

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Gestión

Maestría en Gestión del Talento Humano

Plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la ciudad Machala

Marco Vinicio Vivanco Romero

Tutor: Iván Francisco Cáceres Flores

Quito, 2024

Trabajo almacenado en el Repositorio Institucional UASB-DIGITAL con licencia Creative Commons 4.0 Internacional

	Reconocimiento de créditos de la obra No comercial Sin obras derivadas	
---	---	---

Para usar esta obra, deben respetarse los términos de esta licencia

Cláusula de cesión de derechos de publicación

Yo, Marco Vinicio Vivanco Romero, autor del trabajo intitulado “Plan de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad para el Fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la Ciudad Machala”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

02 de julio de 2024

Firma: _____

Resumen

El objetivo de este trabajo es elaborar el plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del centro de especialidades ProsaludOro S.A. de la ciudad Machala. Esta organización emplea a trabajadores con discapacidad en roles administrativos y operativos. Sin embargo, actualmente no cumple con el requisito del 4% de personas con discapacidad, según lo establecido en la ley orgánica de personas con discapacidad. Además, estas personas no están siendo incluidas de manera efectiva en la organización y enfrentan desafíos sociales como la discriminación y la falta de empatía por parte de sus compañeros de trabajo. Este plan pretende mejorar la inclusión y la participación de las personas con discapacidad en el centro de especialidades. Entre los hallazgos más importantes, se menciona que los trabajadores con discapacidad deben recibir el apoyo necesario de la alta gerencia de la empresa ProsaludOro S.A, para que puedan participar eficazmente en el trabajo, realizar actividades y desarrollando sus habilidades. Además, es importante que la organización promueva la no discriminación en el lugar de trabajo y que existan procesos para la contratación, selección y empleo de personas con discapacidad a fin de aumentar el número de trabajadores en el centro de especialidades. Finalmente, se recomienda implementar el plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la ciudad de Machala.

Palabras clave: discapacidad, derechos laborales, inclusión laboral y no discriminación

El presente producto aplicado, le dedico el esfuerzo a mis padres Marco Antonio y Elvia Romero; son un pilar fundamental en mi vida, siempre agradecido con Dios brindándome su ayuda y sus consejos para hacer de mí, un profesional.

Índice de contenidos

Introducción.....	11
Capítulo primero Marco teórico.....	15
1. Discapacidad, inclusión laboral y buenas prácticas.....	16
2. Proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad: buenas prácticas.....	21
3. Registro social de personas con discapacidad.....	22
4. Lenguaje positivo como una estrategia de igualdad de inclusión.....	23
5. Derechos humanos en Ecuador.....	25
6. Plan de inclusión laboral para trabajadores con discapacidad.....	26
7. Análisis de modalidad de contratación.....	31
8. El trabajo digno.....	33
9. Cultura institucional.....	34
10. Base legal para los derechos laborales de las personas con discapacidad.....	34
Capítulo segundo Propuesta.....	37
1. Datos de la empresa.....	37
2. Propuesta: Plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del centro de especialidades ProsaludOro S.A. de la ciudad Machala.....	40
2.1. Estrategia 1: El centro de especialidades promueve una capacitación inclusiva.....	41
2.2. Estrategia 2: Desarrollo de medidas institucionales de adaptabilidad para trabajadores con discapacidad.....	42
2.3. Estrategia 3: Actividades que promuevan la satisfacción laboral entre los trabajadores del centro de especialidades ProsaludOro S.A.	44
2.4. Estrategia 4: Implementación de la cultura inclusiva en el centro de especialidades prosaludOro S.A (ver Figura 4).	47
2.5. Estrategia 5: Programa de reclutamiento, selección y promoción de trabajadores con discapacidad.....	50

2.6.	Estrategia 6: Programa de relaciones laborales con los trabajadores con discapacidad	55
2.7.	Estrategia 7: Movilidad interna	57
3.	Recomendación de la viabilidad.....	58
3.1.	Estudios Financiero	59
	Bibliografía.....	62
	Anexos.....	66

Introducción

La discapacidad no te define;
te define cómo haces frente a los desafíos
que la discapacidad te presenta.
(Jim Abbott, exjugador profesional de las
Grandes Ligas de Béisbol)

Históricamente, el tratamiento de las personas con discapacidad ha sido exclusivo e invisible. Los cambios en las políticas públicas han logrado la inclusión gradual de este grupo poblacional en diversas áreas de la sociedad y la atención integral de la salud. Factores planteados por organizaciones y movimientos de personas con discapacidad como sujetos de derechos. El informe mundial del año 2018 de la organización mundial de la salud indica; que más de mil millones de personas tienen algún tipo de discapacidad y 200 millones tienen problemas funcionales. En Ecuador, 471.025 personas registran algún tipo de discapacidad (Organización Mundial de Salud 2018).

La discapacidad incluye limitaciones en las actividades, la participación social, las relaciones, la independencia y la autonomía resultantes de cambios permanentes e irreversibles en las estructuras y/o funciones corporales que, en combinación con las barreras ambientales, menoscaban la igualdad de oportunidades con otras personas. La desigualdad en las oportunidades de aprendizaje y trabajo, algunas formas de discapacidad tienen principios importantes de exclusión social. El acceso al trabajo decente es un requisito clave para lograr la plena inclusión social y los derechos civiles, independientemente de la discapacidad. Recientemente, las empresas han implementado varias actividades con empleados que poseen algún tipo de discapacidad, que están relacionadas principalmente con las comunicaciones internas y externas (2018).

Esas medidas de orientación son nuevas estructuras de trabajo, incentivos y procesos integrados. La igualdad de oportunidades debe mejorar la eliminación de la discriminación basada en la desigualdad, de modo que todos los mecanismos garanticen la rápida eliminación de los prototipos de barreras, para garantizar no discriminación y el abuso de poder. “Para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, es muy importante evaluar la inclusión de la fuerza laboral en este grupo de interés principal, porque aumenta su independencia funcional y participación en la vida social” (Sofofa y Oficina Internacional del trabajo 2023).

En referencia al art. 47 de la Ley Orgánica de Discapacidad nos indica la contratación debe tener un mínimo del cuarto por ciento de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren sus destrezas, conocimiento, habilidades y su condición discapacitante (EC 2012, art. 47).

La discapacidad, es parte de la circunstancia humana pues muchas personas tendrán alguna dolencia o discapacidad en la etapa de su vida, ningún ser humano estaría salvo de una discapacidad temporal o permanente; que afectará en cierta medida su funcionamiento natural, esto ya se origina por edad de la persona (Organización Mundial de la Salud 2021).

Todas las empresas públicas o privadas deberán emplear en su nómina al 1 % de personas con discapacidad. Esta regulación deberá implementarse de manera paulatina, hasta llegar al 4 % del personal con discapacidad en cualquier sector público o privado. Los modelos o maneras de comprender la discapacidad fueron evolucionando con la época; se dio una transición a partir de enfoques asistencialistas, y actualmente se detecta la discapacidad; como el resultado de una estrecha interacción entre los individuos y las barreras existentes en su ámbito gremial (EC 2012).

El centro de especialidades ProsaludOro S.A. es una empresa del sector privado ubicada en la avenida Pichincha y Colón, de la ciudad de Machala. Pertenece a la provincia de El Oro. Cuenta con 4 socios, y está constituida por escritura pública en el año 2014, brinda servicios de salud ambulatoria. Su finalidad es descongestionar las unidades médicas de segundo y, tercer nivel; disminuyendo el ausentismo laboral, y considerando el tiempo adecuado para ser atendido, priorizando las consultas externas. ProsaludOro S.A, ha firmado un convenio con el instituto ecuatoriano de seguridad social (IESS) por cinco años, garantizando el acceso a atención primaria a 6.265 afiliados de distintas empresas públicas o privadas (EC Superintendencia de compañías, valores y seguros 2024, mercado de valores).

Actualmente, cuenta con un equipo de profesionales de mucha experiencia y capacitados para brindar la mejor atención a sus pacientes en áreas médicas como odontología, medicina general, medicina familiar, pediatría, atención de calidad y calidez, cuenta con 103 empleados en diferentes áreas de salud, y no ha dado cumplimiento a la Ley Orgánica de Discapacidades, artículo 47.- Inclusión laboral.- “La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad”(EC 2012), lo que conlleva el incumplimiento con esta obligación, puede

ser sujeto de una multa mensual, equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador (EC 2020, art. 42). .

