico 28: | Mecanismos de promoción para la Inserción laboral..... | 105 |
| Gráfico 29: | Metodologías de Asistencia técnica..... | 108 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--|-----|
| Anexo 1: Formato de encuesta..... | 116 |
| Anexo 2: Instituciones encuestadas | 120 |

RESUMEN

La presente investigación describe el estado actual de la demanda laboral para personas con discapacidades en las empresas del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, año 2016, con el fin de incrementar los porcentajes de inserción laboral y por ende mejorar su calidad de vida. Para la realización de la investigación se ha escogido el método cualitativo ya que permite estudiar a las personas en su entorno laboral, e identificar cuáles son las principales discapacidades que se cree representan un problema al momento de desarrollar una actividad en un puesto de trabajo, además se aplicaron entrevistas, encuestas a los jefes de Talento humano o Gerentes de las instituciones. Según los datos obtenidos en las empresas del cantón Riobamba la demanda Laboral para las personas con discapacidad es de 3.236 personas, en el CONADIS están registrados 4.370 personas con discapacidad que están en busca de una oportunidad de trabajo tomando en cuenta que entre este número se encuentran las personas que no están aptas físicamente para ejercer un trabajo, pero tienen un sustituto que si lo puede realizar. Se propone cubrir esta demanda laboral mediante la formación de un centro interinstitucional de asesoría y promoción de empleo para la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Riobamba, para ello se formulan planes de capacitación, asistencia técnica, acompañamiento y monitoreo al conjunto de involucrados, que proyecte una adecuada vinculación de dicho sector vulnerable con las empresas y demás organizaciones del cantón Riobamba.

Palabras claves: <DISCAPACIDAD> <INSERCIÓN LABORAL> <TALENTO HUMANO> <RIOBAMBA (CANTÓN)> <CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES (CONADIS)>

Ing. Diego Ramiro Barba Bayas

DIRECTOR TRABAJO DE TITULACIÓN

ABSTRACT

This research describes the current state of the labor demand for people with disabilities in companies in Riobamba City, Chimborazo Province, 2016, to increase the percentage of labor insertion, and thus improve their quality of life. To carry out the research, the qualitative method has been chosen since it allows to study the people in their work environment, and to identify which are the main disabilities that we believe represent a problem when developing now of developing an activity in the position of work, in addition, interviews, surveys of human resources, managers or institutions managers were applied. According to the data obtained in Riobamba companies, the labor demand for people with disabilities is 3.236 persons, at CONADIS are registered 4.370 people with disabilities who are looking for a job opportunity, considering that among this number are people who are not physically fit to perform a job, but have a substitute that can do it. It is proposed to cover this labor demand through the formation of an interinstitutional center for employment counseling and promotion for the labor insertion of people with disabilities in Riobamba. For this purpose, training, technical assistance, monitoring and monitoring plans are prepared for all those involved. Project an adequate linkage of this vulnerable sector with Riobamba companies and other organizations.

Keywords: disability, Job insertion, human resources, Riobamba city, CONADIS.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo tiene como finalidad dar a conocer los resultados obtenidos sobre el “Establecimiento de la demanda laboral para personas con discapacidades en las empresas del cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo, año 2016”, trabajo realizado mediante la investigación inductiva que nos permitió relacionar la información recolectada para poder llevar a una conclusión general.

CAPÍTULO I: denominado El Problema, en este capítulo se determina la problemática que aqueja a las personas con discapacidad al momento de buscar la inserción laboral, así como se definen cuáles son los objetivos que se pretenden lograr con el desarrollo de esta investigación.

CAPÍTULO II: denominado Marco Teórico, en él se describe cuáles son los antecedentes que se utilizaron para la investigación, en función de conocimientos investigativos de autores con su debida referencia bibliográfica.

CAPÍTULO III: se refiere al Marco Metodológico, en el cual se establecen las técnicas e instrumentos por los cuales gira el desarrollo investigativo del presente trabajo.

CAPÍTULO IV: se lo conoce como Marco Propositivo, que se refiere a la Formación de un centro interinstitucional de asesoría y promoción de empleo para la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Riobamba, a través de la aplicación de cuatro componentes que serán útiles para lograr la inserción efectiva de personas con discapacidad: componente 1: Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios en la actividad laboral, componente 2: Inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados, componente 3: Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual, componente 4: Capacitación en autoempleo para personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES.

La Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades, 2013-2017, señala algunos argumentos que inciden en el no enrolamiento laboral de personas con discapacidad, en especial de aquellas que padecen discapacidad intelectual. Argumenta aquello en las siguientes razones (CONADIS (2013).

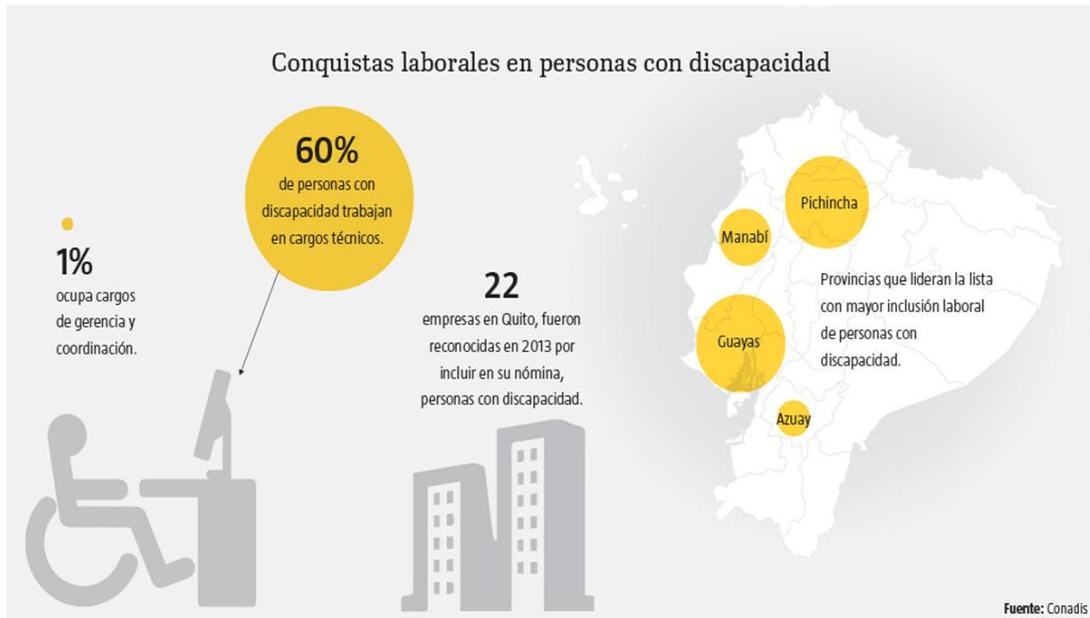
Es muy evidente la resistencia de las empresas a contratar a personas con discapacidad por el prolongado proceso e integración laboral y adaptación del empleado, empleador y equipo de trabajo, además del bajo nivel educativo que posee la mayoría de estas personas, al parecer este es un argumento nada objetivo que exhiben las entidades públicas y privadas con el cual ensalzan el incumplimiento de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo (Ley de cuotas: 4%), hecho que es poco controlado por los organismos competentes.

En cuanto al enrolamiento, no se aplican medidas de acción afirmativa, para procesos de selección de personal (adaptación de test y material de selección, evaluación de conocimientos, competencias, habilidades y destrezas, de acuerdo con los requerimientos de cada discapacidad), debido al desconocimiento de empleadores sobre las potencialidades de las personas con discapacidad para el trabajo. Es notorio además que los servicios de inserción laboral trabajan en forma descoordinada produciéndose duplicación de esfuerzos y desperdicio de recursos.

A más de los argumentos expuesto, es necesario recordar que en Ecuador a marzo del 2015 (INEC, 2015) se proyectaba una PEA de 11.2 millones de hombre y mujeres, de las cuales solo 80.000 personas con discapacidad que representa apenas el 0.71% de dicho indicador macroeconómico, trabajan en empresas públicas y privadas, dato afirmado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), cuyo desagregado indica que el 1% ocupan cargos de gerencia y coordinación, 60% en cargos técnicos, el resto otro tipo de responsabilidades relacionada con la discapacidad que presentan. Son 22 empresas de Quito las han sido recocidas por la empleabilidad ofertada a personas

con discapacidad y en relación a distribución territorial de dicho empleo, Guayas, Pichincha, Manabí y Azuay se distinguen al respecto (inserción laboral, 24 de octubre del 2015). El Telégrafo, p.3).

Gráfico 1: Conquista laboral en personas con discapacidad



Fuente: CONADIS 2015

En cuanto a la realidad de la sierra centro que pertenece a la Zona tres, 3.735 personas con diferentes tipos de discapacidad, están registradas por el Ministerio de Relaciones Laborales en Tungurahua y en Chimborazo que tienen un empleo (El Comercio, 28 de junio del 2014).

Sin embargo, de acuerdo con el Ministerio de Salud, en las dos provincias viven 24.198 personas con discapacidades, de ellas las personas con empleo representan apenas el 15% de dicha población; siendo Chimborazo, la que tiene mayor incidencia al respecto. “Este porcentaje es reducido con relación al número de habitantes”. (Comercio, 2016)

Estas cifras ratifican al sector de personas con discapacidad con una alta vulnerabilidad, quienes aún no encuentran espacios laborales dignos y duraderos, en especial en las empresas locales (acontecimientos percibido en función de los datos oficiales expuestos), lo que motiva el investigar los argumentos que permitan generar una relación de los hechos desde el punto de vista de la responsabilidad social que se

supone deben manejar las empresas al respecto para explicar ¿por qué dichas organizaciones no se muestran del todo favorables para dar cavidad a los ciudadanos discapacitados que no requieren compasión sino simplemente oportunidades para desarrollarse en dicho ámbito.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador registra avances importantes. El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades ha logrado integrar a las personas con discapacidades al sector laboral, pero hay que tener claro que existe mayor acceso a los diferentes empleos para quienes poseen una discapacidad física al representar menor complejidad al momento de desenvolverse en una actividad esto hace que el acceso sea más dinámico, mas no para las personas con discapacidad intelectual por lo cual es muy importante analizar la oferta laboral para este tipo de discapacidad, teniendo claro que este tipo de discapacidad entre más severa se presenta, mayor es el problemas para enrolarlos en cargos con responsabilidades complejas pero si repetitivas que no representen un alto grado de complejidad o especialidad para ejecutar la tarea.

La realidad al respecto es innegable, que no escapa a la presencia de este tipo de preferencia de las empresas para cumplir con la Ley, por ello organizaciones públicas y en especial privadas, emprenden en la ejecución de modelos de rehabilitación, donde la terapia laboral es fundamental para crear condiciones de empleabilidad para la personas con discapacidad intelectual, quienes por la situación y patologías que presentan, requieren oportunidades y sobre todo espacios de inclusión que les permitan demostrar que también son seres humanos útiles para el desarrollo económico local.

En la actualidad la elección de contratar a una persona con discapacidad puede suponer un ahorro a largo plazo, al evitar sanciones por incumplimiento de la ley, además de gozar la reducción de impuestos por contar con personas con discapacidad en la nómina de trabajadores, además de estos factores se promueve un verdadero trabajo en equipo, la sensibilización hacia el personal, el incremento de compromiso laboral con este grupo de personas vulnerables, acciones que permiten mejorar el clima laboral y por ende mejorar la reputación corporativa.

1.2.1 Formulación del Problema

¿Cómo han respondido las organizaciones locales en cuanto a la aplicación de la Constitución y la Ley Orgánica de Discapacidades en sus Art. 45 al 55, con respecto a abrir oportunidades de empleo a las personas con discapacidad física y en especial para quienes advierten cuadros de discapacidad intelectual?

1.2.2 Delimitación del Problema

CONTENIDO:

Campo: Gestión Empresarial

Área: Generación de Empleo

Aspecto: Discapacidad

ESPACIAL:

Provincia: Chimborazo

Cantón: Riobamba

TEMPORAL: Año 2016.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Hay algunos motivos de orden social, ético y humanitario que son parte además de la Responsabilidad Social Empresarial los que apuntan desarrollar una investigación responsable sobre el tema, él se justifica por los siguientes argumentos:

- Para sensibilizar al sector empresarial no solo en relación al cumplimiento de la Ley sino a la creación de oportunidades para la PEA con discapacidad.
- Para generar una línea base que soporte de manera técnica información para los programas que la Municipalidad de Riobamba tiene el respecto. (capacitación)
- Para fortalecer a las organizaciones públicas y privadas que trabajan con rehabilitación de Discapacidades para la inserción laboral, como Fundación Protección y Descanso.
- Por el interés profesional, para que además la ESPOCH a través de la Carrera de Administración de Empresas, asuma su responsabilidad social para formular

programas y proyectos de inserción laboral para dicho grupo vulnerable, a través de la capacitación continua.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo general:

Determinar la demanda laboral en las empresas locales en función del cumplimiento de la Constitución y la Ley Orgánica de Discapacidades en sus Art.45 al 55 para personas con discapacidad en las diferentes áreas de gestión, que permita abrir oportunidades tanto de trabajo directo como indirecto para dicha PEA de Riobamba.

1.4.2 Objetivos específicos:

- Establecer un diagnóstico de la actual inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas locales.
- Identificar la demanda laboral según el tipo de discapacidad.
- Identificar los requerimientos de las empresas para generar oportunidades laborales que puedan efectuarse, en los hogares y en las organizaciones donde se trabajan con programas de inserción laboral de personas con discapacidad en Riobamba

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1.1 Discapacidad en la Antigüedad

La discapacidad se empieza a entender de una forma dramática desde la época de los antiguos griegos, específicamente en Esparta; donde los bebés que nacían con algún tipo de discapacidad tanto física como intelectual eran exterminados, costumbre que se mantuvo durante muchos siglos.

El filósofo romano Lucio Séneca (4 a. de C. - 65 d. de C.) manifiesta que: “mataban seres deformes y ahogaban a aquellos niños que nacen enfermizos, débiles y deformados, realizaban este tipo de actos guiándonos por los principios del raciocinio: separamos lo defectuoso de lo saludable”. (GUZMAN, 2010)

El infanticidio formaba parte del llamado ‘modelo de la prescindencia o negativo’: la discapacidad tendría su origen en causas religiosas, siendo un castigo de los Dioses, también se consideraba que las personas con discapacidad transmitían mensajes ‘diabólicos’, las vidas de estas personas no merecían ser vividas y por tanto su existencia era considerada innecesaria. (Delgado, Guzmán, Naguil, Palma, & 15), 2012)

Durante la Edad Media se mantuvo el modelo de prescindencia sosteniéndose la concepción de un origen sobrenatural para la discapacidad y se las internaba en forma permanente, o debían vivir de la limosna, conformándose así el denominado modelo de marginación.

Durante los siglos XVII y XVIII se consideraban trastornadas a las personas que tenían una discapacidad mental y debían ser internadas en orfanatos y manicomios, sin recibir ningún tipo de atención específica. Se denominaban imbéciles, amentes, débiles mentales, loco.

A fines del siglo XVIII y principios del XIX, se inicia la institucionalización, es decir, la internación de modo específico, de quienes tienen una discapacidad psíquica. El fundamento fue que “había que proteger a las personas normales de las no – normales” donde las personas con discapacidad son separadas, segregadas, discriminadas. Aparece la terminología de niños idiotas en el entorno de quienes investigan la problemática, y, posteriormente desde el ámbito médico, se usa la expresión oligofrenia – término que se utilizaba para designar a quienes tenían ‘una patología psíquica consistente en una deficiencia mental grave, como consecuencia de la interrupción del desarrollo de la inteligencia durante el período intrauterino o a muy corta edad’. Esta situación se alarga hasta comienzos del siglo XX cuando las personas con discapacidad mental son considerados seres perturbados y perturbadores, antisociales y, aún, obsesos sexuales.

El modelo médico se caracteriza por considerar que las causas de la discapacidad se asientan en procesos biomédicos: aquellas personas que no podían ser curadas se internaban en establecimientos donde se atendía a personas con cualquier tipo de discapacidad. Éste se extiende hasta fines del siglo XIX en el que comienza el modelo determinista funcional que concluye a fines del decenio de 1980 y en el que se desarrollan y comienzan a aplicarse los criterios de la rehabilitación médica y de la educación especial. Desde fines del decenio de 1980 hasta la fecha se desarrolla el modelo social o inclusivo.

Este último modelo sostiene que la discapacidad tiene su origen en causas preponderantemente sociales, sin negar el sustrato médico - biológico, pero afirma que lo importante es el rol que juegan las características del entorno creado por el hombre (viviendas, escuelas, centros de trabajo, espacios urbanos, transporte, medios de comunicación).

Las desventajas que experimentan las personas con discapacidad surgen de la interacción entre las características personales, sus deficiencias y el entorno. Otra de las características del modelo es que las personas con discapacidad gozan de igual valor en dignidad que el resto, y lo que puedan aportar a la sociedad se encuentra relacionado con la inclusión y la aceptación de la diversidad. Gozan del derecho a la toma de decisiones en lo que concierne a su desarrollo y a su independencia personal. Tienen derecho a participar plenamente en actividades y puedan tener acceso a las mismas

oportunidades de desarrollo que el resto. Se manifiesta un enfoque integral de la temática de la discapacidad considerando a la persona y su entorno en la forma más amplia posible. (GUZMAN, 2010)

Para el desarrollo de las personas con discapacidad se apuesta a la educación inclusiva y se procuran como medios de subsistencia la seguridad social, el empleo y se aprueban medidas antidiscriminatorias y de incentivo para lograr su inserción laboral. El tratamiento social impartido es el de inclusión de la deficiencia como parte de la realidad humana y se orienta hacia la adecuada valoración de la persona con discapacidad.

A lo largo del siglo XX, las personas con discapacidad todavía son discriminadas, y, a menudo, rechazadas. En los años de la II Guerra Mundial, década del '40, los nazis los consideran seres inferiores que debían ser eliminados... ¡y los eliminan sistemáticamente! En Suecia, ¿mundo desarrollado?... hasta mediados de los años '70, se esterilizaba a las personas con discapacidad, incluso, sin su consentimiento. 3 Con la aparición de los test y escalas de inteligencia se comienza a hablar de torpes y retrasados o retardados. Según se avanza en el tiempo, se usan expresiones como deficiencia mental, minusvalía, desventaja, discapacidad psíquica. Y finalmente, ya hacia fines del siglo XX con un nuevo enfoque conceptual se prefiere usar los términos de discapacidad mental o discapacidad intelectual, y, en términos genéricos, se empieza a usar la expresión 'personas con discapacidad'. En el transcurso del tiempo, la sociedad incorpora términos, destierra otros y matiza conceptos. (López, 2011)

En 1981, la publicación del Informe Warnock, que lleva este nombre en honor a la presidenta - Mary Warnock - de un comité de investigación conformado para analizar la educación especial en Gran Bretaña, provoca un remezón que trasciende las fronteras de Europa. Menciona las necesidades educativas especiales de niños y jóvenes de Inglaterra, Escocia y Gales.

Este informe Warnock supuso un importante hito en los conceptos y en los programas dirigidos a niños con discapacidad, como la adecuación del currículo general ampliando el ámbito de la educación especial y de necesidades educativas especiales, más allá de la referencia exclusiva a las personas con discapacidad. (Pérez, 2006)

Entre las concepciones generales que sustentan el informe destaca que todos los niños son educables, ningún niño será considerado no educable. La educación es un bien al que todos tienen derecho, los fines de la educación son los mismos para todos los niños. - La educación especial consistirá en la satisfacción de las necesidades educativas de un niño con el objetivo de acercarse al logro de estos fines. - Las necesidades educativas especiales son comunes a todos los niños. - Ya no existirán dos grupos de niños: los discapacitados que reciben educación especial y los no discapacitados que reciben, simplemente, educación.

2.1.2 En el Ecuador

La atención a las personas con discapacidad en el Ecuador se ha caracterizado como en los problemas sociales, por ser de baja cobertura y deficiente calidad, asentada básicamente en las acciones del sector privado y en algunas instituciones del sector público que ha asumido su responsabilidad desde hace unas dos décadas.

En efecto, la atención de las personas con discapacidad se inicia hace aproximadamente medio siglo, por iniciativa de padres de familia y organizaciones privadas, bajo los criterios de caridad y beneficencia; a través de las incipientes organizaciones de personas ciegas y sordas, quienes lograron progresivamente organizarse y atender a sus asociados.

La intervención del Estado de manera más sistematizada y técnica surge mucho más tarde. Sin embargo, algunas acciones se inician en el ámbito educativo, a través de instituciones del Ministerio de Educación. Varias escuelas de educación especial se crearon en las décadas del 40 al 60.

En la década de los 70, gracias a las favorables condiciones económicas que atraviesa el país se desarrollan acciones fundamentales para la atención de las personas con discapacidad en los campos de la educación, la salud, el bienestar social en esta época, se amplía la cobertura a través de la creación de varios servicios y se dan pasos importantes en la organización del Estado para atender a la discapacidad.

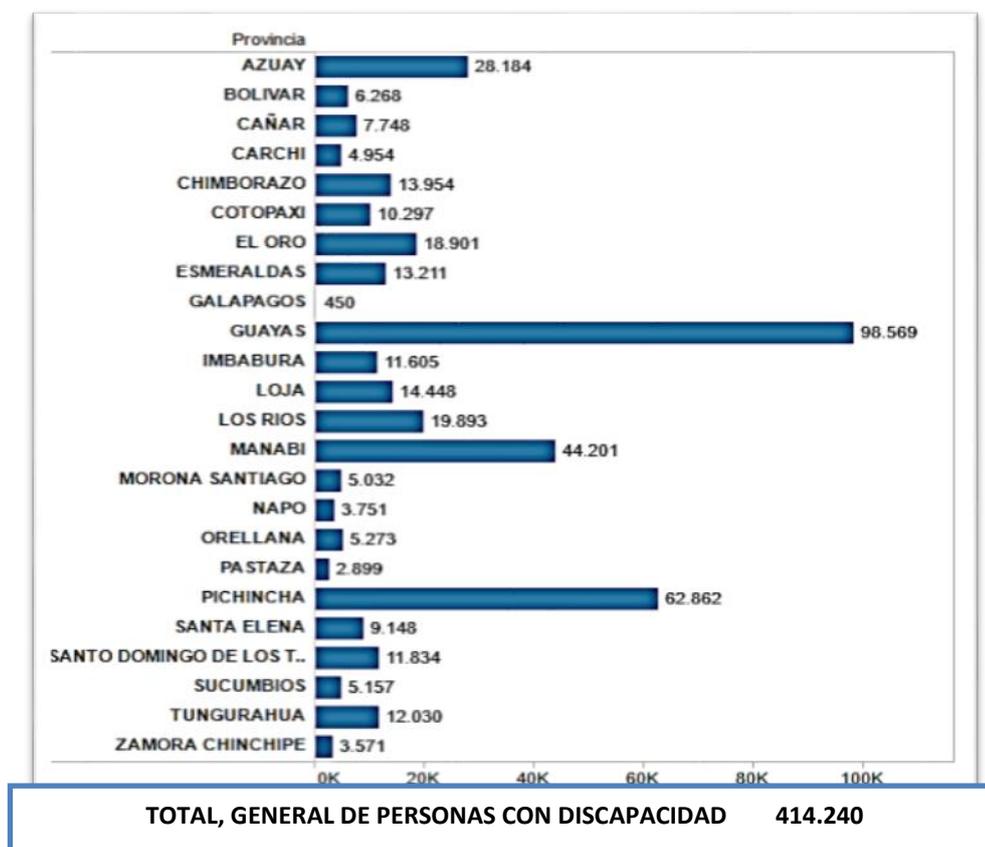
Una de las primeras acciones del Estado fue la creación del Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional, CONAREP (1973) que se encargó de la formación ocupacional e inserción laboral de las personas con discapacidad. En el área de la educación en 1977 se expidió la Ley General de Educación en la que se señala, "que la educación especial es una responsabilidad del Estado". Otro paso importante del Estado en la educación de las personas con discapacidad es la creación de la Unidad de Educación Especial en abril de 1979. (López, 2011)

A lo largo del desarrollo de la atención a las personas con discapacidad en el país, se han ido incorporando y modificando las concepciones acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención, pasando de la caridad y beneficencia al paradigma de la rehabilitación y de éste al de autonomía personal y al de inclusión y derechos humanos. Sin embargo, en el país aún se mantienen las concepciones de paternalismo y beneficencia en algunos sectores y en algunas actividades, pero poco a poco nos vamos insertando en las acciones orientadas por los principios de normalización y equiparación de oportunidades que señalan que la atención de estas personas sea en los mismos sitios y sistemas de toda la población, procurando una verdadera inclusión, donde puedan ejercer sus derechos como personas.

En nuestro país existen más de 414.240 personas con diferentes tipos de discapacidad, según el registro del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (Conadis), proporcionándonos datos estadísticos del total de personas con discapacidad por provincia. (CONADIS, 2016)

2.1.3 Personas con Discapacidad Registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)

Gráfico 2: personas con discapacidad registrada en el CONADIS



Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)

En nuestro país que se proclama el discurso de la igualdad y la inclusión la cifra de desempleo en personas con discapacidad supera el 70%, personas útiles capaces que sufre más que el resto para conseguir que una empresa confíe en ellos aunque existan leyes que en los últimos años se han aprobado a favor de este grupo vulnerable, buscar trabajo se convierte en una lucha contra reloj para las personas con discapacidad, solo el 30% de estas personas están actualmente empleadas, el 70% no tiene un empleo adecuado. (Laboral, 2016)

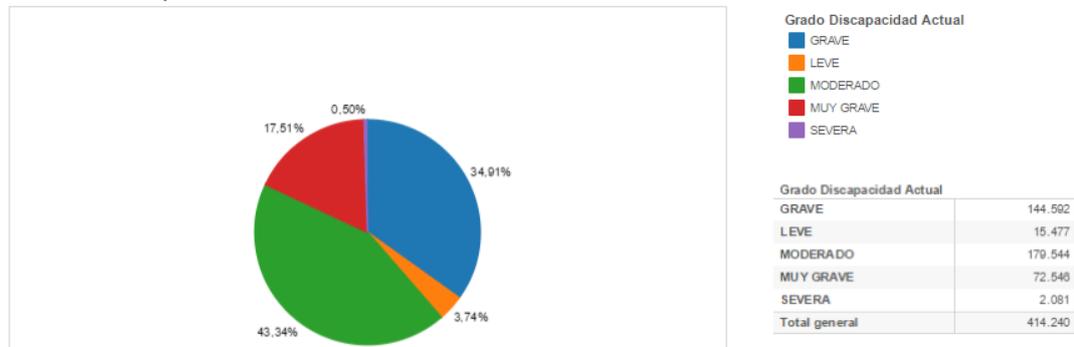
El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades nos da a conocer el porcentaje de personas con discapacidad de acuerdo al grado de discapacidad existente en el Ecuador.

Gráfico 3: Personas con discapacidad registrada



PERSONAS CON DISCAPACIDAD REGISTRADAS

Por Grado de Discapacidad



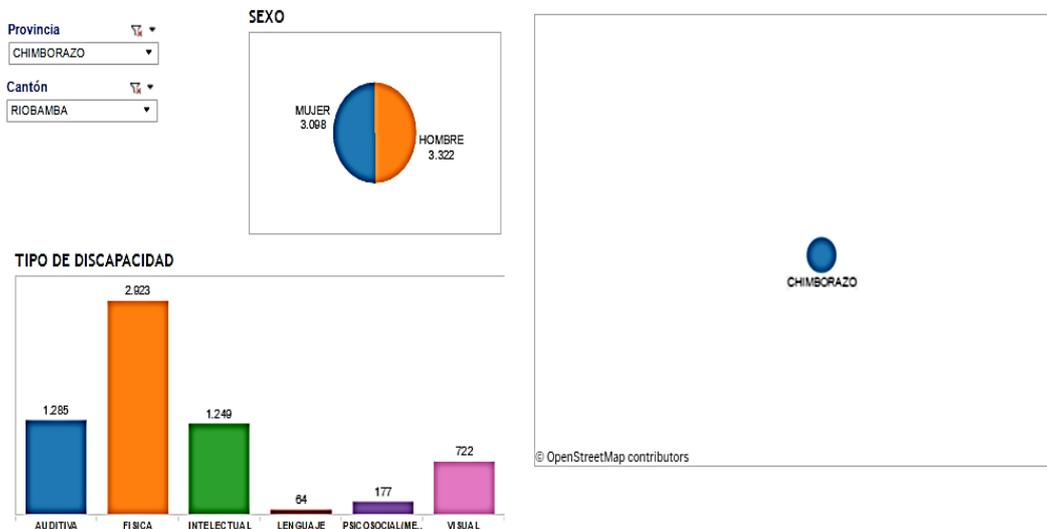
Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) / Dirección de Gestión Técnica

2.1.4 Discapacidad en Riobamba

Gráfico 4: Discapacidad en Riobamba



PERSONAS CON DISCAPACIDAD REGISTRADAS



Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) / Dirección de Gestión Técnica

2.1.5 Inserción laboral de las personas con discapacidad

El desarrollo de una actividad laboral es para todas las personas uno de los factores más importantes para la integración social y para la estabilidad económica y personal. Pero si el empleo es fundamental para cualquier persona, lo es mucho más para las personas discapacitadas, pues supone la posibilidad de alcanzar una vida autónoma. (Piedrabuena, 2007)

Es por esta razón que la integración laboral es como un camino hacia una plena unificación social de las personas con discapacidad debe ser una prioridad en una sociedad avanzada como en la que nos encontramos en la actualidad.

Las personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales son quizá el sector de población que más puede sufrir la falta de criterios ergonómicos en el diseño de su entorno, y el puesto de trabajo, por lo tanto, la inserción y reinserción laboral dentro del empleo protegido como en el habitual se considera uno de los objetivos principales en la rehabilitación de las personas con discapacidad en edad laboral.

Cualquier esfuerzo enfocado hacia la inserción laboral de las personas con discapacidad no es sólo una necesidad moral sino también económica en una sociedad que tiene los mismos derechos y obligaciones que todas las demás personas.

Ecuador ha asumido el compromiso de la integración laboral de los trabajadores con alguna discapacidad por medio de un cupo mínimo de contratación; sin embargo, y a pesar de las previsiones normativas, la realidad nos demuestra que las personas con discapacidad continúan padeciendo serios problemas para encontrar un puesto de trabajo apto para su desempeño.

El puesto de trabajo específicamente diseñado y rediseñado es claramente el mejor método para la auténtica inserción de las personas con discapacidad para alcanzar un buen rendimiento laboral aprovechando las habilidades con las que cuentan este grupo de personas vulnerables.

En noviembre del año 2009 se firma un convenio de la “Cooperación del proyecto de servicio de inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador: trabajando por la inclusión” este se firmó gracias al apoyo de la Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), y la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE), el mismo que culminó en octubre del 2011. (Ordóñez, 2012)

El objetivo del proyecto contemplaba tres áreas de desempeño, las mismas estaban orientadas al cumplimiento y fortalecimiento de los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad, así como a la sensibilización de los empresarios contratantes para proveerles de conocimientos que permitan la formación de espacios laborales amigables, reduciendo así los niveles de deserción laboral. Por otra parte, se trabajó con las familias como referentes válidos para apoyar el desarrollo humano de las personas con discapacidad.

Este proceso partió de un plan de comunicación que pretendía consolidar alianzas estratégicas y responsabilidad social, ampliando información hacia y desde la ciudadanía. Un área fundamental en este proceso fue la optimización del equipo profesional del Servicio de Inserción Laboral (SIL) de cada provincia, para lo cual La Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) mantiene un plan de formación específica, que permite ofrecer atención y orientación oportuna a los usuarios.

Firmar este tipo de convenios a favor de los grupos vulnerables es importante porque ayuda a lograr una sensibilidad en las empresas contratantes y se creen espacios laborales amigables para reducir los niveles de deserción laboral dando oportunidades a este grupo de personas que les permitan seguir creciendo.

Al hablar de inserción laboral de las personas con discapacidad nos referimos al tema de los derechos humanos. Actualmente en el Ecuador contamos con políticas que identifican a las personas como un grupo de atención prioritaria para alcanzar el buen vivir.

Dentro de la constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere de una atención especial y distribución de recurso económico y humanos, así como de ayudas técnicas con el objetivo de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo. (Ordóñez, 2012)

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida mantener su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo digno y productivo demostrando que son capaces de lograrlo.

El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países pues falta socialización para comprender que este tipo de personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones al igual que el resto de la población.

En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad.

Para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión. (Ordóñez, 2012)

Se debe tomar en cuenta también un porcentaje significativo de personas que en el transcurso de su vida laboral adquirieron una discapacidad, para concienciar que no por ello están obligadas a renunciar. Es importante que conserven su trabajo y se les permita cumplir funciones de acuerdo a su nueva condición. Si una persona adquirió discapacidad visual en la edad adulta requiere entrenamiento en cuanto a orientación, movilidad, actividades de la vida diaria, sistemas donde pueda desempeñarse en su puesto de trabajo con facilidad.

2.1.6 Investigaciones efectuadas sobre el tema:

Sobre el tema propuesto se han escrito varios trabajos de titulación en las distintas universidades del Ecuador, que lo tratan en unos casos de manera general en relación a, los diversos indicadores que señalan en los estudios y otros de manera sectorial es decir por tipos de discapacidad, donde la discapacidad física y visual merece mayor atención de los investigadores.

Sin embargo, e ello, se sistémica en la siguiente matriz, los trabajos al respecto que han sido elaborados desde el 2011, anotando la particularidad que Riobamba, escenario de la presente investigación, solo se encuentran datos del CONADIS, INEC, y algún otro tema que también se lo refiere:

| INVESTIGACIONES DESARROLLADAS EN EL PAIS | | | | |
|--|--------------|---|------------------|---|
| Titulo | Fecha | Autor(es) | Objetivos | Resumen las principales conclusiones |
| Percepciones en torno a la aplicación del Marco Legal Ecuatoriano con respecto a la inclusión laboral de personas con deferenencia visual | 2010 | Ochoa Guerreo María Eugenia (Tesis Universidad de Cuenca) | | Concluye que se está produciendo una inclusión maquillada, ya que la inclusión laboral no consiste únicamente el permitir el ingreso y dar constancia de que en la nómina de los trabajadores está personas con discapacidad. No se adaptan los puesto de trabajo al tipo de discapacidad del beneficiario de empleo...no se crean más condiciones para ello. |
| Inserción Laboral de personas con discapacidad y su impacto en la medición del clima organizacional y desempeño en el Banco Pichincha | 2001 | Izquierdo Lozano Jorge (Universidad Andina Simón Bolívar) | | Se trata de una evaluación del desempeño de las personas con discapacidad. Señala que el 18% de los colaboradores del Banco Pichincha con discapacidad, el alto, para el 73% es su primer trabajo, El banco empleo a la fecha 259 personas, de las cuales 104 son mujeres y 155 son hombres. |
| La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica el Ecuador. Periodo 2009-20011 | 2012 | Tapia Solórzano Yessenia (Universidad de Guayaquil) | | El Ecuador ha revertido los procesos de inserción laboral a partir del trabajo efectuado por el Vicepresidente de la República, de 34152 personas enroladas en el 2009, pasaron 40.343 ene el 2012, esto es el 15.34% de incremento. |
| Análisis de la atención a las personas con discapacidad a través de los programas y servicios de inserción laboral en el Ecuador, año 2012. | 2012 | Jaime Toapanta René Germán (Universidad Técnica Particular de Loja) | | La población con discapacidad (a la fecha de la investigación) representa el 12,14% de la población total, de los cuales el 52% son mujeres y el 48% hombres (INEC). Concentración: Sierra 50%, Costa 46% Amazonía 4%; 63% vive en zonas urbanas, 37% en zonas rurales. Concluye además que la inserción laboral es producto dela política de estado que llevaba el Vicepresidente de la República. |
| Agenda nacional para la igualdad en discapacidades 2013-2017 | 2013 | CONADIS | | Es una propuesta del Estado para mejorar las condicione de vida de las personas con Discapacidad, para su elaboración se efectuó una investigación nacional que tiene datos valiosos de dicho problema en el Ecuador |
| INVESTIGACIONES DESARROLLADAS EN RIOBAMBA | | | | |
| Manual práctico de desempeño laboral que garantice la inclusión y estabilidad laboral de las personas con discapacidad visual en las instituciones públicas de la ciudad de Riobamba | 2015 | Fuentes Samaniego Nelly Elizaberth (UNIANDÉS) | | Desarrolla una herramienta que pueden ser asumidas por las empresas públicas para la contratación de personas con discapacidad visual. |

Fuente: Repositorios de Tesis de grado de las Universidades.

Elaborado por: Los autores

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 Demanda laboral para personas con discapacidad en el Ecuador.

Daniel Villavicencio, coordinador del Consejo Nacional para la Igualdad de las Discapacidades, CONADIS, mencionó que la actual legislación garantiza la inserción laboral de personas con discapacidad. El cuatro por ciento del total de la nómina de cada empresa pública o privada debe ser de personas con discapacidad, también menciono que alrededor de 85.000 personas han sido incluidas en el campo laboral en el país.

En este año fueron colocadas cerca de 150 personas en diferentes empresas públicas y privadas. Se hizo una comparación con el año anterior, durante la temporada de fin de año una sola empresa solicitaba alrededor de 30 personas, pero este año no han recibido requerimientos. (Cáceres, 2016).

2.2.2 Inserción laboral

La inserción laboral para las personas con discapacidad tiene, por primera vez en el Ecuador, la categoría de un mandato constitucional establecido como la Ley Orgánica de Discapacidades, que garantiza un trabajo digno para los grupos históricamente excluidos. Así, se aseguran las personas con discapacidad acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones. (Ciudadano, 2015).

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

Adicionalmente y en pro de la mejora de la calidad en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el Ministerio de Relaciones Laborales cuenta con la Red Empresas de buenas prácticas inclusivas, ferias inclusivas, una plataforma web accesible y cursos específicos para este grupo de atención prioritaria.

El Ministerio de Relaciones Laborales fomenta la vinculación entre oferta y demanda laboral, protege los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora para construir el Ecuador del Buen Vivir. (Ministeriodeltrabajo, 2016).

PERSONAS CON DISCAPACIDAD INCLUIDAS LABORALMENTE POR PROVINCIA.

Tabla 1: Personas con discapacidad incluidas laboralmente por provincia.

| PROVINCIA | PERSONAS |
|--------------------------------|-----------------|
| AZUAY | 7.192 |
| BOLIVAR | 886 |
| CAÑAR | 1.292 |
| CARCHI | 764 |
| CHIMBORAZO | 2.087 |
| COTOPAXI | 1.943 |
| EL ORO | 2.827 |
| ESMERALDAS | 1.646 |
| GALAPAGOS | 112 |
| GUAYAS | 21.345 |
| IMBABURA | 1.768 |
| LOJA | 2.625 |
| LOS RIOS | 2.525 |
| MANABI | 8.634 |
| MORONA SANTIAGO | 655 |
| NAPO | 519 |
| ORELLANA | 748 |
| PASTAZA | 419 |
| PICHINCHA | 24.632 |
| SANTA ELENA | 1.001 |
| SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS | 1.459 |
| SUCUMBIOS | 777 |
| TUNGURAHUA | 2.118 |
| ZAMORA CHINCHIPE | 591 |
| TOTAL | 88.565 |

Fuente: Ministerio de Trabajo

2.2.3 Inserción laboral en Chimborazo

Son 2.087 personas con discapacidad registradas por el Ministerio de Relaciones Laborales que en Chimborazo tienen un empleo, según datos del CONADIS existen 1.163 personas con discapacidad laboralmente activas en el canton Riobamba. Este porcentaje es reducido ya que en este grupo estan incluidas las personas con discapacidad severa que no pueden ejercer una carga, pero cuentan con un sustituto.

Uno de los fines de la política activa del cantón Riobamba es permitir la inclusión laboral de las personas más vulnerables de la sociedad. Entendiéndose como inserción laboral a un proceso de incorporación por parte de los individuos de una sociedad hacia actividades económicas del país (García y Gutiérrez, 1996:269).

Las personas con discapacidad son un grupo prioritario de la sociedad que han vivido actos de exclusión en el ámbito laboral, lo que ha provocado que los organismos competentes vayan generando políticas que permitan una adecuada inclusión de las personas con discapacidad tanto en las empresas públicas como privadas.

El Ministerio de Relaciones Laborales y Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades (2013:15) definen a inclusión laboral como: “acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad”.

Existen diferentes criterios para el proceso de insertar a una persona con discapacidad en el sector empresarial del cantón Riobamba en el ámbito laboral, ya sea ante la adaptación de un medio físico que elimine cualquier barrera arquitectónica que genera dificultad en el acceso o desenvolvimiento de la persona, como también un ambiente laboral tranquilo y sin presión, niveles de planificación adecuados y acordes a las actividades que realiza la persona con discapacidad. También es importante la adquisición de herramientas (lectores de pantalla, braille) que le permita a la persona desempeñarse sin problemas dentro de su espacio laboral, y la contratación de personas que sean el soporte de una persona con discapacidad como es el caso de supervisores, tutores quienes guíen el cumplimiento de las actividades. (El Ministerio de Relaciones Laborales y Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades, 2013:10-11).

2.2.4 Causas del por qué las empresas no contratan personas con discapacidades.

En la mayoría de los países las personas con discapacidad son excluidas del ámbito laboral, principalmente por los estereotipos y prejuicios que los empleadores tienen hacia dichas personas, como por ejemplo se suele decir que las personas con discapacidad presentan un bajo rendimiento laboral, son personas conflictivas que da como resultado un incumplimiento de sus actividades, personas que por su discapacidad presentan niveles altos de ausentismo al trabajo, y para los empresarios es mucho más fácil contratar a una persona con discapacidad física que una persona con otro tipo de discapacidad (Ministerio de Relaciones Laborales y Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades, 2013:12).

Por tal razón, es importante mencionar que la discriminación se da acorde al tipo de discapacidad que presenta la persona. Una persona con discapacidad física tiene un rechazo de la sociedad por la imagen que los demás tienen al verlo, este tipo de discapacidad genera barreras para la integración laboral por la existencia de infraestructura no adecuada para el acceso al lugar de trabajo; una persona con discapacidad psíquica e intelectual, se la considera más compleja y marginada por las implicaciones que supone tener disminuida su capacidad intelectual, acarreando de manera indirecta costos altos por la supervisión que necesita al momento de realizar sus actividades. Por último, una persona con discapacidad sensorial, en el caso de un sordo, presenta problema al momento de integrarse en el sitio de trabajo por la falta de un intérprete que le permita acercarse hacia sus compañeros (Villanueva, 2007:6–7).

2.2.5 Discapacidad

¿Qué es discapacidad?

Discapacidad es aquella limitación que presentan algunas personas para realizar determinadas actividades en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. Esta puede ser provocada por una deficiencia física, intelectual, sensorial o psíquica, por ejemplo: no poder hablar, caminar, ver, escuchar, o tener limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual.

La discapacidad es una problemática que puede afectar al individuo desde su nacimiento, es decir, ya nacer con ella.

Tipos de Discapacidad.

Existen diversos tipos de discapacidad: física, psíquica, sensorial, intelectual o mental, en tanto, cada una de estas puede manifestarse de diferentes maneras y en diferentes grados. (Melendez, 2006)

- a) **LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL**, también denominada vulgarmente por muchos como retraso mental, es aquella que supone un funcionamiento mental por debajo de la media y que se caracterizará por limitaciones en áreas como el aprendizaje, la comunicación, la vida en el hogar y las habilidades sociales.
- b) **LA DISCAPACIDAD FÍSICA** es una desventaja que le impedirá a la persona que la sufre su desempeño motor, siendo las piernas y los brazos las partes afectadas.
- c) **LA DISCAPACIDAD SENSORIAL** es aquella discapacidad que se manifiesta justamente en los sentidos, por ejemplo, la sordera nacida por un problema en los oídos, la ceguera motivada por una deficiencia en la vista.
- d) **LA DISCAPACIDAD PSÍQUICA** es aquella que presenta trastornos permanentes en el comportamiento, lo cual puede impedir el desarrollo de sus capacidades funcionales e incluso de la autosuficiencia.

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

Si bien no hay una única causa que desarrolla la discapacidad, podemos nombrar algunas recurrentes como ser: factores genéticos, tal lo ocurre con el síndrome de down, errores congénitos del metabolismo, problemas perinatales, alteraciones en el desarrollo embrionario, enfermedades infantiles, déficits ambientales, accidentes de tránsito, enfermedades profesionales y accidentes laborales. (Sierra, 2008).

2.2.6 Discapacidad Intelectual

2.2.6.1 Grados de discapacidad intelectual

- ✓ **Retraso mental leve:** Las personas con retraso mental leve, durante los años preescolares desarrollan habilidades sociales y de comunicación. Su discapacidad a nivel sensorial y psicomotora es mínima y generalmente no se identifica fácilmente, hasta edades más avanzadas, por un profesional.
- ✓ **Retraso mental moderado:** La mayoría de personas con este nivel de retraso mental adquieren habilidades de comunicación durante los años de preprimaria. Con

supervisión pueden cuidar de sí mismos, también pueden desarrollar habilidades sociales y ocupacionales.

- ✓ **Retraso mental severo:** Desarrollan muy poco el lenguaje y comunicación, durante los primeros 6 años de vida. La Asociación Americana del Retraso Mental (AAMR) considera que una persona tiene discapacidad intelectual, cuando existen limitaciones significativas en dos o más áreas de destrezas de adaptación, que son necesarias en la vida diaria para convivir, trabajar y jugar en la comunidad, incluyendo cuidado personal, hogar, destrezas sociales, ocio, salud, sentido de dirección.
- ✓ **Retraso mental profundo:** Por lo general, las personas que presentan este nivel de retraso, también tienen impedimentos neurológicos asociados. Durante la edad preescolar manifiestan considerables impedimentos a nivel sensorial y psicomotor, que les impide una buena adaptación al mundo que les rodea.

2.2.6.2 Características Intelectuales

Las personas con discapacidades mentales moderadas generalmente aprenden mejor con técnicas de enseñanza repetitivas, como aquellas que usan modalidades múltiples para un énfasis adicional. Debido a que les toma más tiempo aprender conceptos, la mayoría tienen niveles académicos mucho más bajos. Los adultos discapacitados intelectuales moderados, a menudo tienen habilidades literarias y numéricas mínimas, pero pueden aprender tareas simples y repetitivas que los ayuda a cuidarse a sí mismos. Muchos aprenden a hacer las tareas básicas del hogar de manera independiente y pueden aprender a hacer trabajos simples en la comunidad como un trabajo de custodia.

2.2.6.3 Características adaptativas

Las personas con una discapacidad intelectual moderada funcionan mejor con rutinas y estructuras estrictas. Por lo general, no entienden cómo cambiar su comportamiento para responder ante circunstancias inesperadas. Aunque pueden aprender nuevas respuestas con esfuerzo y técnicas de enseñanza directas, las personas con discapacidades mentales que pueden aprender, tienen la característica de tener problemas al tratar problemas desconocidos. La dificultad con el comportamiento adaptable es aparente en sus interacciones sociales también. Los individuos con este

grado de discapacidad, a menudo no pueden cumplir con las expectativas sociales de sus pares no discapacitados y pueden tener dificultad para relacionarse con las personas o pueden ser etiquetados como "raros".

2.2.6.4 Características físicas.

Las personas con discapacidades intelectuales moderadas tienen un amplio rango de rasgos físicos. Algunos no presentan diferencias con las personas que no tienen discapacidades. Otros tienen características faciales, tipos de cuerpo o formas de moverse distintas que marcan su discapacidad. Existe un número de síntomas identificables que tienen al retraso moderado con una constelación de síntomas. Las personas con condiciones genéticas, como el síndrome de Down y el de Williams, por ejemplo, presentan características faciales y otros rasgos distintivos que los identifican como discapacitados intelectuales moderados. (Fleming, 2006).

2.2.7 Discapacidad Física.

2.2.7.1 Tipos de Discapacidad Física.

- ✓ **Parálisis cerebral:** Trastorno incurable causada por un daño en el cerebro, que limita la capacidad para controlar los músculos que mueven alguna parte del cuerpo.
- ✓ **Epilepsia:** Disfunción del cerebro, causada por descargas eléctricas desordenadas, es decir, que existe una mala transmisión entre una neurona y otra, puede haber o no, crisis convulsivas.
- ✓ **Problemas que afectan las articulaciones:** El principal problema es la artritis reumatoide juvenil, es una condición presentada como consecuencia de una inflamación permanente de las articulaciones que incluso, puede llegar a deformarse.
- ✓ **Problemas que afectan los huesos:** Se encuentran la escoliosis (desviación lateral de la columna vertebral) y la ontogénesis imperfecta (formación imperfecta de los huesos que se tornan sumamente frágiles).
- ✓ **Problemas que afectan los músculos:** La distrofia muscular es una enfermedad progresiva que debilita todos los grupos de los músculos, es hereditaria y afecta a los varones.

- ✓ **La artrogriposis:** es congénita, se nace con articulaciones rígidas y músculos débiles.
- ✓ **La atrofia muscular espinal de la niñez:** es una degeneración progresiva de las células nerviosas motoras, su característica principal es la debilidad progresiva de los músculos. (Garces, 2009)

2.2.8 Discapacidad Sensorial.

2.2.8.1 Discapacidad Auditiva.

La discapacidad auditiva es aquella que no permite escuchar el mensaje correctamente, o bien oírlo en una intensidad disminuida, o no oírlo en lo absoluto.

2.2.8.2 Discapacidad Visual.

Según la Organización Mundial de la Salud una persona con deficiencia visual presenta una ausencia o mal funcionamiento del sistema óptico, causado por enfermedad, lesión o anomalía congénita que, a pesar de la corrección, convierte a la persona en un sujeto oficialmente considerado como deficiente visual en el país en el que vive.

2.3 HIPOTESIS

General

Las empresas de Riobamba cumplen con lo dispuesto en la Constitución y en los Art. 45 al 55 de la Ley Orgánica de Discapacidades con respecto a generación de oportunidades laborales para las personas con discapacidad física, visual o auditiva, más no con aquellas que advierten cuadros de discapacidad intelectual.

2.4 VARIABLES

2.4.1 Variable Independiente

| | |
|--|--|
| Variable independiente: Oportunidades Laborales | Indicador: Porcentaje de personas con discapacidad en su desarrollo personal. |
|--|--|

2.4.2 Variable Dependiente

| | |
|--|---|
| Variable dependiente: Personas con Discapacidad | Indicador: Porcentaje de crecimiento de personas con discapacidad. |
|--|---|

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 MODALIDAD DE LA INVESTIGACION

3.1.1 Metodologías cualitativas

La investigación cualitativa es una actividad que localiza al observador en el mundo. Consiste en un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible. Estas prácticas transforman el mundo, lo convierten en una serie de representaciones, que incluyen las notas de campo, las entrevistas, conversaciones, fotografías, registros y memorias. En este nivel, la investigación cualitativa implica una aproximación interpretativa y naturalista del mundo. Esto significa que los investigadores cualitativos estudian las cosas en su contexto natural, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en función de los significados que las personas le dan. (Denzin y Lincoln, 2005, pág. 3).

Las metodologías cualitativas se orientan hacia la comprensión de las situaciones únicas y particulares, se centran en la búsqueda de significado y de sentido que les conceden a los hechos los propios agentes, y en cómo viven y experimentan ciertos fenómenos o experiencias los individuos o los grupos sociales a los que investigamos. Tales planteamientos epistemológicos provienen del campo de la fenomenología y de la hermenéutica.

3.1.2 Escenarios de la investigación cualitativa

Puesto que uno de los principales retos de la investigación cualitativa es el estudio de las personas y los fenómenos humanos en su hábitat natural sin perturbar el medioambiente socio ecológico, la selección, la entrada y la retirada del escenario de la investigación son aspectos fundamentales.

La gran complejidad y la singularidad de muchos de los fenómenos humanos hacen imposible que exista una modalidad de investigación cualitativa rígida y fijada de antemano. La investigación cualitativa es, en esencia e inevitablemente, multimétodo y

plural (Flick, 2004; Rodríguez, Gil y García, 1999). Cada modalidad de investigación sigue su propio perfil, puesto que debe adaptarse al escenario (siempre cambiante) donde se quiera llevar a cabo. Dicho de otro modo, no hay un único modelo de investigación válido, puesto que las investigaciones cualitativas son flexibles para adaptarse al escenario de investigación. La investigación cualitativa es, por definición, abierta, y huye de cualquier acción uniformadora que intente imponer un único enfoque (Denzin y Lincoln, 2005).