Es importante la contratación, para dar cumplimiento a la estrategia de las naciones unidas sobre la inclusión de personas con discapacidad, se promueve el trabajo en equipo, posibilita un compromiso mayor con los valores, y se aprende a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad.

El centro de especialidades ProsaludOro S.A, al tener que dar cumplimiento a la ley, se propone un plan de inclusión laboral como estrategia para prevenir el abuso de funciones en los trabajadores con discapacidad y dar cumplimiento a la política pública.

Capítulo primero

Marco teórico

El estudio de la implicación laboral de las personas con discapacidad es un argumento importante en la sociedad actual. Las positivas ramificaciones económicas, jurídicas, sociales y fructíferas que ello conlleva. Es fundamental considerar que la discapacidad es una condición que limita las capacidades de las personas, para realizar las tareas cotidianas e interactuar con los demás. Esto sucede cuando la sociedad niega o reduce el acceso a la rehabilitación, la educación, la formación, el mercado de trabajo, la cultura y el ejercicio de los derechos y obligaciones (Cazar 2008).

Antes de la Constitución de la República del Ecuador de 2008, había poca ayuda y responsabilidad del Estado con las personas con discapacidad, por la sencilla razón de que no las consideraba una prioridad (Fajardo 2018). Este conjunto de prioridades de la sociedad está precedido por la integración, la equidad y la promoción del mejoramiento de la vida en el Ecuador. Gracias a la mano amiga de convenios con las organizaciones internacionales y a las políticas públicas. El Estado Ecuatoriano ha priorizado recursos económicos; para ser enfocado a la planeación gubernamental en ayudas técnicas a personas con discapacidad. Es importante ir directamente con las personas, que están en estos diferentes grupos, pues no nos hace sabedores de las realidades que viven. ¿Cómo vive la violencia en este grupo social? Entre las diferentes formas de violencia, la intimidación y el abuso verbal son las notificadas con más frecuencia por los trabajadores con discapacidad. Incluyen bromas, insultos, mimetismo, insinuaciones y rumores, en virtud tienen más riesgo de caer en pobreza debido a la falta de oportunidades laborales, dificultad para realizar actividades, movilidad limitada, discriminación, entre otro.

Las personas con discapacidad describen su infancia como dura, en sus estudios escolares tienen mucho aislamiento, y tienen un trato como niña o niño; se debe de tratar como persona con discapacidad, mujeres con discapacidad buscan el empoderamiento, la fortaleza, y la sociedad sea más sensible. El Estado debe prever que las conductas humanas, tienden a que las personas se hagan daño cuando existe un conflicto entre sí, y utilizar a los hijos para hacer daño al otro progenitor es una conducta muy recurrente y es increíble que no haya legislación alguna al respecto, se la llama violencia paterna por la violencia de dominio (Ruffinelli 2022); los gobiernos deben responder que las mujeres

con discapacidad vivan libres de violencia, en la cual limitan el desarrollo de personas, y proponían medidas legislativas en los derechos humanos, que no exista discriminación y empleen la inclusión, pero una inclusión igualitaria. Hay que reconocer y apoyar a la autonomía de las mujeres con discapacidad, cuando estas son violentadas brindarles ayudas psicológicas y espacios participativos.

Las personas son violentadas por su orientación sexual, por tener discapacidad temporal o permanente, color de piel, variedad social y pueden ser varias discriminaciones, en alta vulnerabilidad. De conformidad sobre los derechos de personas con discapacidad, dar la razón que las personas con discapacidad pueden vivir múltiples formas de discriminación, hay que tener programas especiales que vigilen las discriminaciones múltiples.

Cabe señalar que el consejo nacional para la igualdad de las personas con discapacidad (EC 2022) se destaca la importancia y es el encargado de coordinar. Dado que las autoridades nacionales están a cargo de las relaciones laborales, no elaboran políticas sobre capacitación vocacional, empleo, reempleo, rehabilitación o reorientación vocacionales para personas con discapacidades. Debe promoverse la creación de condiciones para la implementación del empleo y la retención de las personas con discapacidad. Para asegurar esta adaptación, es necesario elevar el nivel de conciencia social de las personas y fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad en todo tipo de trabajo. Las personas con discapacidad trabajan en diversas instituciones públicas y privadas, mostrando sus habilidades, responsabilidades, logros y metas.

El Consejo Nacional para la Igualdad de las Personas con Discapacidad (EC 2022), además el trabajo de las personas con discapacidad garantiza el valor incluido en el campo de las responsabilidades sociales, comerciales y brindando acceso a interesantes excepciones fiscales, también enfatiza que el trabajo esta es una gran oportunidad para mejorar las empresas en diferentes campos. El estado deberá de implementar beneficios tributarios a las empresas o representantes legal, que contratan con responsabilidad al margen de ley a personas con discapacidad, no solo es cumplir sino incentivarlos a tener una vida mejor con sus familias.

1. Discapacidad, inclusión laboral y buenas prácticas

Es necesario comprender el concepto de discapacidad, que la historia tiene una forma propia que explica el momento presente y la evolución de la variable analizada, y que el hecho del tiempo nos brinda un conocimiento y una experiencia que es una base

coherente para comprender el presente y orientar. Es importante aclarar que la definición de discapacidad depende del contexto sociocultural y del enfoque en el que se asuma. En diferentes contextos, el término “discapacidad” puede tener diferentes significados (Alfaro-Rojas 2013), el contraste en la aptitud de vida de las personas con discapacidad también destaca en todos los contextos por componentes importantes como: condiciones económicas, políticas y sociales que permiten a las personas, brindar las oportunidades necesarias de apoyo y autonomía.

A lo largo del tiempo, el abordaje de las personas con discapacidad ha ido evolucionando a la par de una mayor difusión y ejercicio de sus derechos. En consecuencia, hoy en día son cada vez más comunes los términos que incluyen un entorno menos restrictivo, la integración, el enfoque comunitario, la inclusión, el ejercicio de los derechos y conceptos similares Organización Mundial de la Salud y Mundial (2011).

En actualidad, hay numerosas definiciones para entender la discapacidad; a partir de una visión universal de la interacción entre los individuos y el medio ambiente. En el 2001, la Organización Mundial de la Salud en Categorización Universal del Manejo, la Discapacidad y la Salud (ICF) otorgó la siguiente definición de discapacidad:

Un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales que son factores ambientales y personales. (630)

La Organización de las Naciones Unidas (2008), según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada en el año 2006 y ratificada por el Ecuador en el 2008, señala:

La Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción de las personas con deficiencias y las barreras, debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. (art. 4)

Sobre su capacidad para hacer valer y acceder a sus derechos reconocidos en la Normativa Nacional en la Ley Orgánica de Discapacidad (2012) e internacional aplicable; de esta forma ejercer sus derechos laborales.

En los instrumentos internacionales para la integración profesional de las personas con discapacidad, queda claro que existen cuerpos normativos que trabajan para proteger el derecho al trabajo en términos de inclusión e igualdad. Por lo tanto, corresponde a los

Estados aceptar o rechazar las disposiciones pertinentes que favorezcan a las poblaciones vulnerables.

Acercas de las leyes que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador, se reconocen varios cuerpos legales que abordan este tema. Se exponen y analizan los artículos relevantes de la Constitución de la República del Ecuador (EC 2008) que se refieren a los derechos de las personas en el ámbito laboral (ver Figura 1).

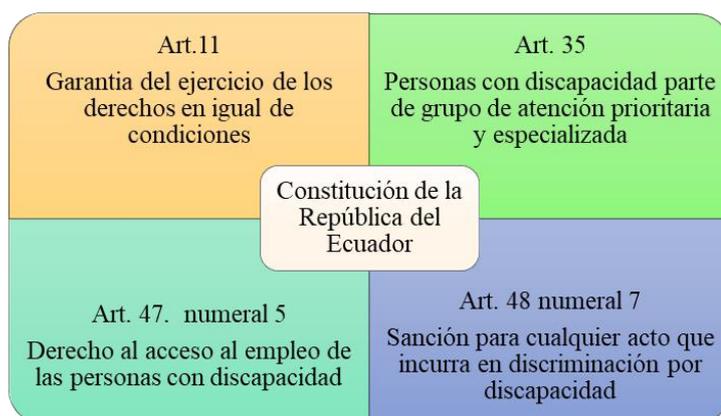


Figura 1. Derechos constitucionales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Fuente: Asamblea Nacional (2008), Elaboración propia.

Constitución de la República del Ecuador (2008), se establece en los siguientes artículos, art. 11, art. 35 lo siguiente la garantía de igualdad de derechos se refiere a la idea de que todas las personas, sin importar su género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características personales, tienen el derecho fundamental de ser tratadas de manera justa y equitativa. Esto significa que todos los individuos deben tener las mismas oportunidades y accesos a los recursos y servicios necesarios para desarrollarse plenamente.

En el caso particular de las personas con discapacidad, se reconoce que pueden enfrentar barreras adicionales para ejercer plenamente sus derechos debido a sus limitaciones físicas, mentales o sensoriales. Por lo tanto, se considera que las personas con discapacidad son un grupo de atención prioritaria y requieren medidas y políticas especiales para garantizar su inclusión y participación en todos los aspectos de la sociedad.

Esto implica que las personas con discapacidad deben tener igualdad de oportunidades en áreas como la educación, el empleo, la vivienda, el transporte, la atención médica y los servicios sociales. También implica que deben tener acceso a

dispositivos de apoyo, tecnología asistida y ajustes razonables para superar las barreras que pueden encontrar en su entorno.

En resumen, la garantía de igualdad de derechos implica que todas las personas deben tener la libertad de ejercer sus derechos sin ningún tipo de condición o discriminación, y que las personas con discapacidad deben recibir una atención prioritaria para asegurar su plena inclusión y participación en la sociedad.

Por tanto, el Estado tiene la obligación de encaminar políticas para permitir la incorporación laboral en organizaciones públicas y privadas. En el art. 48, núm. 7 esta afirmación significa que cualquier acción que involucre abuso, trato inhumano o discriminación hacia una persona debido a su discapacidad será castigada o sancionada por la ley. Se busca garantizar la protección de los derechos y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, y se considera inaceptable cualquier forma de maltrato o discriminación hacia ellas (ver Figura 1).

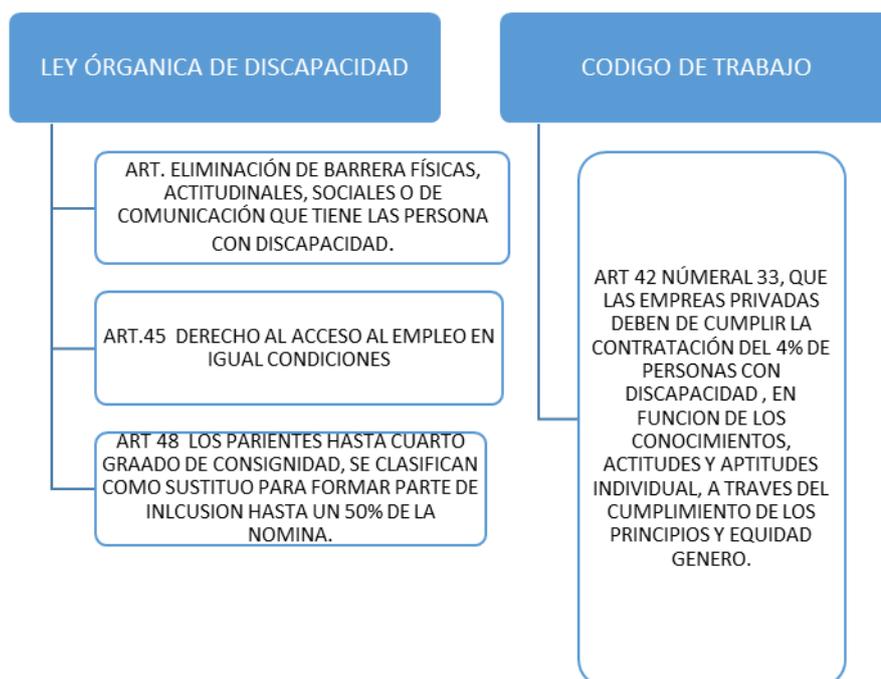


Figura 2. Leyes que abordan el derecho del acceso al trabajo de las personas con discapacidad.
Fuente: Ley orgánica de discapacidad (2012).

Ley Orgánica de Discapacidades (2012) señala en el art. 3, 45 y 48 en el ámbito público y privado, es fundamental eliminar cualquier barrera que impida la inclusión de las personas con discapacidad. En el ámbito laboral, el artículo 45 establece que estas personas tienen derecho a acceder al empleo en igualdad de condiciones, lo que implica que no deben enfrentar discriminación o exclusiones injustificadas.

Además, el artículo 48 contempla la posibilidad de que los familiares cercanos sustituyan el empleo directo de las personas con discapacidad. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos familiares solo cubrirán el 50% de lo establecido en la ley. Esto puede resultar en una limitación para las personas con discapacidad, ya que se les estaría negando la oportunidad de acceder a empleos remunerados en igualdad de condiciones, art. 57 señala:

La Eliminación de barreras físicas, libre movilización en los espacios públicos. En cual se debe cumplir con la política pública que inclusión hasta el cuarto grado de parentesco, en la cual la persona con discapacidad tenga 75%. (EC 2012)

El Código del Trabajo (2018), en su art. 42, núm. 33, establece que tanto las empresas públicas como privadas que tengan al menos 25 empleados deben contratar al 4 % de su personal entre personas con discapacidad, tomando en consideración sus conocimientos, condición física y habilidades individuales, y respetando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. Estas políticas deben ser supervisadas por la entidad competente, y el Estado, como garante de derechos, debe ir más allá de simplemente promulgar leyes relacionadas con la inclusión laboral, garantizando un seguimiento y control efectivo de las disposiciones gubernamentales.

Sin embargo, muchas empresas subestiman el potencial de las personas con discapacidad al intentar cumplir con los lineamientos técnicos, lo que demuestra que aún queda un largo camino por recorrer para erradicar la exclusión en el ámbito laboral. A nivel regional, los instrumentos políticos para la inserción laboral no suelen contar con mecanismos adecuados de seguimiento y control, lo que lleva a que algunas empresas no incorporen de manera efectiva el talento humano de personas con discapacidad física o de lenguaje.

Por tanto, es evidente la necesidad de intensificar los espacios de formación y sensibilización dirigidos a los directivos responsables de la contratación de personal, así como hacia la sociedad en general.

Tipos de discapacidades

El subsistema de certificación de discapacidad creado por el Ministerio de Salud reconoce las discapacidades físicas, intelectuales, mentales o psicosociales y sensoriales, incluidas las discapacidades de la vista, la audición y el habla. Como regla general, todos tienen una sola forma de discapacidad, sin embargo, es posible que una persona tenga dos

o más formas de discapacidad al mismo tiempo. Los grados de discapacidad, son los siguientes:

Discapacidad física. Se refiere a deficiencia corporales; que puede ser evidentes o que al implicar daño y existe una limitación en la función de extremidades, esto puede ocasionar dificultad o imposibilidad para trasladarse por sí solo (EC 2017).

Discapacidad Intelectual. Las personas con esta afección tienen dificultad para entender y recordar Ideas y encontrar y resolver problemas. Las personas que envejecen tarde pueden comportarse como niños. El espectro de casos que afectan a personas con algún grado de discapacidad intelectual varía de leve, moderado, grave a grave (EC 2017).

Discapacidad visual. Según la revista mexicana de Oftalmología indica que la persona con baja visión puede ser ciega o ciega total, por lo que debe someterse a esta revisión periódica de la vida de los neonatos. La ceguera puede ser causada por una enfermedad, como la diabetes (Arleth 2022).

Discapacidad auditiva. Los oídos izquierdo y derecho evitan que las personas con discapacidad auditiva se comuniquen con su entorno. Todas las causas posibles son hereditarias, congénitas, infecciones, ocupación, envejecimiento, etc. (EC 2017).

Discapacidad del lenguaje. Presentan insuficiencia en el lenguaje, en expresión verbal, la cual dificulta la parte de la interrelación, como por el ejemplo las personas tartamudas o que carecen de un sistema nervioso alternado (EC 2017).

2. Proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad: buenas prácticas

La integración laboral permite a las personas en entornos de discriminación y exclusión ocupacional participar en mercados laborales que proporcionan empleos y les permiten llevar una vida activa y prosperar en entornos productivos (Gutiérrez, Cacao y Ormaza 2021). El trabajo se entiende como el proceso por el cual una persona accede a un determinado espacio de trabajo, es decir, el proceso por el cual se produce la participación del sujeto a través del desempeño de la tarea (Jurado 2019).