3.1.3 Diseños de investigación cualitativa

Aunque los métodos de investigación cualitativa y cuantitativa guardan entre sí algunas similitudes y comparten muchos aspectos comunes (técnicas de recogida de datos, técnicas de muestreo, entrada del escenario, análisis cualitativo de los datos) difieren, inequívocamente, en las finalidades que persiguen. (MEDINA, 2012)

3.1.4 Elección del método cualitativo

Para la realización de nuestra modalidad metodológica hemos escogido el método cualitativo ya que nos permite estudiar a las personas en su entorno laboral, para determinar cuáles son las principales discapacidades que creen que representan un problema al momento de desarrollar una actividad en un puesto de trabajo, para así poder identificar cuales personas son las menos aceptadas al momento de integrar personas con discapacidad a una institución.

Además, la investigación cualitativa nos permite interpretar la información recolectada según nuestro criterio según lo visto y conocido mediante la aplicación de entrevistas, encuestas y conversaciones directamente con las personas involucradas en el problema es por eso que los métodos de la investigación cualitativa son más flexibles, facilitando así nuestro trabajo.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 La investigación descriptiva

Según se mencionó, trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Esta puede incluir los siguientes tipos de estudios: Encuestas, Casos, Exploratorios, Causales, De Desarrollo, Predictivos, De Conjuntos, De Correlación.

3.2.2 Investigación de Documental

La investigación documental es aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códigos, constituciones, etc.). La de campo o investigación directa es la que se efectúa en el lugar y tiempo en que ocurren los fenómenos objeto de estudio. La investigación mixta es aquella que participa de la naturaleza de la investigación documental y de la investigación de campo. (Zorrilla ,1993:43)

3.3 POBLACION Y MUESTRA

3.3.1 Población

Es la recolección de datos que corresponde a las características de la totalidad de individuos, objetos, cosas o valores en un proceso de investigación. Para su estudio, en general se clasifican en Poblaciones Finitas y Poblaciones Infinitas.

Poblaciones Finitas: Constan de un número determinado de elementos, susceptible a ser contado.

En la presente investigación la población fue finita ya que se tomó en cuenta a las entidades que constan en el listado de contribuyentes autorizados por el SRI en la Provincia de Chimborazo, cantón Riobamba, recalando que solo se tomó en cuenta a las entidades que tienen su estado de aportaciones activas y son consideradas como sociedades, producto de esto se obtuvo la siguiente información:

| Empresas | Total de empresas | % de Empresas |
|---------------------------------------|-------------------|---------------|
| Empresas privadas del cantón Riobamba | 3173 | 100 |

3.3.2 Muestra

Es una parte representativa de la población que es seleccionada para ser estudiada, ya que la población es demasiado grande para ser estudiada en su totalidad.

La obtención de una muestra consistió en definir la porción elegible de individuos del universo, a la que se aplicó la encuesta directa para obtener la información deseada; la cual fue representativa.

En la presente investigación el universo fue el total de empresas pertenecientes al cantón Riobamba que se mantienen activas en el listado del SRI

3.3.3 Fórmula para calcular la muestra

$$n = \frac{z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

| Variable | Significado | Equivalente |
|----------|--|-------------|
| N | Empresas públicas y privadas del cantón Riobamba | 3173 |
| Z | Margen de confiabilidad | 95% |
| P | Probabilidad de que el evento ocurra | 0.20 |
| Q | Probabilidad de que el evento no ocurra | 0.80 |
| E | Error de estimación o error muestral | 0.05 |
| (n-1) | Factor de conversión o finitud | (3173-1) |

N= 3173 empresas públicas y privadas del cantón Riobamba

α = nivel de confianza

z= 95% Valor de distribución normal

p= 50% proporción de que las personas que tienen interés

q= 50% proporción de que las personas que no tienen interés

E= 5% nivel de error

$$n = \frac{z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{z^2 \cdot P \cdot Q}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.20 \cdot 0.80 \cdot 3173}{0.05^2(3173-1) + 1.96^2 \cdot 0.20 \cdot 0.80}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0.20 \cdot 0.80 \cdot 3173}{0.0025(3172) + 3,8416 \cdot 0.20 \cdot 0.80}$$

$$n = \frac{1004.68065}{8.544656}$$

$$n = 117.58$$

$$n \approx 118$$

3.4 METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1 Método Inductivo

Este método utilizo razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales, el método se inicia con un estudio individual de los hechos que se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría.

Con la aplicación de este método se relacionó acontecimientos con otros aún desconocidos por esta razón según los temas investigados se analizaron específicamente todo en lo referente a los problemas existentes, con análisis minucioso se logró identificar los diferentes inconvenientes, que presentan las personas con discapacidad al momento de encontrar un trabajo.

3.4.2 Método Descriptivo

Este método radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento, lo que implicó la recopilación de la información y presentación sistemática de datos para dar una idea clara de una determinada situación.

El método ayudo a describir la situación laboral en las que se encuentran las personas con discapacidad.

3.4.3 Técnicas e Instrumentos

3.4.3.1 Encuesta

Es una las técnicas de recopilación de información más usadas, la encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se prepara con el propósito de obtener información de un grupo de personas.

Se realizó un conjunto de preguntas abiertas y cerradas a los responsables del departamento humano de cada institución.

3.4.3.2 Observación directa

La observación constituyó el modo básico de obtención de la información que nos permitió obtener conocimiento acerca del comportamiento del objeto de investigación, accediendo a la información directa e inmediata sobre el proceso, que fue investigado.

La observación estimula la curiosidad, impulsa el desarrollo de nuevos hechos que pueden tener interés científico, provoca el planteamiento de problemas y de la hipótesis correspondiente. La observación permitió una comparación de los resultados obtenidos por diferentes vías, que se complementan y permiten alcanzar una mayor precisión en la información recogida.

3.5 RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES LOCALES

Caracterización de la muestra:

Las encuestas fueron aplicadas a las 118 empresas privadas del Cantón Riobamba que cuentan con más de 25 de trabajadores en su nómina, las empresas fueron elegidas según el listado proporcionado por el Ministerio del Trabajo.

Se tomó en cuenta esta base de datos, ya que son las empresas que deben cumplir con la contratación del 4% de personas con discapacidad, recalando que un gran porcentaje de las instituciones no lo hacen por los diferentes motivos que se detallan en los resultados.

Las preguntas fueron desarrolladas con el fin de solventar algunas interrogantes que se tiene sobre el motivo del porque se contrataría y porque no se contrataría a este tipo de personas además de conocer algunas opiniones y comentarios sobre el tema.

Cabe recalcar que en la mayoría de las encuestas se obtuvo buena colaboración por parte de los gerentes o jefes de talento humano, ya que en ocasiones mostraron cierto interés a este tipo de problemática.

Tabla 2: Caracterización de la muestra

| Grupos | | CIU Empresas | Descripción Actividad | N° empresas | % |
|---|--|--------------|--|-------------|------|
| AGRICULTURA, GANADERIA, SELVICULTURA Y PESCA | GANADERÍA. | A014601 | EXPLOTACIÓN DE CRIADEROS DE POLLOS Y REPRODUCCIÓN DE AVES DE CORRAL, POLLOS Y GALLINAS (AVES DE LA ESPECIE GALLUS DOMESTICUS). | 1 | 0.85 |
| EXPLOTACION MINAS Y CANTERAS | EXPLOTACIÓN DE OTRAS MINAS Y CANTERAS. | B081021 | EXTRACCIÓN Y DRAGADO DE ARENAS PARA LA INDUSTRIA, ARENAS PARA LA CONSTRUCCIÓN, GRAVA (RIPIO) Y GRAVILLA. | 1 | 0.85 |
| MANUF ACTURA | ELABORACIÓN Y CONSERVACIÓN DE | C101022 | FABRICACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS: SALCHICHAS, | 1 | 0.85 |

| | | | | | |
|--|--|---------|---|---|------|
| | CARNE. | | SALCHICHÓN, CHORIZO, SALAME, MORCILLAS, MORTADELA, PATÉS, CHICHARRONES FINOS, JAMONES, EMBUTIDOS, ETCÉTERA. INCLUSO SNACKS DE CERDO. | | |
| | FABRICACIÓN DE VIDRIO Y PRODUCTOS DE VIDRIO. | C231023 | FABRICACIÓN DE FIBRA DE VIDRIO, INCLUSO LANA DE VIDRIO, Y PRODUCTOS NO TEJIDOS DE LANA DE VIDRIO. | 1 | 0.85 |
| | ELABORACIÓN DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS. | C107101 | ELABORACIÓN DE PAN Y OTROS PRODUCTOS DE PANADERÍA SECOS: PAN DE TODO TIPO, PANECILLOS, BIZCOCHOS, TOSTADAS, GALLETAS, ETCÉTERA, INCLUSO ENVASADOS. | 4 | 3.39 |
| | ASERRADO Y ACEPILLADURA DE MADERA. | C161003 | SERVICIOS DE APOYO AL ASERRADO Y ACEPILLADURA DE MADERA A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN O POR CONTRATO. | 1 | 0.85 |
| | FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES. | C292001 | FABRICACIÓN DE CARROCERÍAS, INCLUIDAS CABINAS PARA VEHÍCULOS AUTOMOTORES. | 1 | 0.85 |
| | ELABORACIÓN DE PRODUCTOS LÁCTEOS. | C105009 | ELABORACIÓN DE OTROS PRODUCTOS LÁCTEOS: MANJAR DE LECHE. | 1 | 0.85 |
| | FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE HORMIGÓN, DE CEMENTO Y YESO. | C239503 | FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE ASBESTO-CEMENTO, FIBRO-CEMENTO DE CELULOSA Y MATERIALES SIMILARES: LÁMINAS ONDULADAS, OTRAS LAMINAS, PANELES, TABLEROS, LOSETAS, TUBOS, CAÑOS, DEPÓSITOS, TANQUES DE AGUA, CISTERNAS, LAVABOS, LAVADEROS, VASIJAS, MUEBLES, MARCOS PARA VENTANAS, ETCÉTERA. | 1 | 0.85 |

| | | | | | |
|--------------|--|---|---|------|------|
| | FABRICACIÓN DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE ARCILLA. | C239202 | FABRICACIÓN DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE ARCILLA NO REFRACTARIA PARA USO ESTRUCTURAL: LADRILLOS, TEJAS, SOMBRERETES DE CHIMENEA, TUBOS, CONDUCTOS, ETCÉTERA. | 1 | 0.85 |
| CONSTRUCCION | INSTALACIONES ELÉCTRICAS. | F432101 | INSTALACIÓN DE ACCESORIOS ELÉCTRICOS, LÍNEAS DE TELECOMUNICACIONES, REDES INFORMÁTICAS Y LÍNEAS DE TELEVISIÓN POR CABLE, INCLUIDAS LÍNEAS DE FIBRA ÓPTICA, ANTENAS PARABÓLICAS. INCLUYE CONEXIÓN DE APARATOS ELÉCTRICOS, EQUIPO DOMÉSTICO Y SISTEMAS DE CALEFACCIÓN RADIANTE. | 2 | 1.69 |
| | CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y LÍNEAS DE FERROCARRIL. | F421011 | CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS, CALLES, AUTOPISTAS Y OTRAS VÍAS PARA VEHÍCULOS O PEATONES. | 3 | 2.54 |
| COMERCIO | VENTA AL POR MENOR DE OTROS PRODUCTOS EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS. | G472101 | VENTA AL POR MENOR DE FRUTAS, LEGUMBRES Y HORTALIZAS FRESCAS O EN CONSERVA EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS. | 1 | 0.85 |
| | | G477111 | VENTA AL POR MENOR DE PRENDAS DE VESTIR Y PELETERÍA EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS. | 2 | 1.69 |
| | G471102 | VENTA AL POR MENOR DE GRAN VARIEDAD DE PRODUCTOS EN SUPERMERCADOS, ENTRE LOS QUE PREDOMINAN, LOS PRODUCTOS ALIMENTICIOS, LAS BEBIDAS O EL TABACO, COMO PRODUCTOS DE PRIMERA NECESIDAD Y VARIOS OTROS TIPOS DE PRODUCTOS, COMO PRENDAS DE VESTIR, MUEBLES, | 1 | 0.85 | |

| | | | | |
|--|--|--|--|-----------|
| | | APARATOS, ARTÍCULOS DE FERRETERÍA, COSMÉTICOS, ETCÉTERA. | | |
| | VENTA AL POR MENOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS. | G472109 | VENTA AL POR MENOR DE OTROS PRODUCTOS ALIMENTICIOS EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS. | 1 0.85 |
| | VENTA AL POR MAYOR DE OTRA MAQUINARIA Y EQUIPO. | G451001 | VENTA DE VEHÍCULOS NUEVOS Y USADOS: VEHÍCULOS DE PASAJEROS, INCLUIDOS VEHÍCULOS ESPECIALIZADOS COMO: AMBULANCIAS Y MINIBUSES, CAMIONES, REMOLQUES Y SEMIRREMOLQUES, VEHÍCULOS DE ACAMPADA COMO: CARAVANAS Y AUTOCARAVANAS, VEHÍCULOS PARA TODO TERRENO (JEEPS, ETCÉTERA), INCLUIDO LA VENTA AL POR MAYOR Y AL POR MENOR POR COMISIONISTAS. | 2 1.69 |
| | VENTA AL POR MAYOR DE METALES Y MINERALES METALÍFEROS. | G466321 | VENTA AL POR MAYOR DE ARTÍCULOS DE FERRETERÍAS Y CERRADURAS: MARTILLOS, SIERRAS, DESTORNILLADORES, Y OTRAS HERRAMIENTAS DE MANO, ACCESORIOS Y DISPOSITIVOS; CAJAS FUERTES, EXTINTORES. | 1 0.85 |
| | VENTA AL POR MAYOR DE MADERA, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN. | G466315 | VENTA AL POR MAYOR DE VIDRIO PLANO Y ESPEJOS. | 1 0.85 |

| | | | | |
|---|---------|---|---|------|
| VENTA AL POR MAYOR DE EQUIPO, PARTES Y PIEZAS ELECTRÓNICOS Y DE TELECOMUNICACIONES. | G465202 | VENTA AL POR MAYOR DE TELÉFONOS Y EQUIPOS DE COMUNICACIÓN. | 1 | 0.85 |
| | G464923 | VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS MEDICINALES (NATURISTAS). | 1 | 0.85 |
| VENTA AL POR MAYOR DE OTROS ENSERES DOMÉSTICOS | G464911 | VENTA AL POR MAYOR DE ELECTRODOMÉSTICOS Y APARATOS DE USO DOMÉSTICO: REFRIGERADORAS, COCINAS, LAVADORAS, ETCÉTERA. INCLUYE EQUIPOS DE TELEVISIÓN, ESTÉREOS (EQUIPOS DE SONIDO), EQUIPOS DE GRABACIÓN Y REPRODUCTORES DE CD Y DVD, CINTAS DE AUDIO Y VIDEO CDS, DVD GRABADAS. | 1 | 0.85 |
| VENTA AL POR MAYOR DE OTROS PRODUCTOS NO ESPECIALIZADOS. | G469000 | VENTA AL POR MAYOR DE DIVERSOS PRODUCTOS SIN ESPECIALIZACIÓN. | 6 | 5.08 |
| VENTA AL POR MAYOR DE OTROS ARTÍCULOS DE USO DOMÉSTICO. | G464993 | VENTA AL POR MAYOR DE MATERIAL DE PAPELERÍA, LIBROS, REVISTAS, PERIÓDICOS. | 1 | 0.85 |
| OTRAS ACTIVIDADES DE VENTA AL POR MENOR EN COMERCIOS NO ESPECIALIZADOS. | G471900 | VENTA AL POR MENOR DE GRAN VARIEDAD DE PRODUCTOS ENTRE LOS QUE NO PREDOMINAN LOS PRODUCTOS ALIMENTICIOS, LAS BEBIDAS O EL TABACO, ACTIVIDADES DE VENTA DE: PRENDAS DE VESTIR, MUEBLES, APARATOS, ARTÍCULOS DE FERRETERÍA, COSMÉTICOS, ARTÍCULOS DE JOYERÍA Y BISUTERÍA, JUGUETES, ARTÍCULOS DE DEPORTE, ETCÉTERA. | 1 | 0.85 |

| | | | | | |
|-----------|--|-------------------------------|---|-------------------|-------------------------|
| | <p>VENTA AL POR MENOR DE COMBUSTIBLE PARA VEHÍCULOS MOTORIZADOS Y MOTOCICLETAS EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS.</p> <p>OTRAS ACTIVIDADES DE VENTA AL POR MAYOR ESPECIALIZADA</p> | <p>G473001</p> <p>G466103</p> | <p>VENTA AL POR MENOR DE COMBUSTIBLES PARA VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS.</p> <p>VENTA AL POR MAYOR DE COMBUSTIBLES LÍQUIDOS NAFTA, GASOLINA, BIOCOMBUSTIBLE INCLUYE GRASAS, LUBRICANTES Y ACEITES, GASES LICUADOS DE PETRÓLEO, BUTANO Y PROPANO.</p> | <p>1</p> <p>1</p> | <p>0.85</p> <p>0.85</p> |
| SERVICIOS | TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO | <p>H531000</p> <p>H492102</p> | <p>SERVICIOS DE RECOLECCIÓN DE CORRESPONDENCIA Y PAQUETES DEPOSITADOS EN BUZONES PÚBLICOS O EN OFICINAS DE CORREOS, INCLUYE LA DISTRIBUCIÓN Y ENTREGA DE CORRESPONDENCIA Y PAQUETES. LA ACTIVIDAD PUEDE REALIZARSE EN UNO O VARIOS MEDIOS DE TRANSPORTE PROPIOS (TRANSPORTE PRIVADO) O DE TRANSPORTE PÚBLICO.</p> <p>TRANSPORTE TERRESTRE DE PASAJEROS POR SISTEMAS DE TRANSPORTE SUBURBANO, QUE PUEDEN ABARCAR LÍNEAS DE AUTOBÚS PROVINCIAL, PARROQUIAL ETCÉTERA. EL TRANSPORTE SE REALIZA POR RUTAS ESTABLECIDAS SIGUIENDO NORMALMENTE UN HORARIO FIJO, Y EL EMBARQUE Y DESEMBARQUE DE PASAJEROS EN PARADAS ESTABLECIDAS. INCLUYE LA EXPLOTACIÓN DE FUNICULARES, TELEFÉRICOS, ETCÉTERA, QUE FORMEN PARTE DEL SISTEMA DE TRANSPORTE SUBURBANO.</p> | <p>1</p> <p>2</p> | <p>0.85</p> <p>1.69</p> |

| | | | | |
|---|---------|--|---|------|
| ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDAS | I551001 | SERVICIOS DE ALOJAMIENTO PRESTADOS POR HOTELES, HOTELES DE SUITES, APART HOTELES, COMPLEJOS TURÍSTICOS, HOSTERÍAS. | 1 | 0.85 |
| | I561001 | RESTAURANTES, CEVICHERÍAS, PICANTERÍAS, CAFETERÍAS, ETCÉTERA, INCLUIDO COMIDA PARA LLEVAR. | 3 | 2.54 |
| | I562100 | SERVICIO DE COMIDAS BASADO EN ACUERDOS CONTRACTUALES CON EL CLIENTE PARA UN EVENTO (BANQUETES, BODAS, FIESTAS Y OTRAS CELEBRACIONES, BUFFET) EN LA LOCALIZACIÓN ESPECIFICADA POR EL CLIENTE (ABASTECEDORES DE EVENTOS). | 2 | 1.69 |
| INFORMACION Y COMUNICACIÓN | J581301 | ACTIVIDADES DE PUBLICACIÓN Y EDICIÓN DE PERIÓDICOS, INCLUIDOS LOS PUBLICITARIOS CON UNA PERIODICIDAD MAYOR A CUATRO VECES POR SEMANA. ESTA INFORMACIÓN PUEDE SER EDITADA EN FORMATO IMPRESOS O ELECTRÓNICOS, INCLUIDO INTERNET. | 1 | 0.85 |
| | J591400 | PROYECCIÓN DE PELÍCULAS CINEMATOGRAFICAS Y CINTAS DE VÍDEO EN CINES, AL AIRE LIBRE O EN OTROS LOCALES DE PROYECCIÓN Y ACTIVIDADES DE CINECLUBES. | 1 | 0.85 |
| | J612001 | OPERACIÓN, MANTENIMIENTO O FACILITACIÓN DEL ACCESO A SERVICIOS DE TRANSMISIÓN DE VOZ, DATOS, TEXTO, SONIDO Y VÍDEO UTILIZANDO UNA INFRAESTRUCTURA DE TELECOMUNICACIONES INALÁMBRICAS. INCLUYE LAS ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO Y EXPLOTACIÓN DE REDES DE RADIO BÚSQUEDA Y DE TELEFONÍA MÓVIL Y OTRAS | 1 | 0.85 |

| | | | | | |
|--------------------------------------|--|---------|---|---|------|
| | | | REDES DE TELECOMUNICACIONES INALÁMBRICAS. | | |
| ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS | INTERMEDIACIÓN MONETARIA. | K641901 | ACTIVIDADES DE RECEPCIÓN DE DEPÓSITOS Y/O SIMILARES CERCANOS DE DEPÓSITOS Y LA CONCESIÓN DE CRÉDITOS O PRÉSTAMOS DE FONDOS. LA CONCESIÓN DE CRÉDITO PUEDE ADOPTAR DIVERSAS FORMAS, COMO PRÉSTAMOS, HIPOTECAS, TRANSACCIONES CON TARJETAS DE CRÉDITO, ETC. ESAS ACTIVIDADES SON REALIZADAS POR BANCOS DIFERENTES DEL BANCO CENTRAL. | 5 | 4.24 |
| | | K641902 | ACTIVIDADES DE RECEPCIÓN DE DEPÓSITOS Y/O SIMILARES CERCANOS DE DEPÓSITOS Y LA CONCESIÓN DE CRÉDITOS O PRÉSTAMOS DE FONDOS. LA CONCESIÓN DE CRÉDITO PUEDE ADOPTAR DIVERSAS FORMAS, COMO PRÉSTAMOS, HIPOTECAS, TRANSACCIONES CON TARJETAS DE CRÉDITO, ETC. ESAS ACTIVIDADES SON REALIZADAS EN GENERAL POR INSTITUCIONES MONETARIAS DIFERENTES DE LOS BANCOS CENTRALES, COMO: CAJAS DE AHORROS, COOPERATIVAS DE CRÉDITO Y ACTIVIDADES DE GIRO POSTAL. | 4 | 3.39 |
| ACTIVIDADES INMOBILIARIAS. | ACTIVIDADES INMOBILIARIAS REALIZADAS A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN O POR CONTRATO. | L682003 | ADMINISTRACIÓN DE BIENES INMUEBLES A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN O POR CONTRATO. | 1 | 0.85 |
| | | L682002 | INTERMEDIACIÓN EN LA COMPRA, VENTA Y ALQUILER DE BIENES INMUEBLES A CAMBIO DE UNA RETRIBUCIÓN O POR CONTRATO. | 1 | 0.85 |
| SERVICIOS | ACTIVIDADES DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA; ENSAYOS Y ANÁLISIS | M711011 | ACTIVIDADES DE ASESORAMIENTO TÉCNICO DE ARQUITECTURA EN DISEÑO DE EDIFICIOS Y DIBUJO DE | 2 | 1.69 |

| | | | | | |
|--|--|---------|--|---|------|
| | | | PLANOS DE CONSTRUCCIÓN. | | |
| | | M722001 | INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES. | 1 | 0.85 |
| | | M711022 | ACTIVIDADES DE DISEÑO DE INGENIERÍA Y CONSULTORÍA DE INGENIERÍA PARA PROYECTOS DE INGENIERÍA CIVIL, HIDRÁULICA Y DE TRÁFICO. | 2 | 1.69 |
| | PUBLICIDAD. | M731002 | CREACIÓN Y COLOCACIÓN DE ANUNCIOS DE PUBLICIDAD AL AIRE LIBRE EN: CARTELES, TABLEROS, BOLETINES Y CARTELERAS, DECORACIÓN DE ESCAPARATES, DISEÑO DE SALAS DE EXHIBICIÓN, COLOCACIÓN DE ANUNCIOS EN AUTOMÓVILES Y BUSES, ACTIVIDADES DE PERIFONEO, ETCÉTERA. | 1 | 0.85 |
| | PERIODISMO | M749010 | OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS N.C.P. | 1 | 0.85 |
| | ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN. | M702004 | PRESTACIÓN DE ASESORAMIENTO Y AYUDA A LAS EMPRESAS Y LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN MATERIA DE PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN, EFICIENCIA Y CONTROL, INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA, ETCÉTERA. | 1 | 0.85 |
| | ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA. | N801003 | SERVICIOS DE GUARDIAS DE SEGURIDAD. | 6 | 5.08 |
| | | N801001 | SERVICIOS DE VEHÍCULOS BLINDADOS (TRANSPORTE DE VALORES). | 1 | 0.85 |
| | LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS. | N812911 | ACTIVIDADES DE LIMPIEZA EXTERIOR DE EDIFICIOS DE TODO TIPO, COMO OFICINAS, FÁBRICAS, ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES, INSTITUCIONES Y OTROS LOCALES COMERCIALES, PROFESIONALES Y EDIFICIOS CON MÚLTIPLES UNIDADES | 2 | 1.69 |

| | | | | | |
|---------|---|---|--|------|------|
| | | | RESIDENCIALES (MULTIFAMILIARES). | | |
| | ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA. | 0841101 | DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES EJECUTIVAS Y LEGISLATIVAS DE LOS ÓRGANOS Y ORGANISMOS CENTRALES, REGIONALES Y LOCALES. | 3 | 2.54 |
| 0841214 | | ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE PROGRAMAS DESTINADOS A PROMOVER EL BIENESTAR PERSONAL EN MEDIO AMBIENTE; ADMINISTRACIÓN DE POLÍTICAS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO ADOPTADAS EN ESTE ÁMBITO Y DE LOS FONDOS CORRESPONDIENTES, ADMINISTRACIÓN DE PROGRAMAS DE PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE. | 2 | 1.69 | |
| 0841212 | | ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE PROGRAMAS DESTINADOS A PROMOVER EL BIENESTAR PERSONAL EN EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE; ADMINISTRACIÓN DE POLÍTICAS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO ADOPTADAS EN ESOS ÁMBITOS Y DE LOS FONDOS CORRESPONDIENTES, CONCESIÓN DE BECAS PÚBLICAS A ARTISTAS. | 1 | 0.85 | |