La integración laboral es la posibilidad de conseguir un empleo con las mismas condiciones de trabajo, salario y jornada laboral de 8 horas que otros trabajadores sin discapacidad. Sin embargo, el proceso de integración tiene ciertas cualidades que se pueden aprovechar para mejorar el trabajo de los empleados con discapacidades, evitar diferencias y prejuicios, y convertirse en una organización más efectiva en el mercado. El empleo es el factor más importante para la seguridad a corto y largo plazo y también

es un derecho humano. Las leyes deben crear las condiciones para garantizar la seguridad social obligatoria (Pelayo Pérez 2012).

Chiavenato (2000) establece que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, sino un medio por el cual una organización logra sus objetivos”. Consiste en un procedimiento inicial bien definido que se realiza de la siguiente manera:

- Identificación y análisis de las necesidades de personal de la agencia.
- Visualización y análisis de ubicaciones de perfiles cubiertos.
- Una descripción del proceso de reclutamiento.
- Elaboración de cuestionarios para entrevistas con los participantes.
- Técnicas de entrevista y selección.
- Crear informes.
- Observaciones finales y
- Adaptación al trabajo.

Para muchas empresas públicas y privadas, el proceso de inclusión se realiza solo empíricamente para cumplir con el proceso legal.

Hay muchos factores a considerar en el proceso de integración para convertirse en trabajador social o psicólogo. Y hay empresas que ejecutan procesos de reclutamiento para personas con discapacidad, procesos de selección defectuosos, dan trabajo a personas con discapacidad, pero no pueden seguir adelante desde allí, desafortunadamente los dejan atrás como el tronco de un árbol que se desvanece lentamente. A medida que avanza el secado, nuestros talentos tienen potencial en todos los campos.

3. Registro social de personas con discapacidad

De acuerdo con la información existe en el Consejo Nacional de Discapacidad actualizado en el (2022), los números de personas con discapacidad en la provincia de El Oro es diecinueve mil setecientos ocho. La discapacidad que con mayor es la discapacidad física (94,34 %) y la psicosocial (5,66 %). El Ministerio de Salud (2023) y La Ley Orgánica de Discapacidades (2012) esto indica que el proceso de determinar la discapacidad de la persona corresponde a los juicios descritos en el Sistema Nacional de Descentralización. En cuanto a las capacitaciones profesionales (incluidos los médicos, los psicólogos y el personal social), evalúa los aspectos biológicos, las decisiones de contexto psicológicas y socioeconómicas tipos, niveles de defectos. El nivel de defectos para determinar el tipo, el grado y el porcentaje se realizarán a solicitud de la persona

involucrada, el representante o aquellas u organizaciones que responden; será voluntario, personalizado y gratuito.

4. Lenguaje positivo como una estrategia de igualdad de inclusión

Teniendo antecedentes de discapacidad, hasta la década de 1940, las personas con discapacidad física, cognitiva y mental estaban incluidas en ley de forma indefinida, incluyendo a todos los demás socialmente rechazados y aquellos que no tenían la oportunidad de participar, así como la socialización: la enfermedad, la delincuencia y personas sin hogar. Mostraremos cómo se institucionaliza la percepción de la sociedad sobre las “anormalidades”, incluidas las que hoy consideramos discapacitadas (Molina 2014). El capitalismo, con su lógica económica de que todos deben ser productivos, ha llevado a la sociedad, que excluya a personas con discapacidad. Es aquí donde estos individuos adquieren, el estatus de grupo que puede clasificarse uniformemente deja de lado y lo convierte en un marginado y discriminado ante la sociedad.

La comunicación también significa diversidad en las diferentes formas en que nos comunicamos entre nosotros. La necesidad de expresar sentimientos, experiencias y pensamientos nos lleva a utilizar lenguajes específicos con los que podemos intercambiar pensamientos. En este tipo de lenguaje, las palabras utilizadas empeoran aún más la situación.

El uso de términos y técnicas comunes relacionados con la discapacidad influye en el desarrollo de una comprensión general del tema. Es muy importante usar el lenguaje correcto cuando se refiera a su discapacidad. Esto se refiere a las restricciones que impiden una persona vivir una vida normal. La vida normal tiene las mismas oportunidades que las personas sin discapacidad.

En realidad, estas limitaciones son sociales, en el sentido de que no pueden satisfacer las necesidades de todos en la organización comunitaria. Se han socializado los lineamientos de clasificación Internacional de Discapacidad y Funciones de Salud, atendiendo a las demandas de los usuarios que necesitan calificarse o recalificarse, se realizan cambios para que este evento no solo se centre en la persona, sino que se convierta en una clasificación. características de salud en el contexto de situaciones de vida individuales y de impactos ambientales Organización Mundial de la Salud (2001).

Con la introducción y el creciente reconocimiento en Ecuador de la ley orgánica de las personas con discapacidad, estos hechos se presentan en relación con su situación, el patrón sociopolítico del país como un Gobierno revolucionario en el poder.

Por supuesto, el factor político es, por un lado, la firma de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en 2006 y su ratificación por el gobierno ecuatoriano dos años después, lo que provocó un cambio importante en el marco legal de referencia. Este escenario conduce al reconocimiento de las personas con discapacidad a nivel nacional e internacional. Por lo tanto, hay una necesidad de redefinir la discapacidad como un problema social y transferir la responsabilidad de la solución inmediata de este problema al Estado ecuatoriano.

La convención de las naciones unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad recomienda el uso del término “personas con discapacidad”. El término “persona” enfatiza el hecho de que son seres humanos con los mismos derechos que todos los demás seres humanos, y el término “discapacitados” se refiere al hecho de que necesitan la atención, el reconocimiento y el apoyo de la comunidad. Un recordatorio de que están luchando con una situación particular. A continuación, se presentan algunos ejemplos (ver Tabla 1).

Tabla 1
Ejemplos concretos de expresiones correctas e incorrectas

Pensamiento incorrecto	Pensamiento correcto
“Solo hay una discapacidad, todos son iguales”	En el Ecuador existe varios tipos de discapacidad, y cada una con sus limitaciones, y; así poder contribuir al mejoramiento de sus condiciones de vida
“Hay que darles limosnas” “Son objeto de caridad del resto de la sociedad”	Es necesario garantizar el cumplimiento de la política pública, con igual de oportunidades en la sociedad.
“Hay que internarlos en una institución especializada”	Es importante crear las condiciones para que construya un proyecto de vida accesible con las diferentes entidades estatales.
“Son incapaces, no pueden”	Pueden, aunque de diferentes maneras y contando con apoyo y/ ayudas técnicas adecuadas su discapacidad y así poder realizar sus actividades de la vida diaria.
“Es un problema individual”	La discapacidad es un reto colectivo que implica la aceptación de la diversidad y la generación de un entorno amigable para equiparar las oportunidades.

Fuente: Guía sobre Discapacidades, septiembre 2021.

Elaboración| propia

Además del idioma, hay es necesario resaltar ciertos términos que se usan comúnmente para referirse a las personas con discapacidades y reconocer palabras y términos que se usan comúnmente pero que tergiversan las iniciativas de discapacidad y discriminan a las personas. Enfatizar el género es importante. Por lo tanto, debe eliminarse de formal y discurso informal.

Es importante identificar palabras y términos que se refieran adecuadamente a las personas con discapacidad y expresar respeto y solidaridad (ver Tabla 2).

Tabla 2
Ejemplos prácticos de lo que “se dice” y lo que “se debe decir”

Lenguaje incorrecto	Lenguaje correcto
<i>Discapacitados, personas especiales, capacidades diferentes, sordos mudos, paralíticos, enfermitos, pobrecitos, PCD.</i>	Personas con discapacidad
<i>Grupos o sectores vulnerables</i>	Grupos de atención prioritaria
<i>Retrasado, débil mental, mongólico, discapacitados mentales, inocentes retardados, subnormales, morón, imbécil y idiotas.</i>	Personas con discapacidad intelectual
<i>Personas normales y personas anormales</i>	Personas con discapacidad y personas sin discapacidad
<i>Sordo mudo y mudito</i>	Personas con discapacidad auditiva y personas sordas
<i>Defecto de nacimiento</i>	Discapacidad congénita
<i>Mutilado, mocho.</i>	Personas con amputación

Fuente: Guía sobre Discapacidades septiembre 2021. Elaboración propia

5. Derechos humanos en Ecuador

Es la dignidad de la persona, sobre la base de consideraciones positivas, por lo que nadie puede impedir que los demás ejerzan legítimamente sus derechos. En el centro de este pensamiento está la cuestión de la dignidad, que caracteriza la identidad de los demás seres a través de la capacidad de pensamiento, y, por otro lado, el sujeto de los derechos humanos es un conjunto de atributos reconocidos por los instrumentos jurídicos que tienen por objeto visualizar de manera efectiva la dignidad de todas las personas. De hecho, las personas con discapacidad tienen plenos derechos humanos.

Por lo tanto, todos los seres humanos sin importar donde nacimos gozamos de los mismos derechos, la primera generación fue de los derechos civiles y políticos para salvaguardar la libertad de pensamiento y elegir nuestros representantes (Martínez 2005).

La declaración de derechos humanos (1948) establece: “Los derechos son inherentes a todos los seres humanos sin distinción de nacionalidad, lugar de residencia, sexo u origen, nacionalidad u origen étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición”. Esto significa que todos tenemos los mismos derechos humanos sin discriminación. Estos derechos están interrelacionados, son interdependientes e indivisibles. Es un conjunto de principios y derechos civiles, económicos, sociales, culturales, ambientales, colectivos o generales que garantizan una vida digna para todos. Es importante recordar que los seres humanos tienen un valor absoluto llamado dignidad.

Dado que esta es la base de los derechos humanos, debe respetarse la dignidad de todos los seres humanos, independientemente de sus características. Las personas y su

diversidad, y por lo tanto los derechos humanos, siempre tienen prioridad sobre los políticos o sociales.

Todos tenemos las mismas necesidades básicas que deben satisfacerse para vivir una vida digna. Para vivir bien, es necesario garantizar la seguridad, respetar la autonomía y la libertad, promover la igualdad y garantizar la justicia y la solidaridad. Estos son grandes valores sobre los cuales en la vida se basa. Las relaciones que respetan y tratan a las personas con discapacidad son esenciales para construir una sociedad inclusiva. El lenguaje cotidiano, las expresiones comunes y las diversas convenciones asociadas con ellas son expresiones que fortalecen el concepto colectivo de discapacidad día a día.

Por lo tanto, necesitamos palabras positivas y guías prácticas para mejorar nuestras relaciones con las personas con discapacidad. Reflexionando sobre esta realidad, vemos que todos estamos en riesgo de discapacidad en cualquier momento, en cualquier lugar y en diferentes etapas de la vida. Las discapacidades no son excluidas ni discriminadas debido a su condición social, religiosa, generacional, racial, política o económica. No es que no haya tiempo, ni lugar. Así que llegamos a la conclusión de que la discapacidad es una condición humana.

Cuando las personas con discapacidad no están presentes en nuestro entorno inmediato, a menudo vemos la discapacidad como algo remoto o ajeno a la realidad; sin embargo, una mirada más cercana revela que el hecho de que la discapacidad, es una condición de vida nos pone en riesgo de adquirir o desarrollar discapacidad en cualquier momento de nuestras vidas.

6. Plan de inclusión laboral para trabajadores con discapacidad

Desarrollar un plan de integración laboral, es una parte importante de la responsabilidad social en las empresas del sector privado. Por lo tanto, de acuerdo con Patiño (2021), la inclusión de los trabajadores se basa en modelos de gestión óptimos, que permiten a los trabajadores integrarse adecuadamente en las organizaciones. Para ello, consideramos la inclusión y la diversidad empresarial como valores fundamentales para llevar a cabo todas nuestras actividades, especialmente en el proceso de reclutamiento, selección y reclutamiento.

Con base en las observaciones de los autores, implementar el proceso de integración laboral con personas con discapacidad requiere que las organizaciones o empresas incluyan a los trabajadores en los valores sociales y desarrollen modelos de gestión que promuevan la igualdad de oportunidades. En Meléndez Labrador (2016),

indica que existe modelo o programa de inclusión está bien desarrollado y es corporativo y social, el proyecto de responsabilidad considera eliminar las barreras de información y comunicación.

El autor destaca barreras como físicas, socioeconómicas y legales planteadas por Rodríguez y Rico (2019). Las barreras presentadas por León (2020), son:

- 1) Respecto a productos y tecnología,
- 2) Entorno natural y cambios en el entorno,
- 3) Relacionadas con el apoyo y las relaciones, actitudinales,
- 4) Relacionadas con servicios, sistemas y políticas, personales.

De hecho, incluir a los trabajadores con discapacidad en el lugar de trabajo promueve la equidad y la igualdad de oportunidades, eliminando las barreras sociales para alcanzar los objetivos del modelo de inclusión propuesto por la empresa. Este tipo de comportamiento conduce al desarrollo holístico del individuo en la sociedad en la que trabaja. Meléndez-Labrador (2016) destaca estas barreras y argumenta, como Rodríguez y Rico (2009) señala que “las empresas no son diseñadas ni piensan en la discapacidad, ni para que en ellas trabajen personas con discapacidad” (87). Por ello, los planes de integración laboral; están orientados a adaptar las organizaciones a la nueva realidad de que la presencia de personas con discapacidad, en el ámbito laboral es la norma en su infraestructura y entorno.

Se trata del llamado diseño arquitectónico universal o diseño para todos, que según Meléndez-Labrador (2016), hace referencia no sólo a las barreras físicas, estructurales y muebles, sino también a los medios necesarios para:

La accesibilidad se refiere al ámbito físico de trabajo y contenga las herramientas necesarias para el libre acceso a las personas con discapacidad, y ser autónomos, (Fundación Once 2007 citado en Meléndez-Labrador 2016, 29).

Patiño (2021), coincide con Meléndez-Labrador (2018), pues sugiere que para que un plan de inclusión tenga éxito “se crea un entorno que favorezca la integración de los trabajadores, en donde estos conozcan los que se esperan de ellos, se mantengan conversaciones abiertas constructivas sobre su trabajo y reciban ayudas para el desarrollo de sus aptitudes” (91). Por tanto, independientemente de los factores físicos y ambientales, los programas integrales son la mejor opción si la comunidad con discapacidad es capaz de desarrollar plenamente sus capacidades. Es lo que Meléndez -

Labrador (2018), llama la valorización de las figuras con discapacidad, que se logra a través de dos estrategias:

- 1) El Potenciar sus habilidades (comportamiento, habilidades, motivación, disciplina, hábitos.
- 2) El Potenciar su perfil social, es decir, poder ser visto por los demás de una manera más positiva, beneficiándose así de roles sociales que les proporcionan oportunidad más valiosa (31).

Esto, de acuerdo con que Meléndez-Labrador (2018), se cumple en gran parte en la “fase de capacitación de Inclusión Laboral y se complementa en los procesos de formación interna y de actualización de cada empresa, así como con sus planes de bienestar social que incluye adaptación completa” (31). A su vez, cabe recalcar que estas estrategias benefician a la misma organización pues “el conocimiento de las personas que componen una organización, sus capacidades y la detección de sus necesidades de aprendizaje es un elemento estratégico en la gestión de un colectivo que se pretende que sea rentable y eficaz” (Carrillo y Melara 2018, 237). Por tanto, la empresa modifica sus políticas para alcanzar estos objetivos como principio de su responsabilidad social.

Es importante recordar que todas las empresas tienen la responsabilidad de tratar eficazmente con las personas con discapacidades. Los empleadores garantizan el bienestar de los empleados con discapacidades. Von Schrader, Malzer, y Bruyére (2019) argumentan que la divulgación de información es importante para generar mayores beneficios tanto para los empleadores como para los trabajadores con discapacidad.

Esto incluye adaptaciones para cumplir con los compromisos legales, mejores condiciones de trabajo para las personas con discapacidad y la facultad de evaluar la discapacidad. Por lo tanto, los empleadores se preocupan por lo físico, psicológico, social y bienestar de sus empleados. Los empleadores tienen un deber de proporcionar ajustes razonables a los trabajadores con discapacidades que lo soliciten. Estas adaptaciones o modificaciones permiten a las personas con discapacidades realizar de manera eficiente y productiva las funciones esenciales de sus trabajos, al tiempo que permiten a los empleadores aprender de las discapacidades de los trabajadores y las limitaciones funcionales asociadas Von Schrader, Malzer, y Bruyére (2013).

Los empleadores reconocen la naturaleza y el alcance de la discapacidad y toman las medidas necesarias para garantizar que el papel desempeñado por los trabajadores dentro de la organización sea óptimo y que el bienestar de los trabajadores esté garantizado por ambas partes. Hay una necesidad en el trabajo, que se satisfacen muchas

necesidades tanto de los empleados como de los empleadores. La satisfacción y el bienestar de los empleados dependen en gran medida del entorno de trabajo prevaleciente dentro de una organización y de cómo lo administran todos los miembros.