| | | | | | |
|--|--|---------|--|---|------|
| | ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO DEL ORDEN PÚBLICO Y DE SEGURIDAD. | 0842302 | PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS: ADMINISTRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE CUERPOS ORDINARIOS Y AUXILIARES DE BOMBEROS QUE DEPENDEN DE LAS AUTORIDADES PÚBLICAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS, RESCATE DE PERSONAS Y ANIMALES, ASISTENCIA EN DESASTRES CÍVICOS, INUNDACIONES, ACCIDENTES DE TRÁFICO, ETCÉTERA. | 1 | 0.85 |
| | ENSEÑANZA | P851021 | EDUCACIÓN PRIMARIA (DESARROLLA LAS CAPACIDADES, HABILIDADES, DESTREZAS Y COMPETENCIAS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES, ESTÁ COMPUESTA POR SIETE AÑOS DE ESTUDIOS, COMPRENDE EL IMPARTIR FORMACIÓN ACADÉMICA Y OTRAS TAREAS RELACIONADAS A LOS ESTUDIANTES DE PRIMERO HASTA SÉPTIMO DE BÁSICA, QUE PROPORCIONAN UNA SÓLIDA EDUCACIÓN PARA LECTURA, ESCRITURA Y MATEMÁTICAS, ASÍ COMO UN NIVEL ELEMENTAL DE COMPRENSIÓN DE DISCIPLINAS COMO: HISTORIA, GEOGRAFÍA, CIENCIAS, ETCÉTERA; PUEDE SER PROVISTA EN SALONES DE CLASES O A TRAVÉS DE RADIO, TELEVISIÓN, INTERNET, CORRESPONDENCIA O EN EL HOGAR, INCLUYE LAS ACTIVIDADES DE ESCUELAS UNIDOCENTES). | 6 | 5.08 |

| | | | | | |
|--|--|---------|--|---|------|
| | | P852103 | EDUCACIÓN ESPECIAL SECUNDARIA PARA ESTUDIANTES DISCAPACITADOS. LA EDUCACIÓN PUEDE SER PROVISTA EN SALONES DE CLASES O A TRAVÉS DE RADIO, TELEVISIÓN, INTERNET, CORRESPONDENCIA O EN EL HOGAR. | 1 | 0.85 |
| | | P852101 | EDUCACIÓN SECUNDARIA (COMPRENDE SEIS AÑOS DE EDUCACIÓN A CONTINUACIÓN DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA, DESDE OCTAVO DE BÁSICA HASTA TERCERO DE BACHILLERATO, CURSANDO UN TRONCO COMÚN DE ASIGNATURAS GENERALES, OPTANDO POR UN BACHILLERATO EN CIENCIAS O TÉCNICO. LA EDUCACIÓN PUEDE SER PROVISTA EN SALONES DE CLASES O A TRAVÉS DE RADIO, TELEVISIÓN, INTERNET, CORRESPONDENCIA O EN EL HOGAR. | 3 | 2.54 |
| | | P853002 | EDUCACIÓN DE TERCER NIVEL, DESTINADO A LA FORMACIÓN BÁSICA EN UNA DISCIPLINA O A LA CAPACITACIÓN PARA EL EJERCICIO DE UNA PROFESIÓN. CORRESPONDEN A ESTE NIVEL EL GRADO DE LICENCIADO Y LOS TÍTULOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS O POLITÉCNICOS, QUE SON EQUIVALENTES, INCLUIDO LAS ACTIVIDADES DE ESCUELAS DE ARTES INTERPRETATIVAS QUE IMPARTEN ENSEÑANZA SUPERIOR. | 1 | 0.85 |

| | | | | | |
|--|--|---------|---|---|------|
| | | P851011 | LA EDUCACIÓN PREPRIMARIA O INICIAL (ES EL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO AL DESARROLLO INTEGRAL QUE CONSIDERA LOS ASPECTOS COGNITIVOS, AFECTIVO, PSICOMOTRIZ, SOCIAL, DE IDENTIDAD, AUTONOMÍA Y PERTINENCIA A LA COMUNIDAD DISEÑADA PRINCIPALMENTE PARA INTRODUCIR A LOS NIÑOS Y NIÑAS, DESDE LOS TRES AÑOS HASTA LOS CINCO AÑOS DE EDAD EN UN ENTORNO EDUCATIVO DE TIPO ESCOLAR, ES DECIR, SERVIR DE PUENTE ENTRE EL HOGAR Y EL MEDIO ESCOLAR). | 2 | 1.69 |
| | ENSEÑANZA DE FORMACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL. | P852201 | ENSEÑANZA TÉCNICA Y PROFESIONAL DE NIVEL INFERIOR AL DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR, CAPACITACIÓN PARA GUÍAS TURÍSTICOS, COCINEROS Y OTRO PERSONAL DE HOTELES Y RESTAURANTES. | 1 | 0.85 |
| | OTROS TIPOS DE ENSEÑANZA | P85499 | OTROS TIPOS DE ENSEÑANZA N.C.P. | 1 | 0.85 |
| | ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL. | Q861003 | ACTIVIDADES A CORTO Y A LARGO PLAZO DE LOS HOSPITALES ESPECIALIZADOS, ES DECIR, ACTIVIDADES MÉDICAS, DE DIAGNÓSTICO Y DE TRATAMIENTO (HOSPITALES PARA ENFERMOS MENTALES, CENTROS DE REHABILITACIÓN, HOSPITALES PARA ENFERMEDADES INFECCIOSAS, DE MATERNIDAD, SANATORIOS ESPECIALIZADOS, ETCÉTERA). | 1 | 0.85 |

| | | | | | |
|--|-------------------------|----------|--|---|------|
| | | Q873002 | ACTIVIDADES DE ATENCIÓN EN HOGARES DE ANCIANOS CON ATENCIÓN MÍNIMA DE ENFERMERÍA, ACTIVIDADES DE ATENCIÓN EN CASAS DE REPOSO SIN ATENCIÓN DE ENFERMERÍA Y ACTIVIDADES DE ATENCIÓN EN COMUNIDADES DE JUBILADOS CON ATENCIÓN PERMANENTE. | 1 | 0.85 |
| | | Q862001 | CONSULTA Y TRATAMIENTO POR MÉDICOS GENERALES Y ESPECIALISTAS. ESTAS ACTIVIDADES PUEDEN REALIZARSE EN CONSULTORIOS PRIVADOS, EN CONSULTORIOS COLECTIVOS, EN CLÍNICAS AMBULATORIAS, EN CLÍNICAS ANEXAS A EMPRESAS, ESCUELAS, RESIDENCIAS DE ANCIANOS U ORGANIZACIONES SINDICALES O FRATERNALES Y EN LOS PROPIOS DOMICILIOS DE LOS PACIENTES. | 3 | 2.54 |
| | ENTRETENIMIENTO | R9311.03 | ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE COMPETENCIAS DEPORTIVAS AL AIRE LIBRE O BAJO TECHO CON PARTICIPACIÓN DE DEPORTISTAS PROFESIONALES O AFICIONADOS, POR PARTE DE ORGANIZACIONES CON INSTALACIONES PROPIAS. SE INCLUYEN LA GESTIÓN DE ESAS INSTALACIONES Y LA DOTACIÓN DEL PERSONAL NECESARIO PARA SU FUNCIONAMIENTO. | 1 | 0.85 |
| | ACTIVIDADES DEPORTIVAS. | R931103 | ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE COMPETENCIAS DEPORTIVAS AL AIRE LIBRE O BAJO TECHO CON PARTICIPACIÓN DE DEPORTISTAS PROFESIONALES O AFICIONADOS, POR PARTE DE ORGANIZACIONES CON INSTALACIONES PROPIAS. SE INCLUYEN LA GESTIÓN DE ESAS INSTALACIONES Y LA DOTACIÓN DEL PERSONAL NECESARIO PARA SU | 2 | 1.69 |

| | | | | | |
|-------------------------------|--|---------|---|-----|------|
| | | | FUNCIONAMIENTO. | | |
| | ACTIVIDADES DE SINDICATOS. | S949101 | ACTIVIDADES DE LAS ORGANIZACIONES RELIGIOSAS O DE PARTICULARES QUE PRESTAN SERVICIOS DIRECTAMENTE A LOS FIELES EN IGLESIAS, MEZQUITAS, TEMPLOS, SINAGOGAS Y OTROS LUGARES DE CULTO Y SERVICIOS RELIGIOSOS DE HONRAS FÚNEBRES. | 2 | 1.69 |
| | | S942000 | DEFENSA DE LOS INTERESES DE LOS SINDICATOS Y DE SUS AFILIADOS; ACTIVIDADES DE ASOCIACIONES CUYOS AFILIADOS SON EMPLEADOS INTERESADOS PRINCIPALMENTE EN DAR A CONOCER SUS OPINIONES SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL Y SALARIAL Y EN TOMAR MEDIDAS CONCERTADAS POR CONDUCTO DE SU ORGANIZACIÓN; ACTIVIDADES DE SINDICATOS DE EMPRESAS, SINDICATOS CON FILIALES Y ORGANIZACIONES SINDICALES INTEGRADAS POR SINDICATOS AFILIADOS Y CONSTITUIDAS EN FUNCIÓN DEL OFICIO DE SUS MIEMBROS O EN FUNCIÓN DE CRITERIOS GEOGRÁFICOS, ESTRUCTURALES O DE OTRA ÍNDOLE. | 5 | 4.24 |
| | ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES RELIGIOSAS | S949102 | ACTIVIDADES DE MONASTERIOS Y CONVENTOS, ACTIVIDADES DE RETIRO RELIGIOSO. | 1 | 0.85 |
| TOTAL DE EMPRESAS ENCUESTADAS | | | | 118 | 100 |

Fuente: Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CIIU)

Elaborado por: Los autores

1. Formación Académica de los gerentes

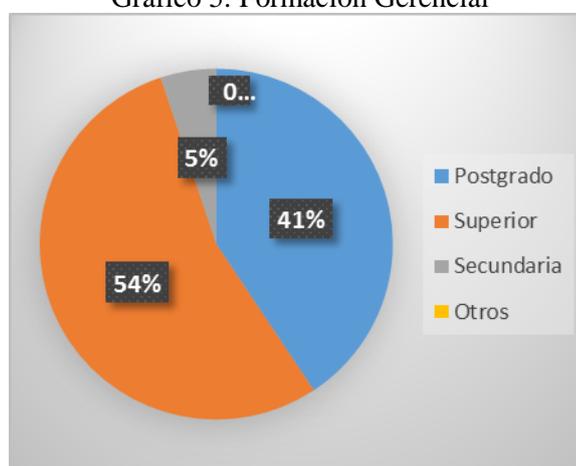
Tabla 3: Formación Gerencial

| Tipo de Formación | Valor | Porcentaje (%) |
|-------------------|-------|----------------|
| Postgrado | 48 | 41 |
| Superior | 64 | 54 |
| Secundaria | 6 | 5 |
| Otros | 0 | 0 |
| TOTAL | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 5: Formación Gerencial



Fuente: Tabla N.-1

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

El 54% de los gerentes de las empresas encuestadas tienen un título de nivel superior, el 41 % de los gerentes tienen un postgrado dejando solamente a un 5% con títulos de secundaria o bachillerato.

La mayoría de los gerentes de las empresas son personas con niveles de educación superior, por tanto, se supone que su formación les genera conciencia de la obligación socialmente responsable, para insertar a las personas con discapacidad en sus roles laborales, incluso proyectándose más allá de la ley para el efecto. Además, este punto demuestra un gran nivel de preparación que se necesita para estar en este puesto.

2. Edad de los Gerentes de las empresas

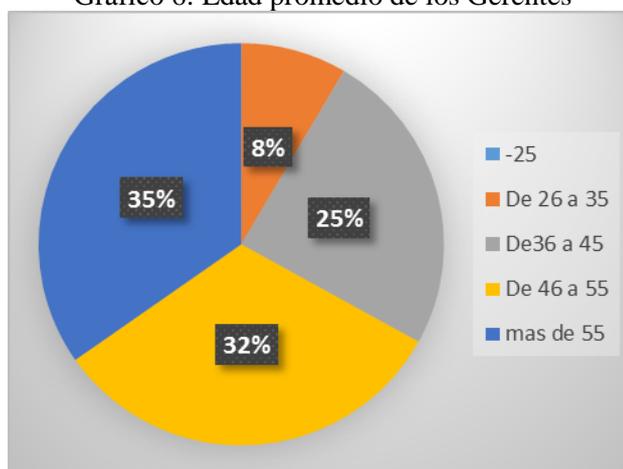
Tabla 4: Edad de los Gerentes

| Edad promedio de los Gerentes | Valor | Porcentaje (%) |
|-------------------------------|-------|----------------|
| -25 | | |
| De 26 a 35 | 10 | 8 |
| De 36 a 45 | 29 | 25 |
| De 46 a 55 | 38 | 32 |
| más de 55 | 41 | 35 |
| TOTAL | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 6: Edad promedio de los Gerentes



Fuente: Tabla N.-2

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

En cuanto a la edad de los gerentes se resalta que ninguno de ellos tiene menos de 25 años, 41 gerentes que representan al 35 % tienen son mayores de 55 años, 38 gerentes que representan al 32 % están en la de edad de 46 a 55 años, 29 gerentes representados por el 25% del total tienen una edad promedio de 36 a 45 años, finalmente 10 gerentes que representan al 8 % están entre los 35 a 36 años siendo estos los más jóvenes.

La edad conjugada con la formación, es sinónimo de experiencia y cumplimiento de las obligaciones que tienen a catalogar a las empresas que las cumplen, como inclusivas y socialmente responsables.

3. Experiencia Gerencial

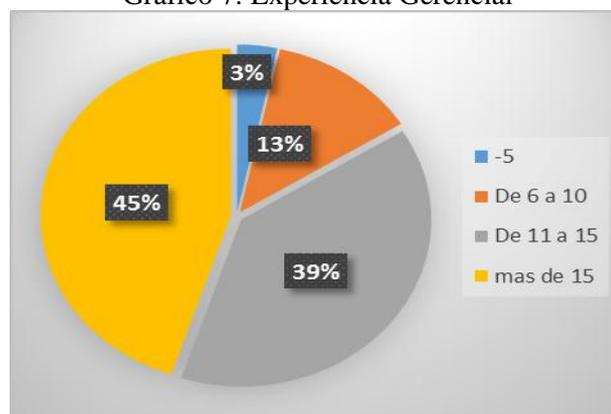
Tabla 5: Experiencia Laboral

| Experiencia Gerencial (años) | Valor | Porcentaje (%) |
|------------------------------|------------|----------------|
| -5 | 4 | 3 |
| De 6 a 10 | 15 | 13 |
| De 11 a 15 | 46 | 39 |
| más de 15 | 53 | 45 |
| Total | 118 | 100% |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 7: Experiencia Gerencial



Fuente: Tabla N.-3

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

La empresa local tiene gerentes con amplia experiencia; más de 15 años de experiencia son 55 que representan 45% del total, de 11 a 15 años son 46 que representan el 39%, 15 de 6 a 10 años abarcando un 13% y finalmente el 3% representado por 4 gerentes que tiene menos de 5 años de experiencia laboral.

La experiencia expresada por la mayoría de gerentes demuestra además un grado de formación académica y laboral amplia, siendo este un factor importante para entender que no solo es problema legal y humanitario la inclusión laboral de las personas con discapacidad sino también, una fuente importante de recurso humano que puede ser adecuado para apoyar a las empresas en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

Información sobre discapacidad

5.1) Conoce Ud. La disposición legal con respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad.

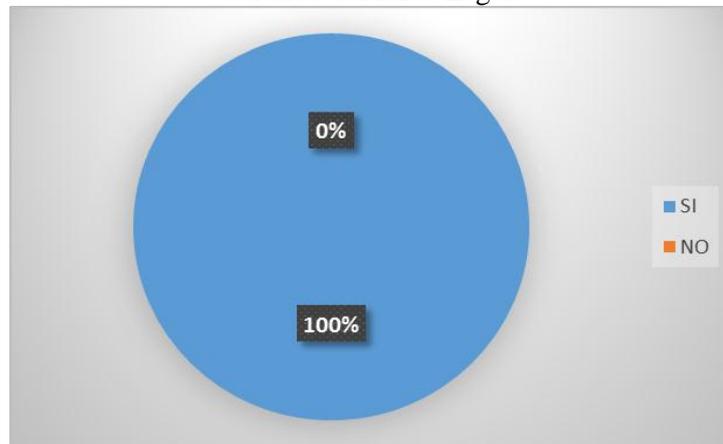
Tabla 6: Marco Legal

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|--------------|------------|----------------|
| SI | 118 | 100 |
| NO | 0 | |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 8: Marco Legal



Fuente: Tabla N.-4

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

En relación con la disposición legal con respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad, el 100% de las empresas encuestadas mencionaron que tiene pleno conocimiento en cuanto a esta ley, porque además forman parte de la base de datos del Ministerio de Relaciones Laborales, que son monitoreadas al respecto.

Este dato es un factor positivo para la inserción laboral al conocer que todas las empresas tiene clara la obligación que tiene con este tipo de personas, lo cual permitirá tener un menor grado de dificultad al momento de la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas.

5.2) Cree Ud. Que las personas con discapacidad pueden realizar un trabajo eficiente en su empresa

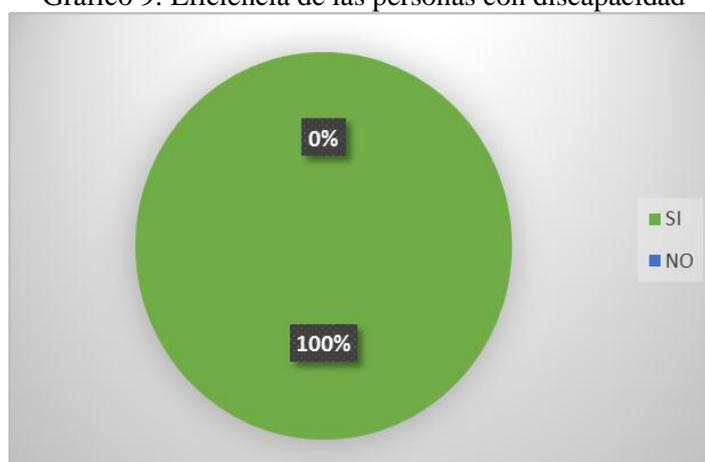
Tabla 7: Eficiencia de las personas con discapacidad

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|-----------|-------|----------------|
| SI | 118 | 100 |
| NO | 0 | |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 9: Eficiencia de las personas con discapacidad



Fuente: Tabla N.-5

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

El 100% de las empresas mencionaron que poseer algún tipo de discapacidad no es un impedimento para que estas personas realicen un trabajo eficiente en su puesto de trabajo, siempre y cuando estén capacitados correctamente.

El desempeño laboral de las personas con discapacidad debe ser observado de acuerdo al tipo de discapacidad, por tanto no es lo mismo la discapacidad física en la cual las personas tienen un adecuado funcionamiento de sus funciones cerebrales, que diseñar una actividad para aquellas personas con discapacidad intelectual o psicológica, para ellas la actividad está en relación con su nivel de discapacidad, patologías que presentan y ante todo el trabajo creado para ellos es una prueba de verdadera inserción y calidad humana de quienes ofertan dichas oportunidades.

5.3) Cree Ud. Que la inserción laboral de personas con discapacidad es una acción filantrópica de la empresa.

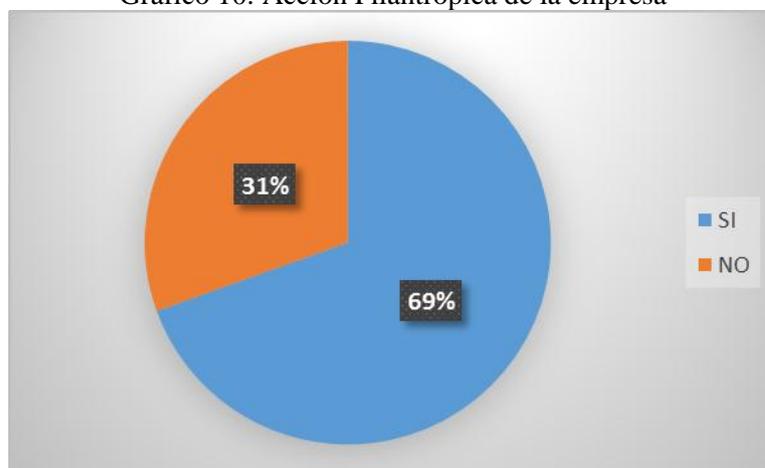
Tabla 8: Acción Filantrópica de la empresa

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|--------------|------------|----------------|
| SI | 82 | 69 |
| No | 36 | 31 |
| TOTAL | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 10: Acción Filantrópica de la empresa



Fuente: Tabla N.-6

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

El 69% de las empresas afirmaron que la contratación de personas con discapacidad es una acción filantrópica mientras que el 31% creen que la contratación de estas personas se las realiza por otros motivos.

El tema de la filantropía no se debe confundir con la responsabilidad social empresarial, si es cierto que ésta es parte, se la realiza no con un sentido de inclusión sino de caridad o porque la ley así lo dispone, hecho que no aporta en nada a la generación responsable de oportunidad para dicho sector vulnerable de la sociedad, cuando el aporte puede ser importante para la empresa y además para mejorar su reputación y presencia en el mercado. Es un tema de la RSE que también ayuda a generar valor a la empresa.

5.4) Cree Ud. Que la empresa al margen de la disposición legal debe contar con un número determinado de trabajadores o empleados con discapacidad.

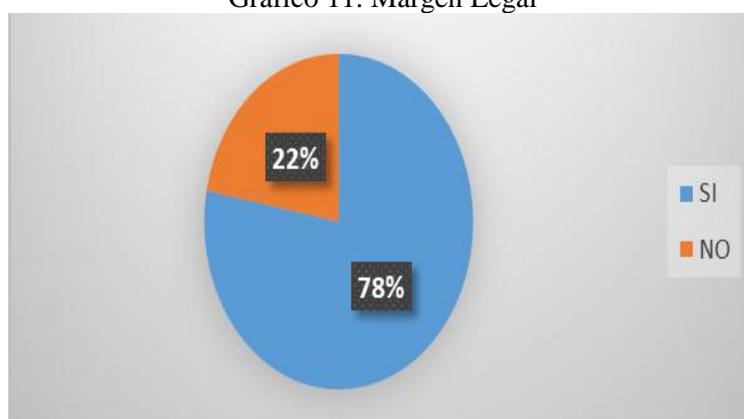
Tabla 9: Margen Legal

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|--------------|------------|----------------|
| SI | 92 | 78 |
| No | 26 | 22 |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 11: Margen Legal



Fuente: Tabla N. 7

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

El 78% de las empresas afirman que en lo posible se ajustan a cumplir con el requerimiento legal de inclusión de personas con discapacidad a su rol, es más, lo podrían hacer sin necesidad de dicha disposición, pero para el 22 % es una presión que la cumplen por que dice la ley, ya que no es fácil crear o adaptar puestos de trabajo para dicho grupo vulnerable.

En la muestra hay pocas empresas que sobrepasen el número de trabajadores establecidos por la ley, con ello su intención es lograr generar un ambiente de aceptación del resto del personal a dichos trabajadores, se esfuerzan por adecuar sus instalaciones con las modificaciones que la ley dispone para garantizar también a lo interno calidad de vida laboral sin barreras ni impedimentos.

5.5) Su empresa invirtiera en la contratación de personas con discapacidad

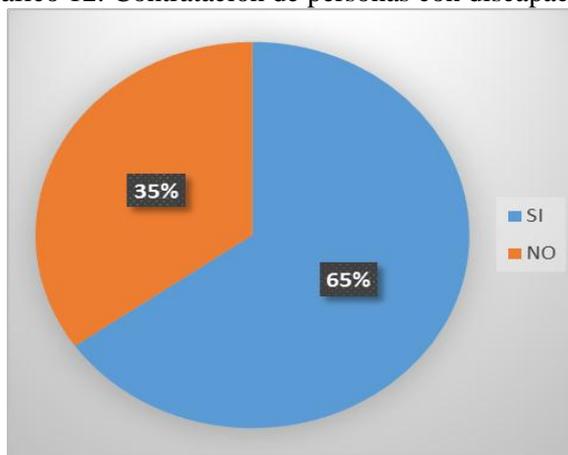
Tabla 10: Contratación de personas con discapacidad

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|--------------|------------|----------------|
| SI | 77 | 65 |
| No | 41 | 35 |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 12: Contratación de personas con discapacidad



Fuente: Tabla N.-8

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

El 65% recalcaron que en algún momento si invertirían en la contratación de personas con discapacidad, en tanto el 35%, no invertirían en la contratación de personas con discapacidad, por considerar que dicha obligación legal les produce gastos frente a los resultados obtenidos por dicho personal.

Es importante recalcar que poco a poco se va generando una aceptación a este grupo de personas, pero no hay el interés suficiente para establecer procesos de contratación de acuerdo a la necesidad y en relación con el tipo de discapacidad, como lo hace una empresa nacional que recluta este tipo de personal sin necesidad de que acudan a las empresas a la entrevista, pues los visitan, hacen la evaluación con ayuda profesional y determina si el perfil es el adecuado para desempeñar la función. Esta es una de las mejoras practica socialmente responsables que se registra en el país para inserción laboral de personas con discapacidad.

6.) Ocupaciones requeridas por las empresas para personas con discapacidad.

6.1) Su empresa requiere en la actualidad contratar personal con discapacidad.

Tabla 11: Requieren las empresas contratar personas con discapacidad.

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|--------------|------------|----------------|
| SI | 46 | 39 |
| NO | 72 | 61 |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 13: Requieren las empresas contratar personas con discapacidad.