En el país, organizaciones como el Ministerio de Trabajo han hecho mucho para involucrar a las personas con discapacidad en sus campos laborales. El gobierno intentó construir las bases de este concepto basándose en paradigmas integrados como:

La contratación de las personas con discapacidad no es discriminada, es la misma obligatoriedad laboral, solo con el único objeto que se cumpla el 4% de nómina con personas con discapacidad (Ministerio de Trabajo y Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013, 12).

Por otra parte, la experiencia ecuatoriana muestra los siguientes efectos positivos, según datos extraídos de la guía de buenas prácticas para la inclusión de las personas con discapacidad en la inclusión laboral de personas con discapacidad, presentada por el Ministerio de Relaciones Laborales (2013), en Ecuador, la experiencia de inserción profesional de personas con discapacidad tuvo los siguientes efectos positivos:

- 1) Un grupo de trabajo que trabaja para potenciar el comportamiento y los valores de las personas sin discapacidad.
- 2) Ante la diversidad, los equipos se vuelven más unidos, más productivos y respetuosos unos con otro.
- 3) Una imagen positiva de responsabilidad social corporativa frente a clientes externos y empresas del mismo sector.
- 4) Cumplimiento exitoso de las obligaciones sociales (Ministerio de Relaciones Laborales y Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, 2013, 15).

Pero la integración en el mercado laboral y las cuestiones de discapacidad no son solo una cuestión del Estado. El trabajo de la academia también es relevante para lograr enfoques efectivos de políticas públicas para mejorar la calidad de vida de este grupo de personas. En este sentido, López Colorado et al. (2017) afirman que el proceso de integración de las personas con discapacidad en el trabajo pasa por etapas relacionadas con la acomodación de la diversidad y de hecho garantiza la sostenibilidad.

Las fases incluyen diagnosticar, planificar, capacitar, comunicar, monitorear y evaluar y sugerir pautas a seguir al iniciar el proceso integral de gestión de la diversidad. López Colorado et al. (2017) consideran el diseño e implementación de planes de integración laboral para trabajadores con discapacidad para considerar factores que aseguren el desarrollo y evolución de planes basados en sus tres ideas: Estoy proponiendo

que hay una necesidad. ¿Cómo te sientes acerca de la discapacidad? ¿Y qué recursos físicos y técnicos están disponibles para promover la inclusión? Los escenarios se planifican y construyen para obstaculizar. Del mismo modo, sugerimos implementar un proceso de capacitación para los trabajadores que conforman la organización. Esto es para aumentar la conciencia sobre la discapacidad y facilitar el proceso de integración en el mundo del trabajo y su conocimiento y comprensión reflexiva. El entorno adecuado para dar forma a este proceso.

Además del proceso de comunicación, que incluye acciones previas y posteriores a audiencias internas y externas, se propone sensibilizar a los grupos de empleados para facilitar la participación de estas personas. El propósito de esta acción es informar, desarrollar recursos humanos que puedan desempeñar un papel activo como pilar de la organización.

De ahí que Solanas y Sabaté (2018), citados por Quiñones y Senior (2019), plantean que “un plan de inclusión laboral dirigido a trabajadores con discapacidad amerita establecer un plan de actuación, una forma de hacer o trazar un proyecto en función de alcanzar una finalidad concreta” (17). Cabe señalar que los autores afirman que planificar, organizar, priorizar y actuar según los criterios establecidos por la organización, teniendo en cuenta todos los aspectos que son realmente importantes o decisivos para el futuro de la institución, se hacen con la misión de integrar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Del mismo modo Quiñones y Senior (2014), acotan que “los programas para la inserción laboral en materia de discapacidad reflejan en muchos aspectos las condiciones generales de vida y las políticas socioeconómicas seguidas en distintas épocas por el sector objeto de estudio” (19). Sin embargo, diversas circunstancias que afectan a las condiciones de vida de las personas con discapacidad, como el abandono, las supersticiones, el miedo y otros factores sociales, históricamente las han aislado, han dificultado su desarrollo y han dificultado su inserción con éxito en el mercado laboral.

Los autores afirman esta causa sigue cuatro etapas: 1. Paso preliminar: identificación de oportunidades de empleo. 2. Fase de preparación y/o formación del trabajo. 3. Fase de Implementación: Capacitación in situ y soporte inicial, 4. Supervisión y formación continua. Para formular la presente propuesta de investigación se han tomado como referencia los enfoques de diferentes autores sobre las estrategias involucradas en la planificación de la integración laboral. Entre ellos se encuentran Patiño (2021) y

MeléndeZ Labrador (2018), quienes mencionan la importancia de promover la igualdad. Brindar a los trabajadores con discapacidad oportunidades además de sus necesidades.

Se eliminan las barreras que limitan la participación de estos trabajadores, como la falta de empatía y camaradería. Es importante eliminar estos rasgos para una inclusión efectiva en el lugar de trabajo. Von Schrader, Malzer y Bruyére (2020) destacando, la importancia de difundir la información para que todos los empleados de la organización sean conscientes, de las necesidades de los empleados con discapacidad. Existe la posibilidad en el proceso de selección se disminuya el número de personas, y esto también se considera apropiado en el ingreso de personas con discapacidad.

Por otro lado, la información planteada por las autoras Solanas y Sabaté (2008), se considera de relevancia para incluirla en la propuesta, dichas autoras mencionan que una correcta planificación y jerarquización de las necesidades de los trabajadores con discapacidad, aportan de manera efectiva al crecimiento profesional de los mismos.

Satisfacer las necesidades expresadas por este grupo de personas es fundamental para mejorar su efectividad en el trabajo y contribuir al crecimiento de la organización. López Colorado et al. (2017) enfatizan la importancia de garantizar la promoción y la permanencia de los trabajadores con discapacidad dentro de la organización para que se sientan seguros en sus puestos de trabajo. Las afirmaciones de estos autores son relevantes y deben considerarse en la propuesta, ya que permiten establecer actividades que fomenten el crecimiento profesional de los empleados, como charlas, capacitaciones y otras oportunidades de desarrollo profesional.

Para el Ministerio de Relaciones Laborales (2018), promover principios que contribuyan a la inclusión en el trabajo, como la no discriminación, es un aspecto que se considera muy importante y debería incluirse en las propuestas, ya que los trabajadores con discapacidad buscan la simpatía de sus compañeros y, más importante, el valor y el respeto por sus derechos. En conclusión, se sugiere que: la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, el monitoreo continuo y la evaluación de los procesos de gestión de la diversidad deben llevarse a cabo con un enfoque en la inclusión de la discapacidad.

7. Análisis de modalidad de contratación

El Análisis de modalidad de contratación se comienza con solicitud de empleo, selección, contratación, formación y finalmente, en caso de despido anticipado, el derecho a indemnización. Personas con discapacidad por su estado de salud no deben ser

discriminadas; aplicar igualdad de condiciones en todo lo relativo a la celebración del contrato de trabajo, con las mismas condiciones y privilegios que los demás empleados; cabe señalar que este artículo 45 establece que se deben respetar al menos cinco subsistemas en el empleo de personas con discapacidad.

Asimismo, las disposiciones legales anteriores requieren, a través del ministerio de trabajo, el viceministro de trabajo y empleo, las personas con discapacidad desarrollen políticas para promover la formación en escuelas en el lugar de trabajo, búsqueda de empleo, integración y reinserción a través del trabajo. Los servicios de readiestramiento y reorientación, además de los servicios de orientación profesional, permiten mejorar las oportunidades de empleo, las condiciones de desempeño, la continuidad del trabajo, y en todos los casos se aplican utilizando estándares de igualdad de género.

Los empleados están obligados a contratar personas con discapacidad al 4% de nómina, además la ley prevé “realización directa de trabajo permanente”, y en la contratación se deben tener en cuenta los conocimientos, la condición física y las actitudes. Así como de género y diversidad de las personas con discapacidad. La presente ley rige a nivel nacional, con las excepciones por riesgo de lesionar la integridad física de las personas con discapacidad en materia de empleo, fuerzas armadas, policía, socorristas, protección residencial, etc.

Describe en detalle el trabajo de persona con discapacidad, indicando que las actividades que realiza deben ser adecuadas a sus habilidades, capacidades y talentos, velando siempre por la debida diligencia en la realización del trabajo. Para tal efecto, el empleador ordena al empleador que proporcione los medios técnicos y tecnológicos para la realización del trabajo, para adecuar y adaptar al medio laboral, incluyendo la adecuación del ingreso al transporte de los trabajadores. Crea un sistema de incentivos fiscales para el programa de empleo, públicos o privados, que ocupen al menos al 80% de los trabajadores con discapacidad.

En materia de inclusión laboral, el país ha desarrollado, con mecanismos obligatorios de selección de empleo en instituciones públicas y privadas, los cuales requieren adecuarse a los requerimientos de la fuerza laboral selección de trabajo y herramientas para facilitar la participación; en el ámbito de la formación profesional, la inclusión de las personas con discapacidad en todos los programas de educación y formación continua; tendrá derecho a un trabajo estable específico, y en caso de despido injustificado, se le aplicará una indemnización adicional por el monto de 18 meses de mejor salario.

En cuanto al tratamiento, rehabilitación y licenciamiento, este principio es asertivo y adecuado a la realidad de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta las circunstancias de una persona sin discapacidad alguna, en el caso de la madre, la extensión de los demás. se prevén tres meses para el nacimiento de niños con discapacidad; De manera similar, los empleados que cuidan a una persona gravemente discapacitada necesitarán dos horas diarias, para trabajar seis horas diarias para cumplir con sus deberes de cuidado; aclaración de la prohibición de reducción de salario para las personas con discapacidad. Además, el órgano rector es el ministerio de trabajo es para monitorear y controlar la participación laboral a nivel nacional en las instituciones públicas y privadas, para verificar la plena participación, en el cumplimiento de las normas y condiciones de trabajo en que se desempeñan; Todas estas evaluaciones de seguimiento se presentarán periódicamente a CONADIS con el fin de revisar la política de empleo en materia laboral de discapacidades.

En resumen, actualmente nos enfrentamos a un problema complejo bajo la ley orgánica de discapacidad y su reglamento, debido que los proyectos de apoyo al empleo el Ministerio del Trabajo y Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidad no se han reactivado. No basta con que se reconozcan derechos en los órganos reguladores, sino también con vigilar continuamente el cumplimiento de la norma legal, ya que lamentablemente estamos acostumbrados al cumplimiento de la ley y a las sanciones, hoy en día existe mucha discriminación por cumplir con el ámbito laboral y contratar a una persona con discapacidad por tiempo parcial, haciendo el perjuicio de ser valorada por los 8 horas de trabajo, por lo que el sistema de inclusión laboral para personas con discapacidad está en peligro, ya que los fondos no se asignan principalmente a los grupos vulnerables y por falta de gestión pública se encuentran restringidos.

8. El trabajo digno

De acuerdo con la ley, no existe discriminación en la obtención de un puesto de trabajo, esto debe hacerse de una manera justa y digna. Pero a menudo es la búsqueda del poder; lo que socava la idea de una relación justa y decente. La Constitución de la República de Ecuador garantiza la dignidad de los trabajadores con discapacidad o no, así como salarios justos y un entorno laboral estable (Zea 2010).

9. Cultura institucional

Cultura Institucional se define como el desarrollo de capacidades. El desarrollo o fortalecimiento de las competencias del personal relacionadas con la inclusión de discapacidad, es esencial para integrar con éxito las perspectivas de la discapacidad en las políticas y los programas. Los funcionarios que participan en el diseño y la ejecución de los programas, así como los responsables de los servicios de asesoramiento técnico, deben fortalecer su capacidad para garantizar que un enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos se refleja sistemáticamente en su trabajo.

Las carencias de capacidad se abordan de manera integral y sistemática a través de campañas de sensibilización y capacitación de forma individual a nivel organizativo y de todo el sistema, sensibilizar y generar confianza. El sistema de las Naciones Unidas vela por que las comunicaciones internas y externas sean inclusivas y respetuosas de las personas con discapacidad y sus derechos, con el fin de reducir en última instancia, o eliminar los prejuicios y la discriminación, entre otras cosas. Además, el sistema garantiza una cultura organizacional que reconoce y valora a las personas con discapacidad.

Se dispone de recursos humanos y financieros suficientes para dar cabida. Esto incluye hacer un mejor uso de los recursos existentes, alinearlos con los resultados esperados y asignar recursos adicionales según sea necesario.

10. Base legal para los derechos laborales de las personas con discapacidad

Es importante identificar la normativa legal que garantiza el ejercicio de los derechos de ciudadanía por parte de las personas con discapacidad. En este contexto, los organismos públicos son responsables de coordinar las funciones y actividades interinstitucionales con el fin de brindar atención y servicios oportunos, de conformidad con el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador:

Es el deber de coordinar sus acciones para lograr sus objetivos y asegurar efectivamente el goce y ejercicio de los derechos constitucionales. (EC 2008, art. 226)

La Constitución de la República de Ecuador estipula que las personas con discapacidad son sujetos con deberes y derechos, que funcionan como ciudadanos en la sociedad en igualdad de condiciones y que requieren consideración preferencial.

El art. 11 afirma: El ejercicio de los derechos se regirán por los siguientes principios: Todas las personas son iguales, en capacidades, solo existe limitaciones, ninguna persona deberá de existir discriminaciones (EC 2008, art. 11). El Estado adoptará

medidas positivas para promover la verdadera igualdad en interés de los titulares de derechos que se encuentran en situaciones de desigualdad.

Las personas con discapacidad tienen derecho a recibir atención especializada en organismos públicos y privados que prestan servicios de salud, ya cubrir sus necesidades especiales, incluida la prestación de medicamentos gratuitos, especialmente para aquellos que necesitan tratamiento de por vida. El estado tomará medidas a favor de las personas con discapacidad y velará por que estas personas no sean abandonadas y sometidas a ninguna forma de trato arbitrario, inhumano, degradante o discriminatorio.

La construcción de una sociedad inclusiva requiere absolutamente relaciones que respeten y traten a las personas con discapacidad. El lenguaje cotidiano, las expresiones comunes y las diferentes formas en que se relacionan entre sí, son expresiones que fortalecen nuestro imaginario colectivo sobre la discapacidad todos los días. Por lo tanto, se necesita un lenguaje positivo y orientación práctica para mejorar las relaciones e interacciones con las personas con discapacidades. Cuando reflexionamos sobre esta realidad, nos damos cuenta de que todos estamos en riesgo de discapacidad en diferentes etapas de nuestras vidas, en cualquier momento y en cualquier lugar.

Las discapacidades no están excluidas ni discriminadas por motivos sociales, religiosos, generacionales, raciales, políticos o económicos. No es que no haya tiempo o lugar. Por lo tanto, concluimos que la discapacidad es un “condición” humana. Cuando las personas con discapacidad no están presentes en nuestro entorno inmediato, a menudo vemos la discapacidad como algo alejado de la realidad o ajeno. Sin embargo, si lo piensas detenidamente, te darás cuenta de que, dado que es unas enfermedades relacionadas con el estilo de vida, corremos el riesgo de desarrollar o sufrir una discapacidad en cualquier momento de nuestra vida.

Capítulo segundo

Propuesta

1. Datos de la empresa

Misión y visión de la empresa

Misión: Asumir la responsabilidad social, contribuir a proteger la salud de los beneficiarios y contribuir al desarrollo humano.

Visión: ProsaludOro S.A es una organización del sector privado con cobertura nacional y líder en la prestación de servicios sanitarios accesibles y sostenibles, con recursos humanos comprometidos con la excelencia y reconocidos por su calidad.

Estructura organizativa (ver Figura 3).



Figura 3. Estructura Organizativa PROSALUDORO S.A
Fuente: Manual descriptivo de puesto ProsaludOro S.A

Valores institucionales

- Búsqueda constante de excelencia
- Compromiso
- Honestidad
- Transparencia
- Lealtad
- Solidaridad
- Respeto

Recursos humanos y gestión de personal

1. Número total de empleados: # 115
2. Tasa de rotación de empleados: Mensual
3. Programas de capacitación y desarrollo de empleados.
4. Política de compensación y beneficios.
5. Métodos de reclutamiento y selección de personal.

Tecnología y Sistemas de Recursos Humanos

Sistemas de gestión de recursos humanos utilizados un software para la nómina de personal con un total de 115 trabajadores, en Centro de Especialidades de PROSALUDORO S.A por ser una empresa privada no carece de plataforma de gestión del desempeño.

Relaciones laborales

El centro de especialidades prosaludOro S.A no tiene la existencia de sindicatos, con el personal de código de trabajo.