Fuente: Tabla N.-9

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

En la actualidad el 61% de empresas no requieren contratar personal con discapacidad, el 39% necesitan incorporar a estas personas a sus filas.

En el grafico se nota claramente que el porcentaje de la oferta laboral actual de personas con discapacidad son bajas, es claro que se debe incrementar este valor, ya que existen personas que desean trabajar, pero no pueden acceder a estos puestos de trabajo por diferentes razones.

6.2) Su empresa requiere contratar personal con discapacidad en el futuro inmediato.

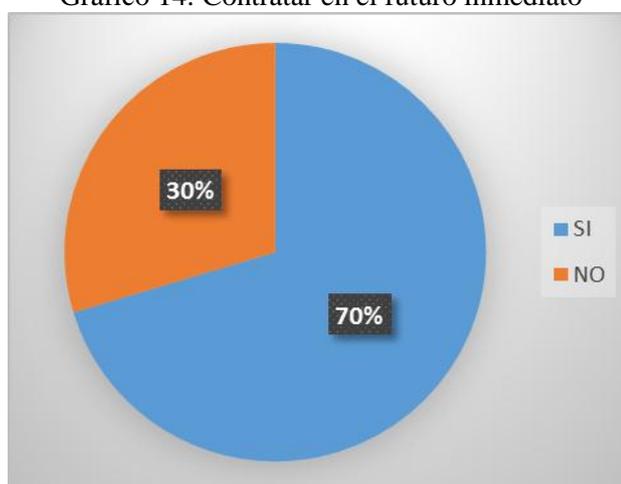
Tabla 12: Contratar en el futuro inmediato

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|--------------|------------|----------------|
| SI | 83 | 70 |
| NO | 35 | 30 |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 14: Contratar en el futuro inmediato



Fuente: Tabla N.-10

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

Sobre la contratación de personas con discapacidad en un futuro inmediato el 70% no tienen programado incorporar a personas con discapacidad a su nómina, si existiría la posibilidad, mientras que los 35 restantes dieron una respuesta negativa a esta interrogante, estos valores representan el 70% y 30% respectivamente.

Este dato obedece a que ese alto porcentaje de empresas está total o parcialmente cumpliendo con la norma al respecto, en tanto que el resto de empresas recién proyecta integrar o completara en su nómina con la cuota legal establecida de trabajadores con discapacidad.

6.3) Ud. contrataría personal con discapacidad solo para cumplir la Ley

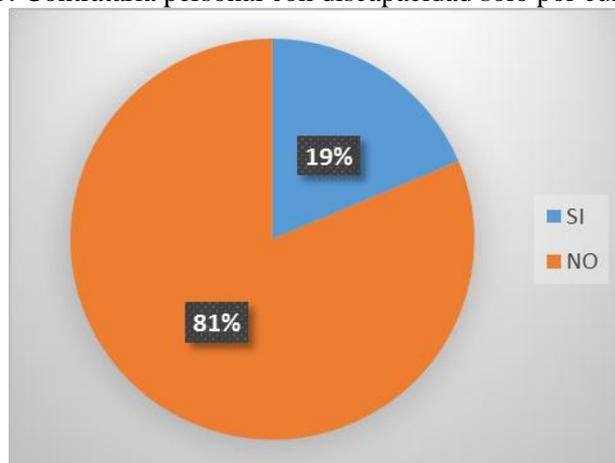
Tabla 13: Contrataría personal con discapacidad solo por cumplir la ley.

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|--------------|------------|----------------|
| SI | 22 | 19 |
| NO | 96 | 81 |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 15: Contrataría personal con discapacidad solo por cumplir la ley.



Fuente: Tabla N.-11

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

El 81% de empresas si contrarían a personas con discapacidad por varios factores mas no solo por cumplir la ley, el 19% de las instituciones encuestadas mencionaron que contratarían a personas con discapacidad solo para cumplir la ley, de hecho, estas respuestas contradicen con las anteriores, sobre todo con aquellas relacionadas con la inversión relacionada no solo a la creación de puestos sino también a las adecuaciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

6.4 Ud. Contaría personas con discapacidad por su actitud positiva frente al derecho que tiene los discapacitados para integrarse al trabajo.

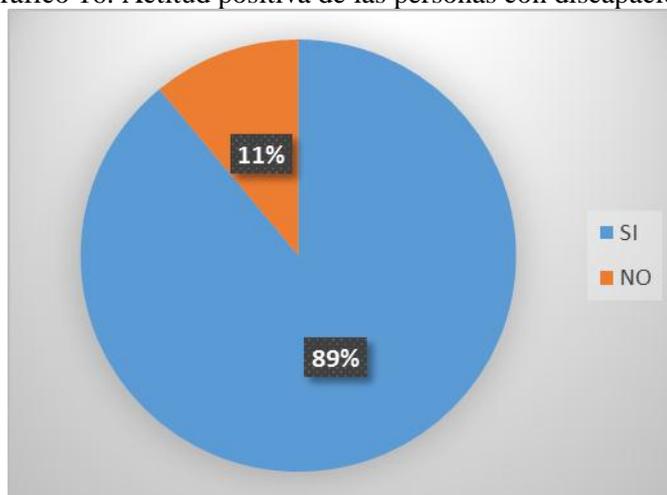
Tabla 14: Actitud positiva de las personas con discapacidad

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|------------------|--------------|-----------------------|
| SI | 105 | 89 |
| NO | 13 | 11 |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 16: Actitud positiva de las personas con discapacidad



Fuente: Tabla N.-12

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

El 89% de las empresas contratarían a personas con discapacidad por su potencial y el carisma que emanan estas personas, el 11% restante dio tiene otros motivos.

Cabe destacar y reiterar que la incluso laboral depende de la actitud socialmente responsable de los dueños o gerentes de las empresas.

6.5 Por qué no contrataría Ud. A personas con discapacidad.

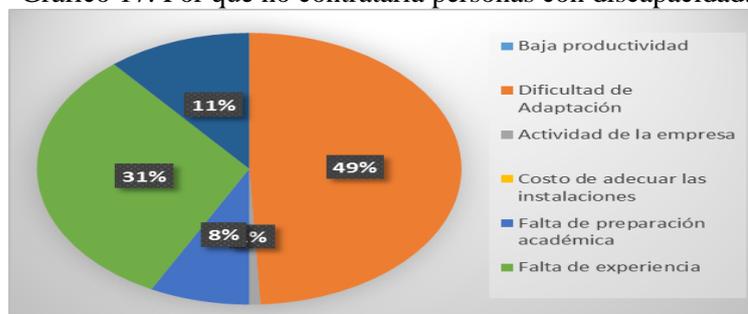
Tabla 15: Por qué no contrataría personas con discapacidad.

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|------------------------------------|-------|----------------|
| Baja productividad | | |
| Dificultad de Adaptación | 58 | 49 |
| Actividad de la empresa | 1 | 1 |
| Costo de adecuar las instalaciones | | |
| Falta de preparación académica | 9 | 8 |
| Falta de experiencia | 37 | 31 |
| Ausencia de perfiles profesionales | 13 | 11 |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 17: Por qué no contrataría personas con discapacidad.



Fuente: Tabla N.-13

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

El 49% de empresas señalan que el principal motivo por el cual las empresas del sector no contratarían personal con discapacidad es por la dificultad de adaptación; el 31% por la falta de experiencia; el 11% debido a la ausencia de perfiles profesionales; por la falta de preparación académica señala el 8% y solo una que es el 1% menciona que no se contrata a personal con discapacidad porque la actividad de las empresas no permite la inserción de estas personas.

Por tanto se evidencia que el principal motivo se relaciona con el tema económico, en virtud de que los empresarios creen que crear puestos de trabajo para la inserción laboral de personas con discapacidad les genera gastos y baja productividad en función del salario de ley que les toca pagar, aquello denota que hace falta recorrer mucho el camino de la solidaridad y responsabilidad social, para que las empresas entiendan que son seres humanos que necesitan ser integrados y por ende sentirse útiles y no una carga para las empresas o la sociedad.

7) DEMANDA LABORAL SEGÚN TIPO DE LIMITACION

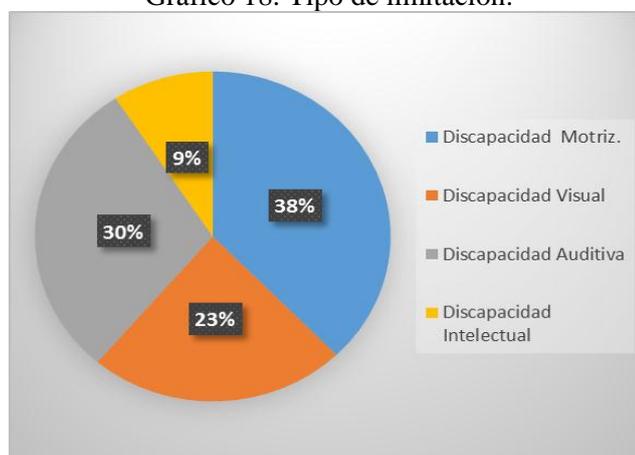
Tabla 16: Tipo de limitación.

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|--------------------------|-------|----------------|
| Discapacidad Motriz. | 74 | 38 |
| Discapacidad Visual | 46 | 23 |
| Discapacidad Auditiva | 58 | 30 |
| Discapacidad Intelectual | 18 | 9 |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 18: Tipo de limitación.



Fuente: Tabla N.-14

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

El 38% de las empresas prefieren contratar a personas con discapacidad motriz, un 30% prefieren contratar a personas con discapacidad auditiva, seguidos por las empresas que prefieren contratar a personas con discapacidad visual estas representan el 23%, finalmente solo el 9% de las empresas del sector contratarían a personas con discapacidad intelectual.

Está es una respuesta que parece recurrente en las empresas, que prefieren la discapacidad física que en general se la adquiere por algún tipo de accidente, también no en todos los casos desde el nacimiento, pero es un trabajador que puede hacer usos de sus facultades mentales intactas, no así en los otros tipos de discapacidades que son más susceptibles de adaptación a la actividad laboral.

8.) Demanda laboral según nivel educativo

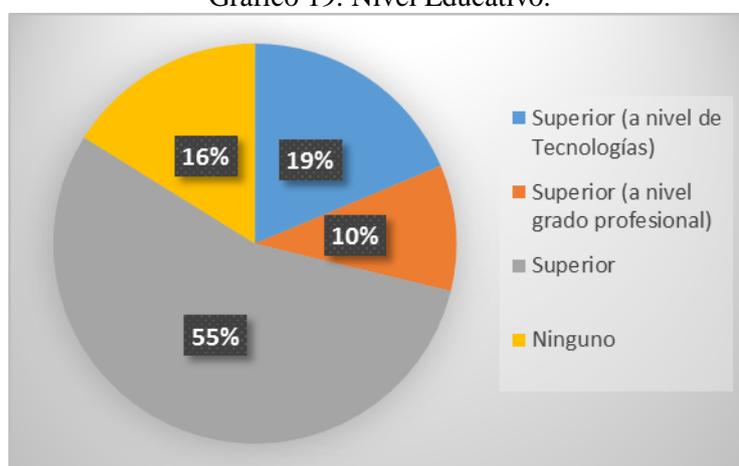
Tabla 17: Nivel Educativo.

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|--------------------------------------|-------|----------------|
| Superior (a nivel de Tecnologías) | 22 | 19 |
| Superior (a nivel grado profesional) | 12 | 10 |
| <u>Superior</u> | 65 | 55 |
| Ninguno | 19 | 16 |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 19: Nivel Educativo.



Fuente: Tabla N.-145

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

El 55% de empresas demandan trabajadores con discapacidad que tengan formación superior, es decir profesionales, hecho que tampoco es muy evidente en este tipo de mercado laboral, al igual que el 19% requieren con nivel de formación en tecnologías.

La mayor parte de instituciones necesitan que las personas con discapacidad que solicitan un puesto laboral es importante que tengan un título de tercer nivel, siendo para el conjunto un factor negativo ya que son pocas las personas que cumplen este requisito.

9.) Requerimientos de capacitación.

9.1) Requiere en todos los casos para contratación de personas con discapacidad que tengan experiencia laboral

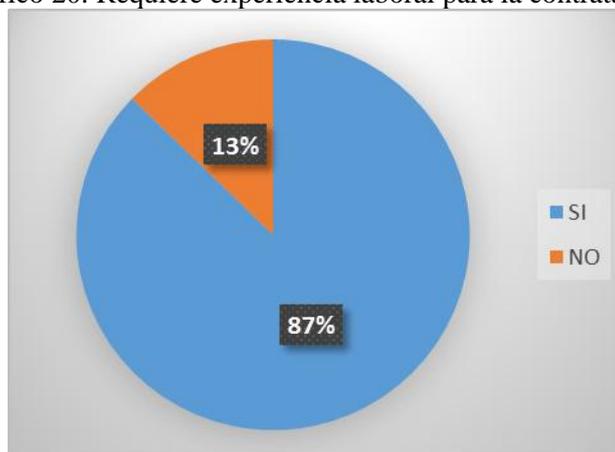
Tabla 18: Requiere experiencia laboral para la contratación.

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|--------------|------------|----------------|
| SI | 103 | 87 |
| NO | 15 | 13 |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 20: Requiere experiencia laboral para la contratación.



Fuente: Tabla N.-16

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

El 87% de instituciones contratarían a personas con discapacidad que no tengan ningún tipo de experiencia laboral, mientras que el 13% demanda experiencia laboral para poder contratar a personas con discapacidad.

La mayoría de las instituciones exigen como requisito para la contratación de personas con discapacidad que cumplan con la experiencia solicitada, ya que cada trabajo representa cierto nivel de responsabilidad siendo esto un factor negativo al ver que la mayoría de personas con discapacidad, no han ocupado un puesto de trabajo por no cumplir con los requisitos que demandan las empresas.

9.2) Si su empresa tiene personal con discapacidad, requiere capacitación laboral

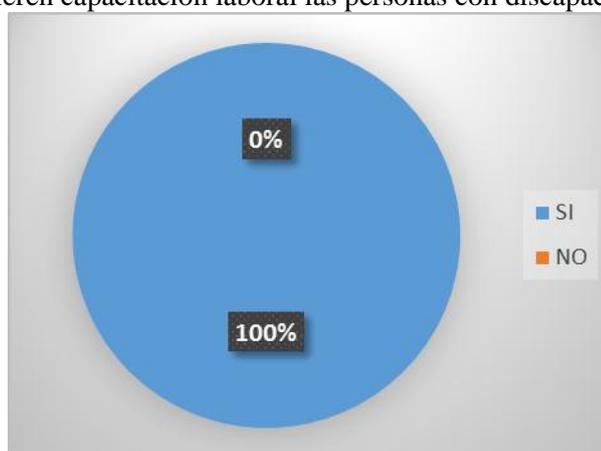
Tabla 19: Requieren capacitación laboral las personas con discapacidad de su empresa

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|--------------|------------|----------------|
| SI | 118 | 100 |
| NO | 0 | |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 21: Requieren capacitación laboral las personas con discapacidad de su empresa



Fuente: Tabla N.-17

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

El 100% de las empresas están conscientes de que es necesario que el personal con discapacidad tenga que pasar por procesos de inducción y capacitación continua, que facilite su progresiva adaptación a los puestos de trabajo que deben responder con resultados.

Sin embargo, este procedimiento es difícil porque ni el Estado ni el sector privado, peor la academia, cuenta con este tipo de opciones para lograr que las destrezas laborales de las personas con discapacidad, se desarrollen de mejor manera con eventos de capacitación, motivación.

9.3) Su empresa estaría dispuesta a invertir en capacitación para el personal con discapacidad

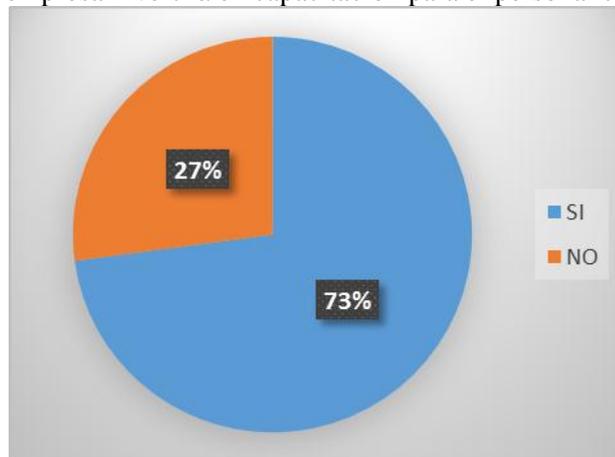
Tabla 20: Su empresa invertirá en capacitación para el personal con discapacidad.

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|-----------|-------|----------------|
| SI | 86 | 73 |
| NO | 32 | 27 |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 22: Su empresa invertirá en capacitación para el personal con discapacidad.



Fuente: Tabla N.-18

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

En cuanto a la inversión en la capacitación para el personal con discapacidad un 72% de organizaciones estaría dispuesto a invertir, mientras que el 27% restante respondió que no.

9.4) Su empresa apoyaría a la creación de una instancia público-privada para la capacitación laboral de personas con discapacidad

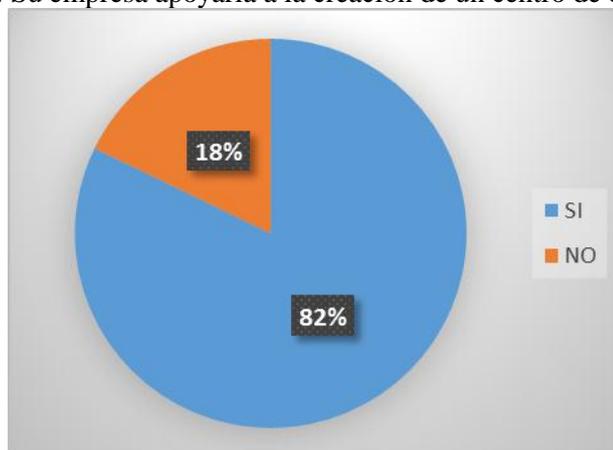
Tabla 21: Su empresa apoyaría a la creación de un centro de capacitación.

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|-----------|-------|----------------|
| SI | 97 | 82 |
| NO | 21 | 18 |
| Total | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 23: Su empresa apoyaría a la creación de un centro de capacitación.



Fuente: Tabla N.-19

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

En cuanto al apoyo para la creación de un centro dedicado a la capacitación de personas con discapacidad, el 83% de las empresas apoyarían esta iniciativa, pero el 18% no estarían dispuestos a colaborar

Si en realidad esta respuesta se cristalizaría, las empresas deberían establecer este tipo de opciones, a manera de una escuela de capacitación permanente, donde además la academia jugaría un rol fundamental, todo esto se realizaría a través de una alianza estratégica con el Estado.

10.) Señale en qué áreas requiere o requeriría capacitación laboral para las personas con discapacidad que laboran o laborarán en su empresa

Tabla 22: Áreas que requieren capacitación.

| Categoría | Valor | Porcentaje (%) |
|---|-------|----------------|
| Computación | 8 | 7 |
| Atención al cliente | 35 | 30 |
| Administración Básica | 3 | 2 |
| Contabilidad | 6 | 5 |
| Técnicas de ventas | 2 | 2 |
| Seguridad uso de materiales de limpieza | 33 | 28 |
| Seguridad y salud del trabajo | 22 | 19 |
| Control de calidad | | |
| Archivo | 9 | 7 |
| Total respuestas | 118 | 100 |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Gráfico 24: Áreas que requieren capacitación.



Fuente: Tabla N.-19

Elaborado por: Diego Calero y Danilo Yungan

Análisis e Interpretación:

Las áreas que mayor demanda tienen en cuanto a capacitación para el personal con discapacidad son: atención al cliente, seguridad uso de materiales de limpieza, con el 30%, 28% respectivamente, es claro que las opciones están más relacionadas con trabajos de conserjería y limpieza de oficinas. Le sigue seguridad e higiene del trabajo con el 19% porque este es un tema general que atañe a toda la nómina.

Las áreas técnicas como computación, calidad entre otras son menos importantes para la empresa con respecto al personal con discapacidad, ello preocupa, porque sigue siendo considerado como marginal dentro de la empresa.

3.5.1 Determinación de la demanda laboral para las personas con discapacidad

Para el cálculo de la demanda obtuvimos los siguientes datos del Conadis y el Ministerio del Trabajo

Información

| Descripción | Cantidad |
|---|----------|
| Personas registradas actualmente en el Conadis | 6443 |
| Persona con discapacidad Laboralmente Activas | 1163 |
| Número de empresas en el cantón Riobamba | 3173 |

| Calculo de la demanda | |
|---|-------------|
| Número de trabajadores de la empresas del cantón Riobamba | 80911 |
| Cumplimiento de la Ley de Discapacidades 4% | 0.04 |
| Total de la Demanda Laboral | 3236 |
| Personas con Discapacidad laboralmente activas | 1163 |
| Cálculo de la demanda satisfecha | |
| Demanda laboral | 3236 |
| Personas laboralmente activas | 1163 |
| total de la demanda satisfecha | 2073 |
| Cálculo de la demanda insatisfecha | |
| Personas actualmente registradas en el CONADIS | 6443 |
| Demanda Satisfecha | 2.073 |
| Total de la demanda Insatisfecha | 4370 |

Según los datos obtenidos en el Cantón Riobamba la demanda Laboral para las personas con discapacidad es de 3.236 personas, los 4370 representan a las personas con discapacidad que está en busca de una oportunidad de trabajo tomando en cuenta que entre este número se encuentran las personas que no están aptas físicamente para ejercer un trabajo, pero tienen un sustituto que si lo puede hacer.

3.5.2 Demostración de la hipótesis

La hipótesis es demostrada mediante el método del Chi Cuadrado donde utilizaremos los siguientes datos:

Ho: no cumplen con lo establecido en la constitución y en los art. 45 al 55 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Hi: si cumplen con lo establecido en la constitución y en los art. 45 al 55 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Tabla 23: Datos de la frecuencia Observada

| PREGUNTAS | SI | NO | TOTAL |
|--|-------------|------------|-------------|
| Requieren experiencia | 103 | 15 | 118 |
| requiere capacitación | 118 | 0 | 118 |
| Inversión para la capacitación | 86 | 32 | 118 |
| apoyo a la creación del centro | 97 | 21 | 118 |
| Invertirá en la contratación de personas con discapacidad | 77 | 41 | 118 |
| Actitud positiva de las personas con discapacidad | 105 | 13 | 118 |
| Marco legal | 92 | 26 | 118 |
| Contrataría solo por cumplir la ley | 22 | 96 | 118 |
| La contratación de personas con discapacidad es una acciones filantrópicas | 82 | 36 | 118 |
| Contratación de personas con discapacidad en el futuro inmediato | 83 | 35 | 118 |
| Las personas con discapacidad realizan un trabajo eficiente | 118 | 0 | 118 |
| Requiere contratar personas con discapacidad en la actualidad | 46 | 72 | 118 |
| Conoce la disposición legal sobre la inserción laboral | 118 | 0 | 118 |
| total | 1147 | 387 | 1534 |

Tabla 24: Datos de la frecuencia esperada

| PREGUNTAS | SI | NO | TOTAL |
|--|-------------|------------|--------------|
| Requieren experiencia | 88,23 | 29,77 | 118 |
| requiere capacitación | 88,23 | 29,77 | 118 |
| Inversión para la capacitación | 88,23 | 29,77 | 118 |
| Apoyo a la creación del centro | 88,23 | 29,77 | 118 |
| Invertirá en la contratación de personas con discapacidad | 88,23 | 29,77 | 118 |
| Actitud positiva de las personas con discapacidad | 88,23 | 29,77 | 118 |
| Marco legal | 88,23 | 29,77 | 118 |
| Contrataría solo por cumplir la ley | 88,23 | 29,77 | 118 |
| La contratación de personas con discapacidad es una acciones filantrópicas | 88,23 | 29,77 | 118 |
| Contratación de personas con discapacidad en el futuro inmediato | 88,23 | 29,77 | 118 |
| Las personas con discapacidad realizan un trabajo eficiente | 88,23 | 29,77 | 118 |
| Requiere contratar personas con discapacidad en la actualidad | 88,23 | 29,77 | 118 |
| Conoce la disposición legal sobre la inserción laboral | 88,23 | 29,77 | 118 |
| total | 1147 | 387 | 1534 |

Tabla 25: Cálculo del Chi cuadrado

| FO | FE | X2 |
|-----------|-----------|----------------|
| 103 | 88,23 | 2,472 |
| 118 | 88,23 | 10,044 |
| 86 | 88,23 | 0,056 |
| 97 | 88,23 | 0,872 |
| 77 | 88,23 | 1,430 |
| 105 | 88,23 | 3,187177252 |
| 92 | 88,23 | 0,161022064 |
| 22 | 88,23 | 49,71638388 |
| 82 | 88,23 | 0,440 |
| 83 | 88,23 | 0,310 |
| 118 | 88,23 | 10,044 |
| 46 | 88,23 | 20,213 |
| 118 | 88,23 | 10,044 |
| 15 | 29,77 | 7,327370304 |
| 0 | 29,77 | 29,76923077 |
| 32 | 29,77 | 0,167163586 |
| 21 | 29,77 | 2,583 |
| 41 | 29,77 | 4,237 |
| 13 | 29,77 | 9,446 |
| 26 | 29,77 | 0,477 |
| 96 | 29,77 | 147,351 |
| 36 | 29,77 | 1,30411449 |
| 35 | 29,77 | 0,91910157 |
| 0 | 29,77 | 29,76923077 |
| 72 | 29,77 | 59,909 |
| 0 | 29,77 | 29,769 |
| | | 432,019 |

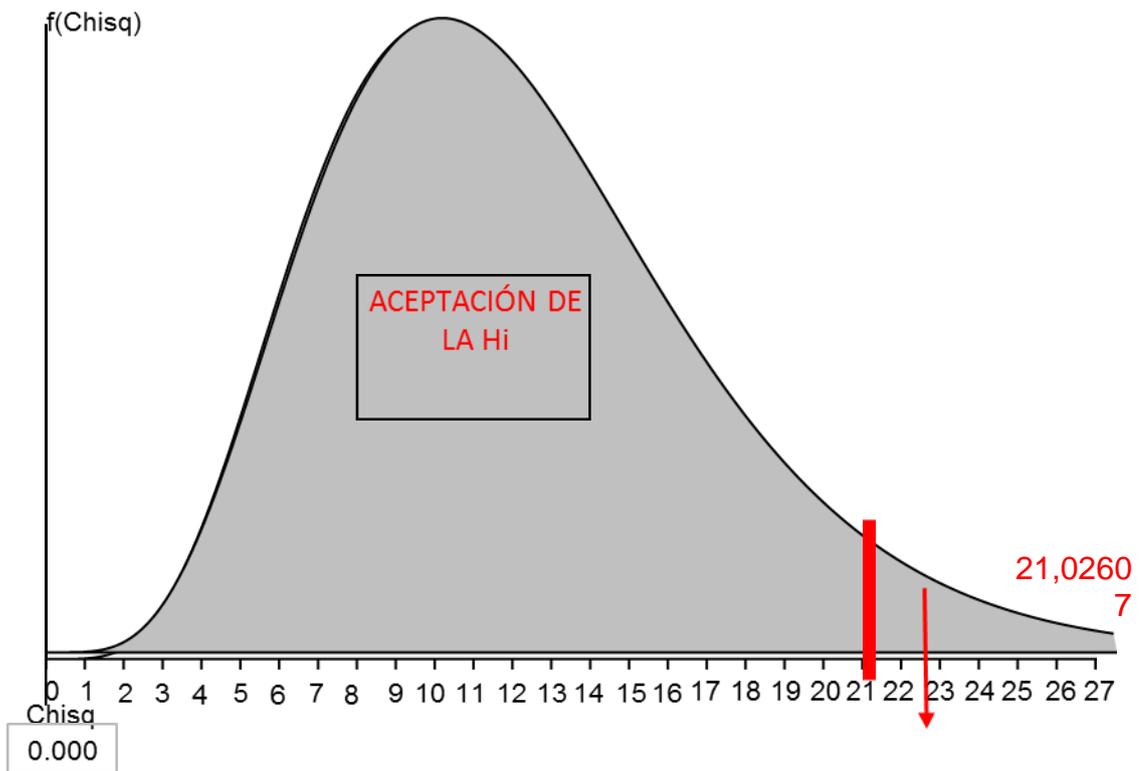
Datos Generales para el cálculo del Chi cuadrado

| | |
|---------------------------|--------------------|
| NIVEL DE CONFIANZA | 95% |
| a probabilidad | 5% |
| v grado libertad | 12 |
| valor critico | 21,02607 |
| P-VALOR | 6,18881E-85 |

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

X Calculado = 432.019

X tabla = 21.0260



Chi-square distribution
df = 12

| | | |
|----------|---------------|------------|
| P(lower) | P(upper) | Chi-square |
| 0,00E+00 | 1,0000 | 21,026 |

Análisis:

Según los datos obtenidos en la demostración de la hipótesis, se verifica la aceptación de la hipótesis independiente donde las empresas si cumplen con la disposición de la constitución y en los Art. 45 al 55 de la Ley Orgánica de Discapacidades con respecto a la generación de oportunidades laborales para las personas con discapacidad.

CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITO

4.1 TEMA

FORMACIÓN DEL CENTRO INTERINSTITUCIONAL PARA LA SATISFACCIÓN DE LA DEMANDA E INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA.

4.1.1 Objetivo general.

Facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad y sus familias, a través de la conformación de un centro interinstitucional público-privada de asesoría y promoción de empleo.

4.1.2 Objetivos específicos.

- Impulsar el desarrollo de competencias técnicas en las personas con discapacidad en función de la demanda laboral del sector productivo y de servicios.
- Acompañar a las empresas y organizaciones socias del centro, para la selección e inserción de sus beneficiarios en el sector laboral a través de la aplicación de los estándares y de procedimientos especializados.
- Establecer una opción de servicios de Bolsa Trabajo y Acercamiento Empresarial a través de un banco de personas con discapacidad capacitado y elegible.
- Promover la utilización de las metodologías de selección, capacitación, inducción, ambientación, del empleo para personas con discapacidad física e intelectual de conformidad a la normativa y a los estándares establecidos.
- Desarrollar acciones de capacitación para el autoempleo dirigido a las personas con discapacidad o familiares que les permitan desarrollar actividades productivas por cuenta propia.

4.1.3 Lineamiento legal

Constitución de la República:

Sección sexta

Personas con discapacidad.

Art. 47.- el estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y de manera conjunta con la sociedad y la familia procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidades y su integración social.

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporaran trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.
8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y centro de enseñanza específicos.

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
2. La obtención de créditos y rebajas o exoneración tributarias que les permitan iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.
3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.
4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.

5. El establecimiento de programas especializados para la obtención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.
6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad.
7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, tanto inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad

Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la seguridad social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención.

Ley Orgánica de Discapacidades:

SECCIÓN QUINTA

DEL TRABAJO Y CAPACITACIÓN

Artículo 45.- Derecho al trabajo. - las personas con discapacidad, con deficiencia o condición incapacitante tiene derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminado en las practicas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás de condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Artículo 47.- Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número minino de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido

equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provisionales.

Artículo 54.- Capacitación. - Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a los y las servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad, dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.

4.1.4 Proceso de inclusión de personas con discapacidad

Esta propuesta guarda relación con los parámetros técnicos y propuestas de inserción laboral determinadas por la Ley y el Manual de Buenas Prácticas para inclusión laboral de Personas con Discapacidad, promulgado por Ministerio de Relaciones Laborales-Dirección de Atención a Grupos Prioritarios y el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades-CONADIS.

Para ello esta investigación para franquear una propuesta alineada con dicho propósito, se alinea a los procedimientos que es la base la propuesta para la creación del **CENTRO DE ASESORIA Y PROMOCION DE EMPLEO PARA LA INSERION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA**, para institucionalizarlos de tal manera, que la organización pueda constituirse en un centro de promoción, asesoría e inclusión laboral de la dicho grupo vulnerable, donde la participación de las empresas públicas, privadas, organizaciones en general y las fundaciones o centro de atención de discapacidades existentes en la ciudad y la provincia, de manera coordinada y en base a la cooperación , intercambio de experiencias, experticias y proyecciones, logren ir más allá del cumplimiento de la Ley.

Por tanto, la “Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo, hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad.

Se han identificado los siguientes procesos que permitirán seguir pasos adecuados para la Contratación.

Gráfico 25: pasos adecuados para la Contratación



Fuente: Manual de Buenas Prácticas para inclusión laboral de Personas con Discapacidad, promulgado por Ministerio de Relaciones Laborales-Dirección de Atención a Grupos Prioritarios y el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades-CONADIS.

Los procesos enfocados por el Ministerio de relaciones Laborales, se resumen los siguientes términos:

| PROCESO | DESCRIPCIÓN | HERRAMIENTAS |
|-------------------------|---|---|
| Levantamiento de perfil | Se examinan las características, rasgos, competencias que deben poseer las distintas opciones laborales, de conformidad con la característica de la persona y el puesto al que puede acceder en las organizaciones. Perfil Inclusivo. Contiene las componentes necesarias del puesto vacante al que va a postular la persona con discapacidad. | Ficha de levantamiento del perfil de cargo. |
| Selección | Permite que, a través de ciertas técnicas, se identifique al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la empresa. En el proceso de selección inclusivo hay que incorporar la variable de la discapacidad. | Entrevista, evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas |

| | | |
|----------------|---|--------------------------|
| | <p>Consideraciones importantes:</p> <p>Conocer la normativa.</p> <p>Utilizar bolsas de empleo que tengan el conocimiento en la integración laboral de personas con discapacidad.</p> <p>No discriminar a ningún tipo de discapacidad ni su porcentaje.</p> <p>Entregar información sencilla sobre el cargo.</p> <p>Promover la participación de una persona con discapacidad para cualquier vacante.</p> <p>Considerar el acompañamiento de un familiar para el proceso de selección.</p> <p>Pasos</p> <p>Reclutamiento</p> <p>Convocatoria</p> <p>Entrevista</p> <p>Evaluaciones técnicas y pruebas psicométricas</p> <p>Resultado final</p> | |
| Acompañamiento | <p>Trata sobre el seguimiento que se realiza al individuo desde que se incorpora a una organización, analizando su nivel de desempeño, las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, además de analizar el clima laboral, la comunicación entre otros, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral de la persona con discapacidad.</p> <p>Inducción</p> <p>Debe ser 100% inclusiva y adecuada a cada persona con discapacidad.</p> <p>Socializar la llega del personal con discapacidad con sus compañeros.</p> | Técnicas de comunicación |

| | | |
|------------------------|--|---|
| Accesibilidad | Son las condiciones del entorno físico, infraestructura, comunicación y transporte. Cumplir la normativa de accesibilidad. | Cumplimiento de la Normativa INEN De Accesibilidad al medio físico. |
| Actividades inclusivas | Permite abordar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los colaboradores de la organización a través de una mayor participación, compartiendo en todos los espacios que se desarrollan durante el ámbito laboral y de esta manera reducir la exclusión. | Inclusión de las personas con discapacidad en todas las actividades de la organización. |

Fuente: Manual de Buenas Prácticas para inclusión laboral de Personas con Discapacidad, promulgado por Ministerio de Relaciones Laborales-Dirección de Atención a Grupos Prioritarios y el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades-CONADIS.

4.2 EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA

4.2.1 Estructura del centro de asesoría y promoción de empleo para la inserción laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Riobamba

Según los datos que reflejan las encuestas aplicadas a las empresas del sector, las personas con discapacidad tienen un alto nivel de dificultad para ingresar a un puesto laboral, debido principalmente al conflicto de adaptación y por la falta de experiencia laboral. Las desventajas para este grupo de la población son elevadas por los diferentes factores que se presentan día a día; la dificultad de trasladarse de un lugar a otro autónomamente, la dificultad para ingresar al sistema educativo, además de la ausencia de perfiles laborales para personas con discapacidad en las empresas, todo esto hace que la inserción laboral de las personas con discapacidad sea un tema complejo por todos los aspectos socioeconómicos que intervienen.

En la actualidad los requisitos para ocupar un puesto de trabajos son cada vez más exigentes ya que se requiere de un grado de educación cada vez mayor, elevando la competencia laboral, lo que hace que las personas con discapacidad queden excluidas de

las empresas al momento de contratar personal, porque la mayoría de personas con discapacidad no tienen un título profesional.

La exigencia en cuanto a las habilidades, destrezas, conocimientos y experiencia del mercado laboral hace que este grupo de la población sea cada vez menos competitivo, sin dejar de lado los aspectos socioculturales que tienen que ver con la forma en que se evalúa la discapacidad, con el potencial rol que se les adjudica a las personas con discapacidad en la sociedad, y con la exclusión de importantes espacios y ámbitos de la vida social que dificultan la integración de estas personas, es por esta razón que dentro de nuestra propuesta está la creación de un centro de capacitación que les permita desenvolverse en sus puestos de trabajo mediante mecanismos e instrumentos para así poder mejorar en algo sus estilos de vida y se puedan desarrollar profesionalmente.

4.2.2 Descripción de la propuesta

Según los datos del diagnóstico el 100 % de las empresas necesitan capacitar a sus empleados; por lo tanto, es importante que existan mecanismos que permitan capacitar a estas personas y puedan ser competitivos en el mercado laboral además de mejorar las habilidades de las personas que ya estén trabajando en una empresa.

Para efectuar la promoción e inserción laboral a través del centro interinstitucional público-privado propuesto, es necesario desarrollar actividades que van desde la capacitación de los potenciales beneficiarios que requieren de acuerdo a la discapacidad que presenta la demanda laboral existente, mejorar o aprender ciertas actividades que permitan mejorar o asimilar competencias necesarias para el puesto.

En el centro se integrará a todas las personas con discapacidad siempre y cuando estén en la capacidad física e intelectual para desenvolverse en una actividad laboral, además se contará con el espacio físico necesario para dar la capacitación mediante convenios que permitan asociarnos con las instituciones educativas.

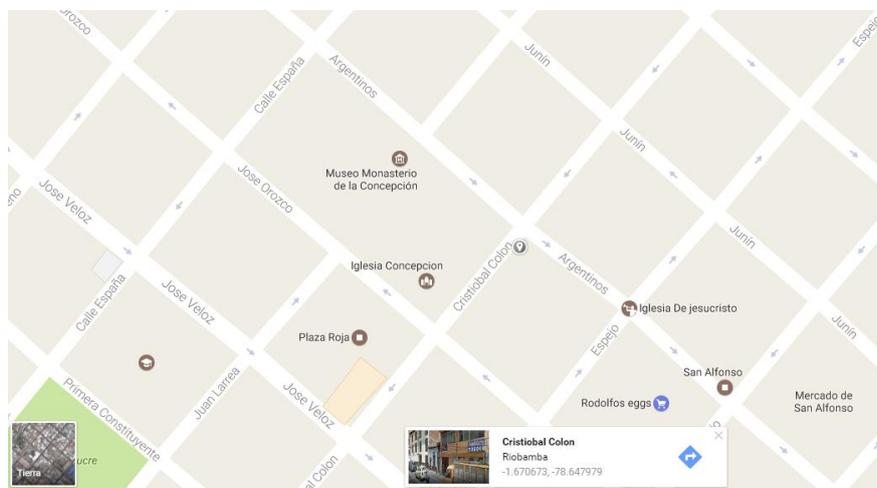
Para la propuesta de creación del centro, éste deberá contar con el personal adecuado, instalaciones físicas y recursos financieros, que permitan alcanzar sus objetivos y las expectativas del servicio que se desea prestar a los usuarios del mismo, que son las

empresas y demás organizaciones no solo sujetas al cumplimiento de la ley al respecto sino todas aquellas organizaciones que, de manera socialmente responsable, se inserten en esta dinámica de inclusión laboral.

4.2.3 Datos del Centro

- Nombre del Centro: “CAPACIDLIFE”
- Ubicación del Centro: Calle Argentinos y Cristóbal Colon

Gráfico 26: Datos del Centro



Fuente: <https://www.google.com.ec/maps/@-1.6705689,-78.6477305,18.25z>

4.2.4 Misión

- Asesorar y promocionar las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad, para lograr una inserción laboral adecuada en las empresas del Cantón Riobamba,

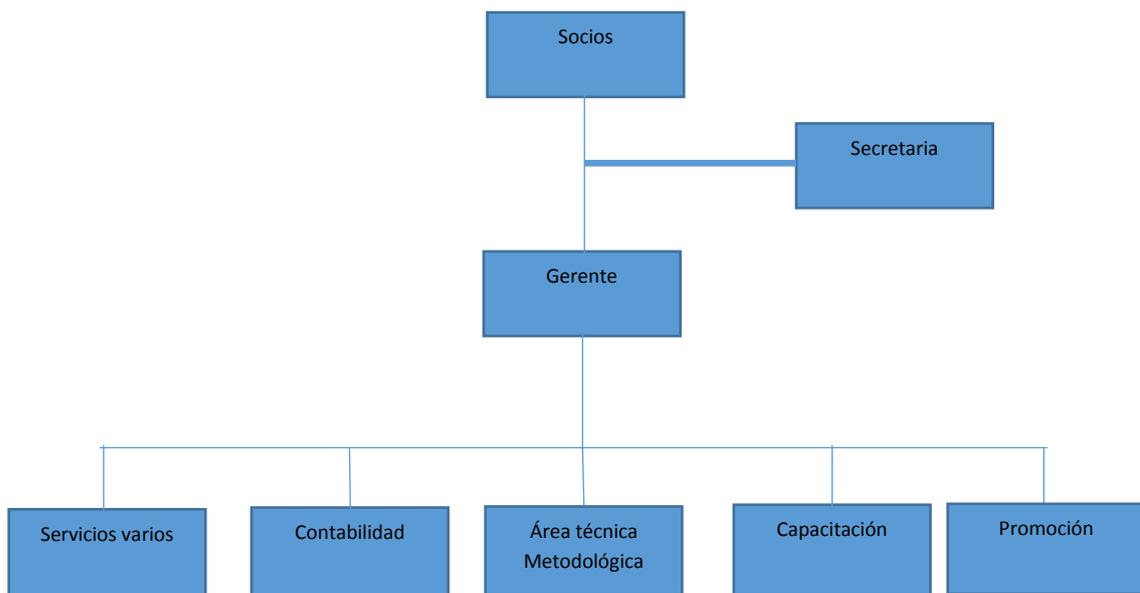
4.2.5 Visión

- Ser un centro líder en la región dedicada a la inserción laboral de las personas con discapacidad del canto Riobamba, para mejorar sus estilos de vida.

4.2.6 Estructura organizacional

Para el cumplimiento de la misión, visión, objetivos y ejecución de los componentes o acciones previstas de esta organización, se requiere estructurarla de la siguiente manera:

Gráfico 27: Estructura organizacional
Organigrama



4.2.7 Manual de funciones

El presente manual de funciones y procedimientos tiene por finalidad regular y organizar la estructura interna del centro interinstitucional de asesoría y promoción de empleo para la inserción laboral de las personas con discapacidad, gracias a cada una de las funciones generales y específicas (procedimientos) asignado a cada uno de los cargos.

Manual de funciones de la empresa

| |
|--|
| EMPRESA “CAPACIDLIFE” |
| CÓDIGO: 01 |
| TÍTULO: Junta general de socios |
| NATURALEZA DEL TRABAJO: Dictar políticas generales de la empresa. |
| FUNCIONES TÍPICAS: <ul style="list-style-type: none">✓ Estudia y aprueba las reformas estatutarias.✓ Dispone de las utilidades sociales conforme a lo previsto en la ley la presente estatuta.✓ Elige, remueve libremente al administrador y fija su respectiva remuneración.✓ Elige, remueve libremente y fija la remuneración de los demás funcionarios de su elección.✓ Constituye las reservas que deba hacer la sociedad e indica su inversión provisional.✓ Resuelve lo relativo a la cesión de cuotas, así como a la administración de nuevos socios.✓ Decide sobre el registro y exclusión de socios. |

| |
|--|
| EMPRESA “CAPACIDLIFE” |
| CÓDIGO: 02 |
| TÍTULO: Administrador o Gerente |
| NATURALEZA DEL TRABAJO: Planificar, organizar, dirigir y controlar todas las actividades que se realicen en la empresa hacer cumplir las políticas de prestar un servicio. |
| FUNCIONES TÍPICAS: <ul style="list-style-type: none">✓ Ejercer la representación legal, jurídica y extrajudicial de la empresa.✓ Diseñar la implementación y mantener los procedimientos de compra de materia prima.✓ Tramitar órdenes, controles, cheques y más documentos que el reglamento lo autorice.✓ Nombrar y contratar trabajadores.✓ Organizar curso de capacitación.✓ Presentar a la junta de accionistas programa de producción, pronósticos de ventas y más documentos de trabajo para su aprobación.✓ Atender personalmente al público. |

| |
|---|
| EMPRESA “CAPACIDLIFE” |
| CÓDIGO: 03 |
| TÍTULO: Secretaria |
| NATURALEZA DEL TRABAJO: Encargada de supervisar los asuntos, sobre todo aquello que requiera confidencialidad del gerente. |
| FUNCIONES TÍPICAS: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Recibir documentos; ✓ Atender llamadas telefónicas; ✓ Atender visitas; ✓ Archivar documentos; ✓ Realizar cálculos elementales |

| |
|--|
| EMPRESA “CAPACIDLIFE” |
| CÓDIGO: 04 |
| TÍTULO: Promoción |
| NATURALEZA DEL TRABAJO: Realizar labores de marketing dedicadas a promocionar nuestros servicios en las instituciones públicas y privadas además de la ciudadanía interesada |
| FUNCIONES TÍPICAS: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar internamente la publicidad ✓ Encargar todo lo referido a la publicidad a empresas externas ✓ Anunciantes que realiza por su cuenta campañas de promoción ✓ Encargado de dirigir dichas campañas ✓ Anunciante que crea por su cuenta una agencia interna |

| |
|---|
| EMPRESA “CAPACIDLIFE” |
| CÓDIGO: 05 |
| TÍTULO: Capacitación |
| <p>NATURALEZA DEL TRABAJO:</p> <p>Información, orientación y asesoramiento en materia conocimiento básicos para personas con discapacidad.</p> |
| <p>FUNCIONES TÍPICAS:</p> <p>✓ Capacitar a nuestros clientes, para la inserción laboral</p> |
| EMPRESA “CAPACIDLIFE” |
| CÓDIGO: 06 |
| TÍTULO: contabilidad |
| <p>NATURALEZA DEL TRABAJO:</p> <p>Analizar la información contenida en los documentos contables generados del proceso de contabilidad en una determinada dependencia, verificando su exactitud, a fin de garantizar</p> <hr/> <p>estados financieros confiables y oportunos.</p> |
| <p>FUNCIONES TÍPICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las aperturas de los libros de contabilidad. ✓ Establecimiento de sistema de contabilidad. ✓ Estudios de estados financieros y sus análisis. ✓ Certificación de planillas para pago de impuestos. ✓ Aplicación de beneficios y reportes de dividendos. ✓ La elaboración de reportes financieros para la toma de decisiones. |

| |
|--|
| EMPRESA “CAPACIDLIFE” |
| CÓDIGO: 07 |
| TÍTULO: Técnico Metodológico |
| NATURALEZA DEL TRABAJO: Planificar temas de capacitación para las personas con discapacidad |
| FUNCIONES TÍPICAS: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar actividades para brindar las capacitaciones ✓ Realizar un seguimiento a las personas capacitadas ✓ Asesorar a las empresas en la contratación de personas con discapacidades ✓ Cumplir con sus responsabilidades y horario de trabajo ✓ Y las funciones que dispongan su jefe inmediato superior, dentro de su campo de acción |

| |
|--|
| EMPRESA “CAPACIDLIFE” |
| CÓDIGO: 08 |
| TÍTULO: Servicios Varios |
| NATURALEZA DEL TRABAJO: Realizar funciones básicas para que la institución pueda funcionar normalmente |
| FUNCIONES TÍPICAS: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Limpieza ✓ Mantenimiento |

4.2.8 Plan de Acción

A continuación, se presentan las estrategias que se llevarán a cabo para poder alcanzar los objetivos planteados:

| Estrategias | Tácticas | Responsable | Tiempo | Costo |
|--|---|------------------------------|------------------|---------|
| Obtener los recursos financieros necesarios para la implementación del centro. | Realizar visitas a las empresas que estarían dispuestas a ayudar a este proyecto. | Gerente | Una vez cada Mes | 40 usd |
| Visitar las empresas que necesiten que su personal con discapacidad sea capacitado. | Realizar visitas a las empresas con el fin de informar sobre nuestro servicio, además de la entrega de afiches y documentos que informe sobre nuestro centro. | Gerente y Trabajadora social | Trimestralmente | 40 usd |
| Crear mecanismos que permitan capacitar a nuestros clientes de forma adecuada. | Buscar convenios con las instituciones educativas para poder tener las personas adecuado encargado de las capacitaciones. | Gerente | Trimestralmente | 50 usd |
| Establecer el mercado laboral para nuestros clientes. | Establecer convenios con las instituciones del sector garantizando personal y capacitaciones de calidad. | Gerente | Semestralmente | 50 usd |
| Mantener a los donantes interesados en el proyecto para no perder sus aportes. | Mantener informados a los donantes mediante reportes. | Gerente y Trabajador social | Trimestralmente | 80 usd |
| Integrar a las personas con todo tipo de discapacidad que estén en la capacidad de desempeñarse en un puesto de trabajo. | Crear un plan de capacitación e inserción laboral que permita la integración de todos los tipos de discapacidades. | Trabajador Social | Trimestralmente | 200 usd |

4.2.9 Componentes de la propuesta:

| | COMPONENTE | DESCRIPCIÓN |
|---|---|--|
| 1 | Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios en la actividad laboral | El Centro con sus servicios educativos, desarrollará acciones de enseñanza-aprendizaje, a través de una programación sistemática y eficiente. Mediante la utilización de metodologías y técnicas como es el Curriculum funcional natural se logrará atender los requerimientos de cada discapacidad en función de la demanda de las empresas y organizaciones locales. |
| 2 | Inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados | El proceso de capacitación en el manejo de distintas competencias y destrezas laborales una vez concluido, requiere el proceso adicional de promoción del talento humano conformado por personas con distintas discapacidades, que puedan ser enroladas por las organizaciones y empresas públicas, privada y de la economía solidaria. |
| 3 | Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual: | La inserción laboral requiere del perfeccionamiento, conocimiento y adaptación de los procesos sugeridos por el Ministerito de Relaciones laborales y CONADIS, a cada realidad de las empresas interesadas en asimilar personal con discapacidades |
| 4 | Capacitación en autoempleo para personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas: | Este componente se refiere a la capacitación empresarial de personas con discapacidad y a sus familias para la autogeneración de empleo en los sectores agropecuario, industrial, artesanal o de servicios. Para ello se enlazará el contenido de la metodología de inversión que desarrolla el MIPRO con BANECUADOR para el efecto. |

4.2.10 Etapa pre-operativa

1. Seleccionar una organización pública o privada que sirva como centro de operaciones para la puesta en marcha de la propuesta.
2. Consolidación de las alianzas público-privada, para asumir el compromiso de la constitución del **CENTRO DE ASESORIA Y PROMOCION DE EMPLEO PARA LA INSERION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA**, para lo cual se cuenta con el catastro de instituciones públicas y privadas dedicadas al tema de la discapacidad.
3. En esta etapa será fundamental la firma de acuerdos previos y compromisos de integración horizontal de las organizaciones públicas y privadas, para constituir el Centro.
4. En esta etapa es crucial localizar y contratar los posibles socios estratégicos que financien a la ejecución de cada componente.
5. Perfeccionar el organigrama del Centro y construir los distintos reglamentos y manuales de funciones para la operación del Centro.

4.3 ETAPA OPERATIVA

4.3.1 Componente I “Capacitación laboral de personas con discapacidad e inserción de sus beneficiarios”:

4.3.1.1 Identificación de la demanda laboral

Mediante la información obtenida en la aplicación de las encuestas a las empresas del cantón Riobamba sobre la demanda futura en la contratación de personas con discapacidad en las empresas del sector, nos proporcionan datos en donde el 70% de organizaciones están dispuestas a insertar personas con discapacidad. El 100% de las instituciones está consiente que en caso de poseer personal con discapacidad requiere que este sea capacitado para que pueda desarrollarse correctamente.

4.3.1.2 Identificación y focalización de la oferta formativa

En el canto Riobamba existen varias organizaciones que agrupan personas con discapacidad, se planifica realizar visitas para coordinar acciones de capacitación laboral

Una vez obtenida la información de las empresas que demanda empleo y ya conocido el puesto de trabajo con los requerimientos a cumplir se realiza una convocatoria a las organizaciones que cuentan con personas para cubrir dicha demanda y pueden inscribirse a los cursos de capacitación laboral.

4.3.1.3 Capacitación laboral a personas con discapacidad

Oferta formativa para personas con discapacidad ya enroladas

| Tema | Duración | Días y horarios | Requisitos | Costo |
|---|----------|------------------------------------|--|--------|
| Atención al cliente | 1 mes | Miércoles 10:00 a 11:00 | Primaria Mayor de 18 años de edad | 15 usd |
| Seguridad uso de materiales de limpieza | 1 mes | Lunes 10:00 a 11:00 | Primaria Mayor de 18 años de edad | 15 usd |
| Seguridad y salud del trabajo | 2 meses | Viernes 10:00 a 11:00 | Primaria Mayor de 18 años de edad | 15 usd |
| Computación | 2 meses | Miércoles 11:00 a 12:00 | Primaria Mayor de 18 años de edad | 15 usd |
| Archivo | 1 mes | Viernes 09:00 a 10:00 | Secundaria Mayor de 18 años de edad | 15 usd |
| Contabilidad | 4 meses | Martes / jueves 10:00 a 11:00 | Secundaria Mayor de 18 años de edad | 30 usd |
| Administración básica | 3 meses | Martes / jueves 09:00 a 10:00 | Secundaria Mayor de 18 años de edad | 30 usd |
| Técnicas de ventas del servicio | 3 meses | Lunes / miércoles 09:00 a 10:00 | Secundaria Mayor de 18 años de edad | 30 usd |

4.3.2 Componente II “Inserción laboral de personas con discapacidad para la validación de procedimientos especializados”:

4.3.2.1 Identificación de organizaciones que agrupan personas con discapacidad para la difusión de la intervención

Es importante identificar las instituciones y organizaciones del cantón Riobamba que acogen personas con discapacidades, realizar un listado de las empresas, establecer contactos con los representantes, realizar acciones que se sientan comprometidos en el apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad.

Identificadas las instituciones se programan visitas para informar a sus asociados sobre las características del proyecto y los beneficios que le brindaran a cada una de las personas que sean insertadas a las empresas.

a) Centros de apoyos a personas con discapacidad

Tabla 26: Centros de apoyos a personas con discapacidad

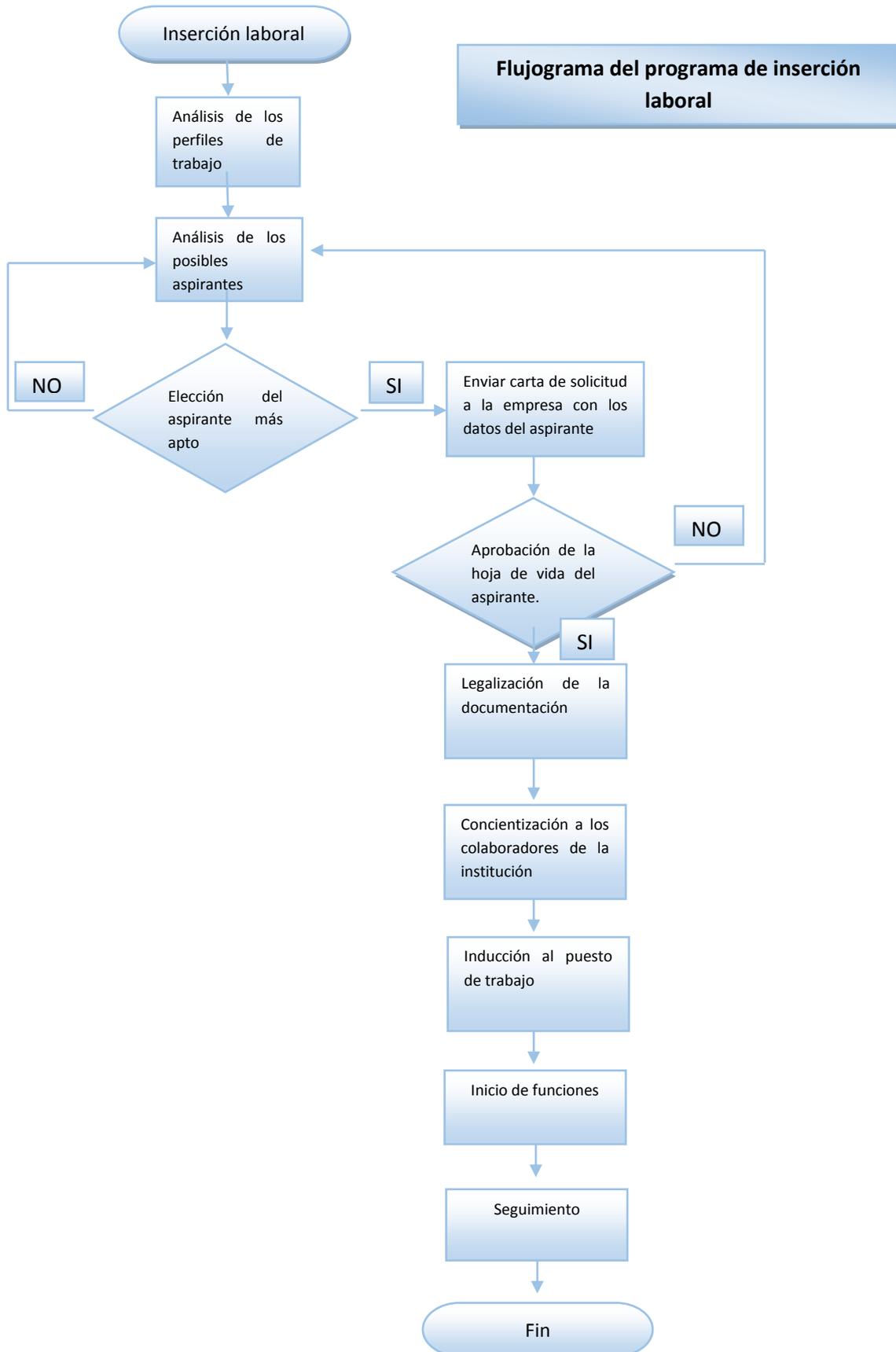
| PROVINCIA | INSTITUCIÓN | REPRESENTANTE | CARGO | CIUDAD | DIRECCIÓN | TELÉFONO | CORREO ELECTRÓNICO |
|------------|--|----------------------------|----------|----------|---|-----------|------------------------------------|
| CHIMBORAZO | INSTITUTO DE SORDOS DE CHIMBORAZO | LCDA. ROCIO PAREDES | RECTORA | RIOBAMBA | LOJA Y JUNÍN ESQUINA | 032969833 | INSTSORDOSCHIMBORAZO@ANDINANET.NET |
| | FUNDACIÓN TERESA DIAZ | MIGUEL ANGEL CISNEROS | DIRECTOR | RIOBAMBA | QUINTA EL RETAMAL KM 1 VÍA A QUITO | 2602556 | FAPANIEDES@HOTMAIL.COM |
| | INSTITUTO FISCAL DE EDUCACIÓN ESPECIAL CARLOS GARBAY | DRA. EUGENIA OLEAS ANDRADE | RECTORA | RIOBAMBA | BARRIO 11 DE NOVIEMBRE EMILIO ESTRADA Y JAIME ROLDOS AGUILERA | 2366767 | INSTITUTOCARLOS GARBAY@YAHOO.ES |
| | ESCUELA FISCAL ESPECIAL DE CIEGOS DE CHIMBORAZO | LIC. ANGEL PAEZ | DIRECTOR | RIOBAMBA | MANUEL ELICIO FLOR 40-50 Y PRINCESA CORI | 2941477 | ESCUELALUISBENAVIDES@HOTMAIL.COM |

| | | | | | | |
|--|-----------------------------------|------------|----------|---------------------------------------|-----------|--|
| ASOCIACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD JESUS DE NAZARETH | ZOILA TERESA BUÑAY | PRESIDENTA | ALAUSI | PABLO JOSE DAVILA 85 Y ESTEBAN OROZCO | 032931377 | APDJN_2005@HOTMAIL.COM |
| FUNDACION DE DISCAPACITADOS MANO SOLIDARIA" DEL CANTÓN CHAMBO" | ANGEL SERAFIN QUISHPI | PRESIDENTE | CHAMBO | 18 DE MARZO SOR MARGARITA GUERRERO | 093452193 | |
| FUNDACIÓN TALITA KUM | TATIANA FONSECA | PRESIDENTA | GUANO | 20 DE DICIEMBRE S/N Y ASUNCIÓN | 032900325 | DOREYFUI@YAHOO.COM |
| ASOCIACION DE SORDOS DE CHIMBORAZO | ABRAHAM MODESTO GUERRERO CALDERÓN | PRESIDENTE | RIOBAMBA | ESMERALDAS Y LOJA | 2952975 | ASOPCH@YAHOO.COM |
| FUNDACION PROTECCION Y DESCANSO | LCDA. LUCIA VALDIVIEZO | PRESIDENTE | RIOBAMBA | JUNÍN 3319 ENTRE MAYOR RUIZ Y FRANCIA | 032948005 | FUNDACIONPROTECCION Y DESCANSO@YAHOO.COM |
| ASOCIACIÓN DE INSUFICIENTES RENALES | RAUL EDUARDO MIÑO CASCANTE | PRESIDENTE | RIOBAMBA | VILLAROE Y PICHINCHA OFICINA 309 | 084205066 | ASOINSUPROVIDA@HOTMAIL.COM |

| | | | | | | |
|---|-----------------------------------|------------|------------|--|-----------|-----------------------|
| ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LA UNIÓN DE PALLATANGA | MORAIMA ISABEL MARTINEZ HERNANDEZ | PRESIDENTE | PALLATANGA | AV. VELASCO IBARRA S/N Y EDELBERTO BONILLA | 123456789 | APCDLUP@HOTMAIL.COM |
| ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA DE CHIMBORAZO | SR. LUIS PALACIOS | PRESIDENTE | RIOBAMBA | LOS ALAMOS I AV. SESQUICENTE NARIO Y CALLE H | 032602327 | ASODICH@YAHOO.ES |
| ASOCIACION DE DISCAPACITADOS SEÑOR JESÚS DE LA DIVINA MISERICORDIA | ANGEL LEMA | PRESIDENTE | CUMANDA | CALLE 4 DE DICIEMBRE – INFA | 085954491 | ASODIS.DM@HOTMAIL.COM |
| ASOCIACIÓN DE PADRES Y AMIGOS DE LA ESCUELA FISCAL DE CIEGOS DR. LUIS BENAVIDES | CARMITA LEONOR UVIDIA ROMERO | PRESIDENTA | RIOBAMBA | MANUEL ELICIO FLOR 40-50 Y PRINCESA CORI | 032941477 | ASOPAMI@HOTMAIL.COM |
| ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE PERSONAS EXCEPCIONALES DE CHIMBORAZO | FRANKLIN BARAHONA | PRESIDENTE | RIOBAMBA | AV. CANONIGO RAMOS CASA N7 Y AV. SAIND AMAND | 032602686 | AFAPECH@HOTMAIL.COM |

| | | | | | | |
|---|----------------------------------|------------|----------|--|------------|----------------------------|
| ASOCIACION PROVINCIAL DE DISCAPACITADOS VISUALES DE CHIMBORAZO | LCDO. ANGEL PAEZ | PRESIDENTE | RIOBAMBA | ROCAFUERTE 10-54 Y AV. 9 DE OCTUBRE | 032965852 | APRODVICH@YAHOO.ES |
| ASOCIACIÓN DE PADRES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SUS FAMILIAS AMIDA MISIÓN DE AMOR | FRANCISCO JAVIER BENAVIDES VELOZ | PRESIDENTE | RIOBAMBA | CALLE 5 DE JUNIO / 10 DE AGOSTO Y GUAYAQUIL | 0992928999 | ASOCIACION.AMIDA@GMAIL.COM |
| ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA DE NIÑOS ESPECIALES DE LA PROVINCIA DE CHIMBORAZO | MARIA DE LOURDES CAIZA GONZALEZ | PRESIDENTA | RIOBAMBA | AYACUCHO Y 5 DE JUNIO | 032943040 | SOCIEDADRENACER@GMAIL.COM |
| ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SAN NICOLAS" DE CHUNCHI" | LENIN DEIDAN | PRESIDENTE | CHUNCHI | ABDON CALDERON ENTRE SIMÓN BOLIVAR Y JUAN PIO MONTUFAR | 032936271 | SANNICOLASCHUNCHI@YAHOO.ES |

4.3.2.2 Desarrollo de acciones de acercamiento a los empleadores para promover la contratación de personas con discapacidad



4.3.2.3 Acercamiento y captación de demanda laboral para personas con discapacidad

Estrategias para la inserción laboral:

| Tipo de Discapacidad | Estrategia de inserción laboral | Resultado esperado |
|---|---|--|
| <p>Discapacidad Física: Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para Movilizarse, manipular objetos.</p> | <p>1.- Concientizar a las empresas sobre el nivel de adaptación de estas personas al medio físico.</p> <p>2.- Incrementar las habilidades intelectuales de estas personas además de sus conocimientos.</p> | <p>Recaltar la eficiencia de las personas con esta discapacidad en puestos administrativos según el nivel de conocimientos que posea.</p> |
| <p>Discapacidad psicológica: Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás.</p> | <p>1.- Analizar la complejidad y el nivel de estrés que presente el puesto de trabajo.</p> <p>2.- Conocer el clima laboral de la organización.</p> <p>3.- Realizar un seguimiento individual para analizar su comportamiento frente a las responsabilidades que presenta el puesto de trabajo</p> | <p>Concientizar a las organizaciones sobre el potencial de estas personas cuando se desenvuelven en un ambiente tranquilo.</p> |
| <p>Discapacidad intelectual: Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida</p> | <p>1.- Identificar puestos que involucren procesos repetitivos con un bajo nivel de responsabilidad y complejidad.</p> <p>2.- Reconocer las habilidades que tienen las personas con esta discapacidad.</p> <p>3.- Capacitarlos con materiales</p> | <p>Darles mayor oportunidad en la bolsa de empleo a este tipo de personas ya que por su discapacidad son el grupo de menores oportunidades para superarse.</p> |

| | | |
|--|---|---|
| Cotidiana. | didáticos que les permita expresar su creatividad al máximo | |
| <p>Discapacidad sensorial:</p> <p>Visual: Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión.</p> <p>Auditiva: Se refiere a personas que presentan sordera.</p> <p>Leguaje: Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación.</p> | <p>1.- Gestionar la obtención de las herramientas necesarias para que estas personas puedan desarrollar su trabajo de mejor manera.</p> <p>2.- Elaborar cursos especiales que se enfoquen en tratar esta discapacidad mejorando su calidad de vida y por ende su eficiencia en el trabajo</p> | <p>Obtener los materiales necesarios para que estas personas puedan desenvolverse de mejor manera dentro y fuera de la empresa.</p> |

4.3.2.4 Vinculación entre la oferta y demanda laboral de personas con discapacidad

Contar con una base de datos de las personas con discapacidad que buscan un empleo y un registro de las empresas que solicitan contratar personas con discapacidad nos ayudara a facilitar el proceso de Inserción laboral.

Previo a la colocación de personal en las vacantes disponibles es nuestra obligación realizar una visita a la empresa que solicita cubrir la vacante para analizar el puesto de trabajo, recoger información sobre las tareas en las que se van a desempeñar, conocer las habilidades y conocimientos requeridos para un buen desempeño del postulante.

De acuerdo al análisis del puesto de trabajo se buscará en nuestra base de datos al postulante que se acerque a las habilidades y conocimientos requeridas por la empresa de igual forma se debe realizar un análisis geo-referencial del lugar donde habita para el traslado de un lugar a otro de la persona con discapacidad.

Antes de la inserción laboral efectiva de la persona con discapacidad, se deben realizar acciones de orientación, información y sensibilización dirigidas a los compañeros de trabajo mediante charlas o conversatorios donde se brinda información sobre las características de la discapacidad, orientación de cómo relacionarse con una persona con discapacidad según su tipo de discapacidad.

4.3.3 Componente III “Consolidación de la metodología del empleo con apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual”:

4.3.3.1 Compromiso con instituciones para articulación de trabajo conjunto

En este punto se realizarán visitas a las 97 instituciones que respondieron de forma positiva a nuestra encuesta al momento de cuestionarles si estarían dispuestos a aportar de alguna forma la creación de una instalación pública – privada para la capacitación laboral de las personas con discapacidad, para solicitarles se nos colabore con ciertos recursos para la ejecución del centro mediante un convenio que refleje la técnica de negociación del ganar – ganar.

Una parte importante de cada convenio será el compromiso de nuestro centro al momento de capacitar a las personas con discapacidad que laboren en nuestras empresas aliadas.

4.3.3.2 Propuesta de Talleres de formación pre-laboral

Plan para el desarrollo de habilidades

El presente plan tiene como finalidad estimular, habilitar o rehabilitar las habilidades de las personas con discapacidad respetando sus características individuales y su condición de discapacidad integrando a sus familiares a los procesos de desarrollo de habilidades haciéndoles que nota que son un eje fundamental para el progreso de los participante, además se dará capacitación a todos los tipos de discapacidad para mejorar sus etilos de vida y su desempeño en el ambiente laboral incrementando los porcentajes de inserción laboral de este grupo de personas.

- Población directa: todas las personas con discapacidad que estén en la condición de desempeñar una función laboral.
- Población indirecta: familiares y compañeros de trabajo de las personas con discapacidad.

Estrategias:

Para que el centro funcione adecuadamente se aplicaran las siguientes estrategias:

- Evaluaciones individuales.
- Aplicación de un Plan de Desarrollo de Habilidades.
- Ambientes preparados.
- Seguimiento en el trabajo.
- Evaluaciones de las relaciones sociales y familiares.

Formación pre laboral para personas con discapacidad intelectual

| | Actividades | Habilidades | Objetivo |
|--------------------------|--------------------------|--|--|
| Discapacidad intelectual | Secuencia de actividades | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Recepción de información (no compleja) ➤ Comprensión ➤ Ejecución y seguimiento | Mejorar su nivel de comprensión con información no compleja. |
| | Musicoterapia | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprender a escuchar ➤ Relajación ➤ Comprensión del lenguaje universal | Elevar la concentración al momento de escuchar una orden. |
| | Creatividad | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Manualidades ➤ Motricidad ➤ Generación de ideas no complejas | Incrementar la creatividad de estas personas. |

Formación pre laboral para personas con discapacidad Psicológica

| | Actividades | Habilidades | Objetivo |
|--------------------------|--------------------------------|--|---|
| Discapacidad Psicológica | Musicoterapia | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprender a escuchar ➤ Relajación ➤ Comprensión del lenguaje universal | <p>Elevar la concentración al momento de escuchar una orden.</p> <p>Relajación</p> |
| | Crear un sistema de asistencia | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Comprensión ➤ Escucha empática ➤ Negocio de opciones al momento de toma de decisiones ➤ Razonamiento | Incrementar su nivel de tolerancia y relajación |
| | Planes de recuperación | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Planteamiento de objetivos para alcanzar el bienestar ➤ Reconocimiento de sus propios problemas de salud mental ➤ Evitar los detonantes que incrementen su discapacidad. | Incremento del razonamiento al momento de reconocer problema y tomas de decisiones en actividades cotidianas. |

Espacios requeridos para la ejecución del plan:

Los participantes que asistan a los cursos de desarrollo de habilidades necesitaran del espacio adecuado y confortable para las diferentes actividades grupales, individuales, recreativas, así como también espacios para la libre elección para que puedan permanecer solos y relajarse.

Consideraciones para dotarse de material

A la hora de adquirir o conseguir el material para trabajo es necesario tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- Que responda a las necesidades de todos los grupos.
- Que sean lavables.
- Que no usen pintura tóxica.
- Que no tengan ángulos que puedan provocar accidentes.
- Que no tenga piezas que se desprendan fácilmente con la manipulación.

Actividades que aportan al desarrollo de las personas con discapacidad.

Las actividades que se realicen deben facilitar y estimular cada una de las sub áreas establecidas dentro del programa que integre a todas las discapacidades.

El proceso de adaptación debe ser paulatino, respetando el perfil de desarrollo de cada persona, dando seguridad y estructura a las actividades que se realizan.

4.3.3.3 Capacitación a las empresas en procesos y metodología del Empleo con Apoyo del Centro.

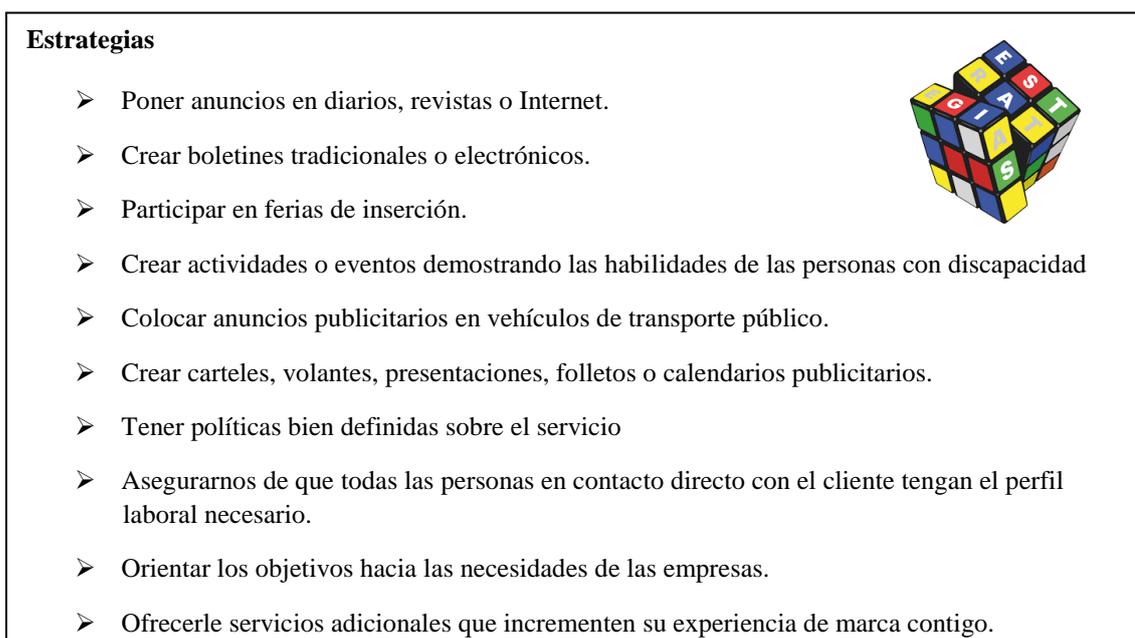
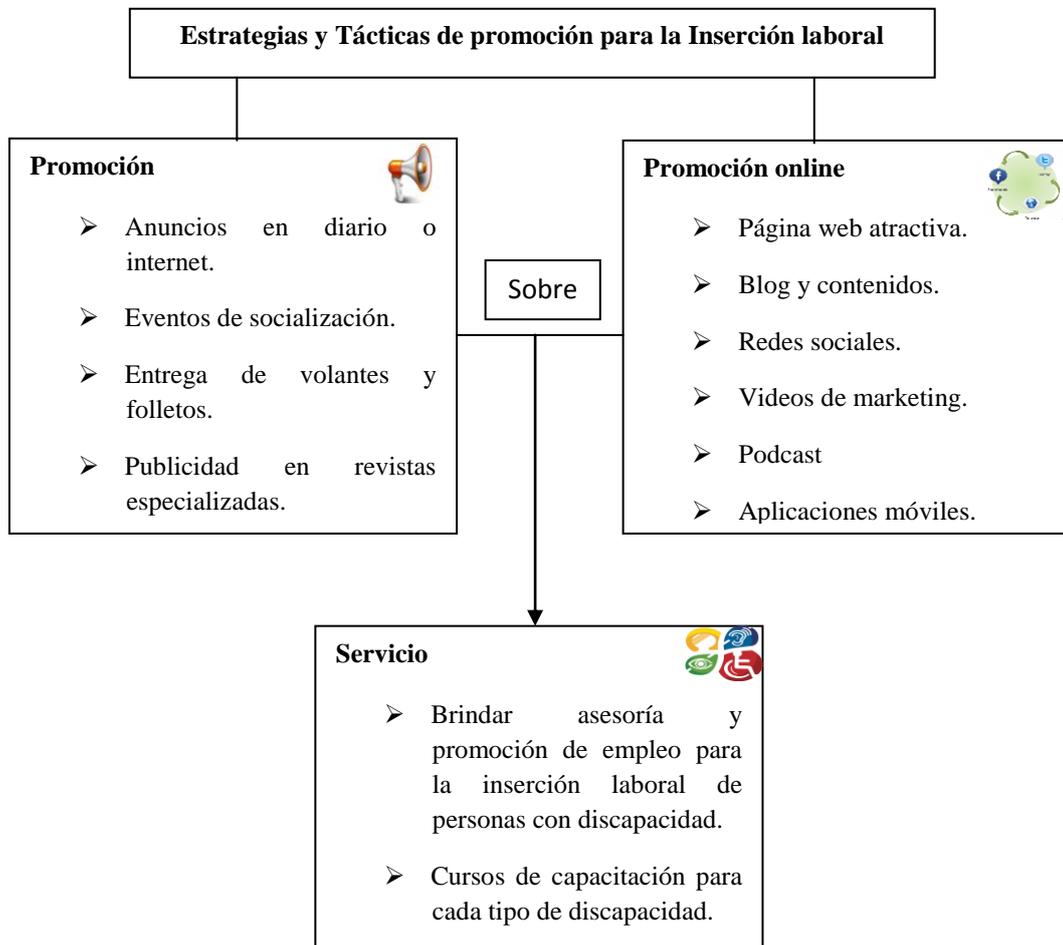
Las personas con discapacidad muchas veces no son contratadas por el sin número de mitos y miedos que se han generado con el pasar de los años en la sociedad y en las empresas, de igual forma por el desconocimiento de la Normativa legal para fomentar la creación de empleos para ellos.

El propósito de este centro es informar y dar a conocer la normativa legal y técnica a las empresas y apoyarles en el proceso de contratación de personas con discapacidad.

| Instituciones | Temas | Metodología |
|---------------------------------|--|--|
| Entidades Publicas- Privadas | La Constitución de la República del año 2008, en sus Arts.11, 47, 48 y 49 garantizan la protección y desarrollo integral de las personas con discapacidad y sus familias | <ul style="list-style-type: none">• Conferencias,• Charlas,• Ejercicios de motivación• Videos de personas discapacidad laborando actualmente, |
| | El Plan Nacional para el Buen Vivir, Plantea mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad | |
| | La Ley Orgánica de Discapacidades | |
| | Código de Trabajo | |
| | Charlas de sensibilización | |
| | Charla de los diferentes tipos de discapacidad | |
| | Ventajas de contratar personas con discapacidad | |
| | Contacto y socialización con una persona con discapacidad | |

Mecanismos de promoción para la Inserción laboral de personas con discapacidad

Gráfico 28: Mecanismos de promoción para la Inserción laboral de personas con discapacidad



4.3.4 Componente IV “Capacitación en autoempleo para personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas”:

4.3.4.1 Identificación de la oferta y demanda formativa para la capacitación para el autoempleo

Para la generación del autoempleo el principal obstáculo de las personas con discapacidad es el financiamiento, porque sea cual sea el emprendimiento que deseen realizar siempre estará el factor económico lo cual evita que la mayoría de personas con discapacidad generen sus propias ideas de negocio y se desarrollen profesionalmente.

A continuación, se presenta un programa de generación de microempresas para personas con discapacidad que estén en la posibilidad de llevar a cabo un negocio.

| Pasos del programa | Descripción |
|---------------------------------------|---|
| Análisis de la idea de emprendimiento | Se aceptan todas las ideas de emprendimiento que tenga las persona con discapacidad (personas con discapacidad que estén en condición de generar una idea de negocio y llevarla a cabo) |
| Factibilidad del emprendimiento | Se realiza el estudio de factibilidad del emprendimiento para ver si la idea de negocio es realizable. |
| Capacitación | Se capacita a la persona con discapacidad según el emprendimiento que se va a realizar para que el negocio se mantenga. |
| Financiamiento | Según el plan de negocios se realiza el respectivo financiamiento para que se pueda ejecutar el emprendimiento (a una tasa de interés preferencial) |
| Implementación del emprendimiento | Empieza el funcionamiento de la pequeña empresa. |
| Seguimiento | Después de la implementación de la pequeña empresa se realiza el respectivo seguimiento verificando si se están alcanzando los objetivos del emprendimiento. |

4.3.4.2 Capacitación para el autoempleo a personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas (Modelo MIPRO.BANECUADOR)

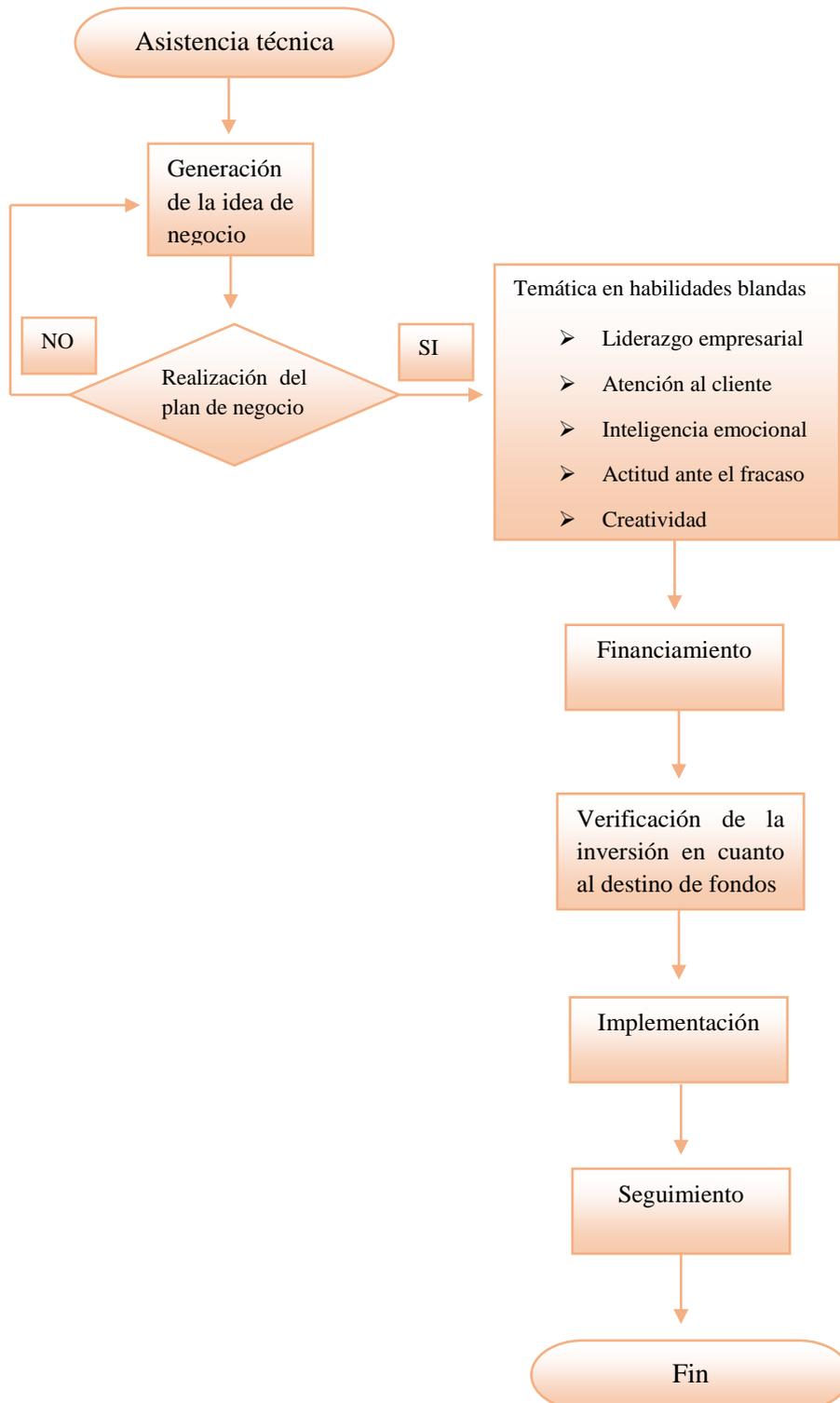
En los casos en los cuales la discapacidad es severa (por lo general en personas que presentan discapacidad intelectual) y no permite que la persona con discapacidad desarrollo su propio negocio se toma en cuenta a un sustituto que ejecute una idea de negocio que permita mejor el estilo de vida de la persona con discapacidad.

Generación de micro empresas para los sustitutos de personas con discapacidad severa

| Pasos del programa | Descripción |
|---------------------------------------|---|
| Análisis de la idea de emprendimiento | Se guía al sustituto para generar la idea de emprendimiento o se analiza la posible idea de negocio |
| Factibilidad del emprendimiento | Se realiza el estudio de factibilidad del emprendimiento para ver si la idea de negocio es realizable. |
| Capacitación | Se capacita al sustituto en los temas que involucren a su emprendimiento. |
| Financiamiento | Según el plan de negocios se realiza el respectivo financiamiento para que se pueda ejecutar el emprendimiento (a una tasa de interés preferencial) |
| Implementación del emprendimiento | Empieza el funcionamiento de la pequeña empresa, nombrando al sustituto como responsable sobre el destino de los ingresos, tomando en cuenta que deben mejorar la calidad de vida de la persona con discapacidad. |
| Acta de compromiso | A los sustitutos de las personas con discapacidad se les hace firmar una acta de compromiso en las que estipula el compromiso con la institución y el desarrollo del emprendimiento. |
| Seguimiento | Después de la implementación de la pequeña empresa se realiza el respectivo seguimiento verificando si se están alcanzando los objetivos del emprendimiento. |

4.3.4.3 Metodologías de Asistencia técnica para la implementación del autoempleo y financiamiento para su sostenibilidad

Gráfico 29: Metodologías de Asistencia técnica



4.4 PRESUPUESTO CENTRO

AÑO 1:

Tabla 27: Inversión fija

| INVERSIONES FIJAS | | | | | |
|--------------------------|--------------------------------|---------------|------------------------|----------------------|--------------------|
| Cantidad | Descripción | Unidad | Precio Unitario | Valor Mensual | Valor Anual |
| | EQUIPOS DE CÓMPUTO | | | \$ 800,00 | \$ 800,00 |
| 1 | Computadora Portatil | UNIDAD | \$ 300,00 | \$ 300,00 | 300 |
| 1 | Proyector Multimedia | UNIDAD | \$ 500,00 | \$ 500,00 | 500 |
| | MUEBLES DE OFICINA | | | \$ 170,00 | \$ 170,00 |
| 1 | Escritorios | UNIDAD | \$ 60,00 | \$ 60,00 | 60 |
| 2 | Archivadores | UNIDAD | \$ 5,00 | \$ 10,00 | 10 |
| 1 | Sillas giratorias ergonómicas | UNIDAD | \$ 40,00 | \$ 40,00 | 40 |
| 4 | Sillas | UNIDAD | \$ 15,00 | \$ 60,00 | 60 |
| | SUMINISTROS DE OFICINA | | | \$ 257,50 | \$ 3.090,00 |
| 5 | Cartillas Braile | UNIDAD | \$ 5,00 | \$ 25,00 | 300 |
| 20 | Carteles | UNIDAD | \$ 0,50 | \$ 10,00 | 120 |
| 10 | Colores por cajas | CAJA | \$ 2,00 | \$ 20,00 | 240 |
| 10 | Telas | UNIDAD | \$ 2,50 | \$ 25,00 | 300 |
| 10 | Tempras no Toxicas | CAJA | \$ 2,50 | \$ 25,00 | 300 |
| 5 | Abacos | UNIDAD | \$ 4,50 | \$ 22,50 | 270 |
| 10 | Tijeras | UNIDAD | \$ 2,00 | \$ 20,00 | 240 |
| 10 | Rompecabezas | UNIDAD | \$ 2,50 | \$ 25,00 | 300 |
| 10 | Pigtogramas | UNIDAD | \$ 2,00 | \$ 20,00 | 240 |
| 3 | Colchonetas | UNIDAD | \$ 10,00 | \$ 30,00 | 360 |
| 2 | Hojas de papel bon/ rexmas | CAJA | \$ 5,00 | \$ 10,00 | 120 |
| 5 | Marcadores (caja) | CAJA | \$ 3,00 | \$ 15,00 | 180 |
| 10 | Pinceles | UNIDAD | \$ 1,00 | \$ 10,00 | 120 |
| | TOTAL INVERSIONES FIJAS | | | \$ 1.227,50 | \$ 4.060,00 |

Tabla 28: Inversiones Diferidas

| INVERSIONES DIFERIDAS | | | | | |
|------------------------------|------------------------------------|--------|-----------------|----------------------------|--------------------------|
| Cantidad | Descripción | Unidad | Precio unitario | Valor Mensual ² | Valor Anual ² |
| | GASTOS DE INSTALACIÓN | | | \$ 0,00 | \$ 0,00 |
| | Instalación de Planta | | | | |
| | GASTOS DE CONSTITUCIÓN | | | \$ 250,00 | \$ 250,00 |
| 1 | PAGO AL ABOGADO PARA CONSTITUCION | | \$ 500,00 | \$ 250,00 | \$ 250,00 |
| | GASTOS DE PUBLICIDAD | | | \$ 40,00 | \$ 480,00 |
| 2 | Gigantografias | | \$ 10,00 | \$ 20,00 | \$ 240,00 |
| 1000 | Volantes | | \$ 0,02 | \$ 20,00 | \$ 240,00 |
| | GASTOS DE ADMINISTRACIÓN | | | \$ 2.580,00 | \$ 30.960,00 |
| 6 | Sueldo y salarios | | \$ 360,00 | \$ 2.160,00 | \$ 4.320,00 |
| 1 | Plan de accion | | \$ 420,00 | \$ 420,00 | \$ 420,00 |
| | GASTO POR SERVICIOS BÁSICOS | | | \$ 49,00 | \$ 0,00 |
| | Agua | | | \$ 7,00 | \$ 0,00 |
| | Luz | | | \$ 10,00 | \$ 0,00 |
| | Telefono | | | \$ 12,00 | \$ 0,00 |
| | Internet | | | \$ 20,00 | \$ 0,00 |
| | TOTAL INVERSIONES DIFERIDAS | | | \$ 2.919,00 | \$ 31.690,00 |

Tabla 29: Capital de trabajo

| CAPITAL DE TRABAJO | | | | | |
|---------------------------|---------------------------------|--------|-----------------|--------------------|---------------------|
| Cantidad | Descripción | Unidad | Precio Unitario | Valor Mensual | Valor Anual |
| 8 | Aportaciones de los socios | | \$ 500,00 | \$ 4.000,00 | \$ 48.000,00 |
| | Ingreso de Capacitaciones | | | \$ 85,00 | \$ 1.020,00 |
| | TOTAL CAPITAL DE TRABAJO | | | \$ 4.085,00 | \$ 49.020,00 |

| RESUMEN DE LA INVERSIÓN | |
|--------------------------------|--------------------|
| Rubro | Valor |
| Inversión Fija | \$ 1.227,50 |
| Inversión Diferida | \$ 2.919,00 |
| Capital de Trabajo | \$ 4.085,00 |
| INVERSIÓN TOTAL | \$ 8.231,50 |

4.5 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

Dividido en 6 semestres

| Actividades | S 1 | S 2 | S 3 | S 4 | S 5 | S 6 |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Socializar la propuesta | | | | | | |
| Asambleas previas | | | | | | |
| Campañas de concientización | | | | | | |
| Acciones de promociones en las empresas | | | | | | |
| Conformación de las alianzas estratégicas | | | | | | |
| Implementación de la estructura | | | | | | |
| Inicio de operaciones | | | | | | |

CONCLUSIONES

- La falta de programas de inserción laboral, las oportunidades de capacitación y la falta de financiamiento para generar auto empleo provoca altos porcentajes de desempleo y mayores niveles de discriminación de las personas con discapacidad, en el mercado laboral ecuatoriano.
- El apoyo para la creación de un centro de asesoría para la inserción laboral y capacitación de personas con discapacidad es favorable ya que el 82% de las empresas encuestadas estarían dispuestos a apoyar de alguna forma a la creación de un centro que ayude al desarrollo laboral y profesional de este grupo de personas.
- El nivel de formación académica de las personas con discapacidad es muy bajo, con respecto al resto de la población, lo cual provoca falta de oportunidades para ingresar al mercado laboral. Por lo que deben existir mecanismos de formación técnica o profesional que permitan complementar la formación académica de las personas con discapacidad y que les permitan ser más competitivos en el mercado de trabajo.
- El 70% de las empresas encuestadas necesitan contratar personal con discapacidad en un futuro inmediato por lo cual es necesario tener listos los programas de inserción laboral para lograr una inclusión laboral adecuada y efectiva sin dejar de lado la capacitación que necesita el personal antes de desempeñar un cargo en alguna institución.
- Los cursos de capacitación son una alternativa viable para mejorar la formación de las personas con discapacidad. Además, el 73 % por ciento de las empresas de cantón Riobamba estarían dispuestas a invertir en capacitación para su personal con discapacidad, lo cual indica que si existe demanda de cursos de capacitación, por parte de las instituciones.
- Es importante recalcar que las personas que presentan discapacidad intelectual esta en total desventaja, porque solo el 9 % de instituciones estarían dispuestas a contratar a este personal por el nivel de complejidad que representa esta discapacidad, es por esto que es necesario empezar a tomar en cuenta a los sustitutos para que por medio de ellos puedan mejorar su condición de vida.

RECOMENDACIONES

- El Estado ecuatoriano debe implementar programas o políticas de sensibilización con la finalidad de lograr que se superen las actitudes negativas y los prejuicios relacionados con los trabajadores que padecen discapacidad. Así como apoyar proyectos que ayuden a la implementación de programas de formación técnica y profesional, que busquen la inserción laboral, de las personas con discapacidad.
- Es importante promover la creación del centro interinstitucional de asesoría y promoción de empleo para la inserción laboral, así como llevar acabo la negociación y el acercamiento con las instituciones financieras esto permitirá aprovechar al máximo las ventajas de las alianzas estratégicas para poder lograr la inserción laboral al mismo tiempo que se genera financiamiento para el autoempleo de personas con discapacidad severa.
- Impulsar los programas de capacitación y acceso a la educación formal que permitan mejorar la formación académica y profesional de las personas con discapacidad es un factor importante porque esto permitirá reducir los niveles de pobreza y la exclusión laboral en las personas con discapacidad.
- Promover la contratación de personal con discapacidad dentro de las empresas privadas mediante charlas de concientización es importante ya que se debe romper los paradigmas que hacen ver a las personas con discapacidad como personal con bajo rendimiento la contratación de estas personas mejorara la imagen social de la empresa y su organización
- Crear programas que permitan la creación de pequeñas empresas impulsadas por personas con discapacidad o sus sustitutos para la generación de autoempleo mejorara la calidad de vida de este grupo de personas, así como su propio desarrollo laboral.
- Es importante buscar los mecanismos necesarios que permitan el cumplimiento de las leyes que benefician a la población con discapacidad,
- Es necesario evaluar la propuesta, durante el transcurso de su implementación, para tratar de mejorar los procesos y adecuar la oferta formativa, a las necesidades de formación, que se presenten durante el proceso de capacitación y el programa de inserción laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón, C., & Juan, J. (23 de Septiembre de 2014). *Incidencia económica y social de la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Título de pregrado. Universidad Politecnica Salesiana. Quito. Recuperado de: dspace.ups.edu.ec/dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1126/2/Capitulo%201.pdf
- Arguello, E., & Burneo, E. (2013). *Entorno laboral de las personas con discapacidad*. Recuperado de: <https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>
- Augeri, F. (20 de Abril de 2011). *Discapacidad*. Recuperado de: www.cise.com/portal/component/k2/item/170-fernando-augeri.html
- Caballero, K. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Obtenido de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/14984/1/rev61COL5.pdf>
- Conadis. (25 de JULIO de 2016). *Personas con discapacidad registradas*. Obtenido de: <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>
- Delgado, C. Naguil, K., Palma, S. (FEBRERO de 2012). *La discapacidad y la evolución de los modelos: desde la marginación*. Obtenido de: <http://www.educativo.otalca.cl/medios/educativo/profesores/diferencial/documentos/discapacidad.pdf>
- Guzman, C. (2010). *La discapacidad y la evolución de los modelos*. Obtenido de: <http://www.educativo.otalca.cl/medios/educativo/profesores/diferencial/documentos/discapacidad.pdf>
- Garces, R. (10 de Mayo de 2009). *Tipos de Discapacidad*. Obtenido de <https://vivenciasbfm.wordpress.com/2009/05/10/tipos-de-discapacidad/>
- Gómez, M. (2001). *Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica*. Título de Pregrado. Universidad de Salamanca. Recuperado de: <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/calidad>.
- López, S. (11 de Agosto de 2016). *Inclusión de personas con Discapacidad*. (T. Tinoco, Entrevistador). Obtenido de: <http://www.inclusion.gob.ec/la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-se-logra-a-traves-del-dialogo-social-participativo/>
- Thompson, I. (2005). *La satisfacción del cliente*. Obtenido de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/44275060/Satisfaccion_del_Cliente.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=14676

56422&Signature=XGwHvgUsBtjGenx2TxZuo4kLMZ0%3D&response-
content-disposition=inline%3B%20filename%3DLa_Satisfaccion_del_CI
Villacres, R. (s.f.). *Guia metodologica para la formulacion, evaluacion y
administracion de procesos productivos.* Obtenido de:
[http://www.sefin.gob.hn/wp-
content/uploads/2012/03/Guia_Metodologica_General.pdf](http://www.sefin.gob.hn/wp-content/uploads/2012/03/Guia_Metodologica_General.pdf)

ANEXOS

Anexo 1: Formato de encuesta

**ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
ESCUELA DE INGENIERIA DE EMPRESAS**

OBJETIVO: Determinar la demanda laboral para las personas con discapacidad en las empresas locales.

1. DATOS GENERALES:

a. Datos de la empresa

| Nombre de la empresa | Actividad | Clasificación CIU | Dirección, teléfono, E mail |
|----------------------|-----------|-------------------|-----------------------------|
| | | | |

b. Datos (la) Gerente:

| Tipo de Formación: | Título del (la) gerente: | Edad del (la) (años) | Experiencia Gerencial años |
|---------------------|--------------------------|----------------------|----------------------------|
| Postgrado () | | -25 () | -5 () |
| Superior () | | De 26 a 35 () | 6 a 10 () |
| Secundaria () | |) | 11 a 15 () |
| Otra: () Cual..... | | De 36 a 45 () | Más de 15 () |
| | |) | |
| | | De 46 a 55 () | |
| |) | Más de 55 () | |
| | |) | |

2. INFORMACION DE LA EMPRESA

| Número de personas que laboraban en la empresa | Número de trabajadores con discapacidad |
|--|---|
| Administrativos | Hombres..... |
| Trabajadores | Mujeres..... |
| | |
| Ventas | |
| | |

3. INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD

| Pregunta | SI | NO |
|---|----|----|
| 3.1 Conoce Ud. la disposición legal con respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad | | |
| 3.2 Cree Ud. que las personas con discapacidad pueden realizar un trabajo eficiente en su empresa. | | |
| 3.3 Cree Ud. que la inserción laboral de personal con discapacidad es una acción filantrópica de la empresa | | |
| 3.4 Cree Ud. que la empresa al margen de la disposición legal debe contar con un número determinado de trabajadores o empleados con discapacidad | | |
| 3.5 Su empresa invertirá en la contratación de personas con discapacidad | | |

4. Ocupaciones requeridas por la empresa para personas con discapacidad:

| | SI | NO |
|---|-----------|-----------|
| 4.1 Su empresa requiere en la actualidad contratar personal con discapacidad | | |
| 4.2 Su empresa requiere contratar personal con discapacidad en el futuro inmediato | | |
| 4.3 Ud. contrataría personal con discapacidad solo para cumplir la Ley | | |
| 4.3 Ud. Contaría Personal con discapacidad por su actitud positiva frente al derecho que tiene los discapacitados para integrarse al trabajo | | |
| 4.4. Por qué no contraría Ud. A personas con discapacidad: | SI | NO |
| A. Por su baja productividad | | |
| B. Por la dificultad de adaptación del resto del personal de las personas con discapacidad | | |
| C. Porque la actividad de la empresa no se adecua a las personas con discapacidad | | |
| D. Por el costo que implica adecuar las limitaciones a las personas con discapacidad. | | |
| E. Por la falta de preparación académica para el desarrollo del puesto requerido | | |
| F. Por la falta de experiencia | | |
| G. Por la ausencia de perfiles profesionales adecuados para la demanda laboral requerida por la empresa | | |
| H. Otros... Señale cuales | | |

5. Demanda de trabajo para las personas con discapacidad.

5.1. Señale cuales son los requerimientos laborales según las ocupaciones que su empresa ofrece para las personas con discapacidad:

| Áreas de trabajo que demanden empleo a personas con discapacidad | SI | NO |
|--|----|----|
| • ADMINISTRATIVA | | |
| • PRODUCCION | | |
| • VENTAS | | |
| • CONTABLE FINANCIERA | | |
| • SERVICIOS GENERALES | | |
| • Otras, cuales: | | |

5.2 TIPOS DE OCUPACIÓN SEGÚN ÁREA DE TRABAJO:

| OCUPACION | SI | NO |
|----------------------------|----|----|
| • Recepcionistas | | |
| • Personal de Limpieza | | |
| • Asistente Administrativo | | |
| • Operadores de maquinaria | | |
| • Mensajería | | |
| • Cajeros y Afines | | |
| • Despacho y embalaje | | |
| • Secretaria | | |
| • Atención al cliente | | |
| • Otros: Cuales | | |

6. DEMANDA LABORAL SEGÚN TIPO DE LIMITACION

| TIPO DE LIMITACION | SI | NO |
|--------------------------|----|----|
| Discapacidad motriz. | | |
| Discapacidad visual | | |
| Discapacidad Auditiva | | |
| Discapacidad Intelectual | | |

7. Demanda laboral según nivel educativo

| NIVEL EDUCATIVO | SI | NO | Cuales (señale en lo que corresponde la demanda según el título requerido para el puesto) |
|--------------------------------------|----|----|---|
| Superior (a nivel de Tecnologías) | | | |
| Superior (a nivel grado profesional) | | | |
| Secundaria | | | |
| Ninguno | | | |

8. Personas con discapacidad requeridas por edad y género:

| HOMBRES | | | MUJERES | | |
|------------------|-----------|-----------|------------------|-----------|-----------|
| EDAD años | SI | NO | EDAD años | SI | NO |
| Menos de 20 años | | | | | |
| 20 a 25 | | | | | |
| 26 a 30 | | | | | |
| 31 a 35 | | | | | |
| 36 a 40 | | | | | |
| Más de 40 | | | | | |

9. REQUERIMIENTOS DE CAPACITACION

| PREGUNTA | SI | NO |
|---|-----------|-----------|
| Requiere en todos los casos para contratación de personas con discapacidad que tengan experiencia laboral | | |
| Si su empresa tiene personal con discapacidad, requiere capacitación laboral | | |
| Su empresa estaría dispuesta a invertir en capacitación para el personal con discapacidad | | |
| Su empresa apoyaría a la creación de una instancia público-privada para la capacitación laboral de personas con discapacidad | | |
| Si su respuesta es No señale porque: | | |
| Si su respuesta es SI, señale como contribuiría a esta iniciativa: | | |
| 10. Señale en qué áreas requiere o requeriría capacitación laboral para la personas con discapacidad que laboran o laborarán en su empresa | | ✓ |
| • Computación | | |
| • Atención al cliente | | |
| • Administración básica | | |
| • Contabilidad | | |
| • Técnicas de ventas | | |
| • Seguridad uso de materiales de limpieza | | |
| • Seguridad y salud en el trabajo | | |
| • Control de calidad | | |
| • Archivo | | |
| • Otros.... Señale cuales | | |

GRACIAS POR SU PARTICIPACION

Anexo 2: Instituciones encuestadas