Metas y desafíos actuales

Objetivos de la empresa a corto y largo plazo.

- Contribuir a fortalecer los servicios, procesos y gestión del centro de especialidades PROSALUDORO S.A mediante el uso de la metodología de la planeación estratégica
- Realizar un proceso de trabajo grupal, participativo y comprometido de los socios del Centro de Especialidades que se traduzca en consensos sobre la misión, visión del centro de especialidad prosaludOro S.A.

- Posibilitar al nivel gerencial, tener una visión clara del direccionamiento de la empresa, para poder realizar el plan operativo.

Desafíos o problemas específicos que la empresa está enfrentando actualmente en términos de recursos humanos

El problema específico del centro de especialidades ProsaludOro S.A, es la falta de disposición de sueldos y salarios atrasados a los empleados, existen esposos que presten servicios a la institución. La falta de pago con lleva la desmotivación laboral y estrés. En actualidad les debe 6 meses de sueldos.

1.1. Análisis FODA

Para el desarrollo de las estrategias competitivas, se utilizó una poderosa herramienta, como es la matriz FODA, que nos permite determinar, por medio de la comparación y la confrontación, la vía óptima y si el plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del centro de especialidades ProsaludOro S.A. de la Ciudad Machala, es o no viable, a través del tiempo. La técnica utilizada a través de las fortalezas y oportunidades nos permite establecer lo que debe hacerse con las debilidades y las amenazas. La confrontación de cada una de ellas ayuda a generar una visión general de sí, el plan de inclusión es sostenible en el tiempo y cambiante mercado.

Fortaleza	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Equipamiento de última generación. Seguridad del paciente Capacitación permanente Paga de proveedores Becas de formación a sus colaboradores	Preferencia del Paciente por la calidad-medico asistencial	Demanda de atención de pacientes insatisfecho. Falta de cumplimiento 4% de personal con discapacidad Falta de accesibilidad en el lugar de trabajo	Competencia con otros centros de especialidades Conflictos gremiales Falta de infraestructura

En vista de todo lo que acontece en la actualidad en relación con las tecnologías, del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A se ve obligado a mantener y proyectar la incorporación de equipamiento de última generación, como así también ampliar su capacidad edificia a través de la construcción más consultorios y oficinas, para poder hacer frente a la gran demanda de pacientes/clientes, y a la contratación de personal con discapacidad para cumplir con el porcentaje de inclusión.

2. Propuesta: Plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del centro de especialidades ProsaludOro S.A. de la ciudad Machala

Objetivos del Plan: El objetivo principal de este plan es promover la inclusión profesional de las personas con discapacidad en el Centro de Especialidades ProsaludOro S.A, velando por un entorno de trabajo accesible, igualitario y respetuoso.

Introducción: El Programa permite incluir laboralmente al trabajador con discapacidad en empresas de servicios hospitalarias según Naciones Unidas (2006), las organizaciones exitosas reconocen que la integración y las prácticas inclusivas de los trabajadores con discapacidad, se evidencia al impacto positivo en el desempeño de la empresa. Los gerentes y las juntas directivas de las organizaciones saben que reclutar y retener a los mejores talentos vale la pena y que se respete la diversidad. Aunque las empresas a veces se enfrentan a enormes retos a la hora de implementar estrategias de inclusión. En todo el mundo, muchos empleadores han superado las barreras para la inclusión, la integración y la adaptación al lugar de trabajo mediante la implementación de programas o directrices que promueven la integración efectiva de todo tipo de trabajadores en sus organizaciones.

Un plan de inclusión laboral de personas con discapacidad para el fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la ciudad de Machala se compone de seis estrategias orientadas a la buenas prácticas, reclutamiento y relaciones laborales e institucional para los trabajadores con discapacidad que son las siguientes:

- Estrategias 1: El centro de especialidades promueve una capacitación inclusiva
- Estrategia 2: Desarrollo de medidas institucionales de adaptabilidad para trabajadores con discapacidad.
- Estrategia 3: Desarrollo de actividades que promuevan las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la Institución.
- Estrategia 4: Implementación de la cultura inclusiva en el centro de especialidades ProsaludOro S.A.
- Estrategia 5: Programa de reclutamiento, selección y promoción de trabajadores con discapacidad.
- Estrategia 6: Programa de relaciones laborales con los trabajadores con discapacidad.

- Estrategia 7: Movilidad interna.

A continuación, se desarrollará cada una de las estrategias en mención:

2.1. Estrategia 1: El centro de especialidades promueve una capacitación inclusiva.

Objetivo: Aumentar la participación, la aceptación, el reconocimiento y el desarrollo de competencias de los trabajadores con discapacidad.

Aspecto de enfoque estratégico: se centra en el compromiso estratégico de nivel 1 como punto de partida del programa, ya que implica cambiar los hábitos comerciales que limitan el desarrollo en general. El objetivo principal es aumentar el nivel de participación y aceptación, evaluar los esfuerzos y desarrollar las competencias de los trabajadores con discapacidad, que son subdimensiones incluidas en la dimensión de participación. Para lograrlo, se requiere el compromiso de todos los niveles de la organización, ya que desempeña un papel crucial en la creación y el mantenimiento de un ambiente de trabajo diverso e inclusivo.

Este enfoque estratégico se basa en las ideas de varios autores, incluyendo a Patiño (2011), Von Schrader, Malzer y Brouwer (2001) y Meléndez Labrador (2016). Estos autores discuten la importancia de promover la igualdad de oportunidades para todos los empleados dentro de una organización, permitiendo que las personas con discapacidad se sientan incluidas y puedan desarrollar sus capacidades.

Una de las mayores ventajas de promover una cultura inclusiva radica en la creación de un ambiente acogedor para individuos de todos los ámbitos. Esto implica que se da la bienvenida a todos los miembros de la comunidad y se les brinda la oportunidad de expresar sus opiniones sin ningún tipo de prejuicio. El resultado de esto es que las personas provenientes de diversos contextos se sientan a gusto al expresar sus opiniones y aportar sus ideas. Además, este enfoque puede contribuir a disminuir la sensación de aislamiento social, brindando a todos los integrantes de la comunidad una mayor sensación de pertenencia. La educación se destaca como una de las mejores herramientas para fomentar una cultura inclusiva. Es imperativo que los maestros y administradores muestren disposición para construir un ambiente seguro y respetuoso para cada uno de los estudiantes. Esto implica que los profesores deben estar dispuestos a colaborar con los estudiantes para comprender sus necesidades y valorar sus opiniones. Además, es fundamental que los maestros muestren disposición para abordar los prejuicios y estereotipos junto a sus estudiantes, con el objetivo de fomentar una cultura basada en la aceptación y el respeto.

La estrategia de inclusión de la discapacidad sienta las bases para el progreso y el cambio en esta área en cada pilar del trabajo de la organización: paz y seguridad, derechos humanos y desarrollo. Si la cultura de la organización es inclusiva, se entiende que tienen un desarrollo inclusivo, donde la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas con discapacidad se consideran parte del desarrollo de las instituciones, lo que incide principalmente en la accesibilidad del entorno, participación de las personas con discapacidad en la vida laboral y comunicación accesible de los bienes y/o servicios entregados a la comunidad por la organización. De esta manera podrá desarrollar sus ventajas competitivas en beneficio de sus clientes.

Por ende, es importante tomar en consideración:

1. Es recomendable implementar en todos los niveles de la empresa los puntos mencionados anteriormente sobre la cultura de inclusión.
2. Fomentar oportunidades de comunicación y convivencia para fortalecer los lazos en el equipo y mejorar el conocimiento mutuo de todos los miembros.
3. Si detecta algún tipo de discriminación (sea positiva o negativa), guíe a esa persona para que evite cometer esos errores.
4. Es fundamental asegurar la máxima accesibilidad.
5. Es importante considerar la opinión de las personas acerca de sus necesidades. Siempre se debe preguntar si tienen alguna necesidad específica para poder brindarles el mejor apoyo posible.
6. Utilizando un lenguaje adecuado e inclusivo.

Garantizar la igualdad de oportunidades, incluido el desarrollo, ya que es la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas con discapacidad en el marco del desarrollo institucional que afecta principalmente a la accesibilidad del medio físico, la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral y la accesibilidad de las personas con discapacidad. bienes y/o servicios prestados por organizaciones para la comunidad.

2.2. Estrategia 2: Desarrollo de medidas institucionales de adaptabilidad para trabajadores con discapacidad

Objetivo: Medidas de apoyo institucional para promover el buen rendimiento laboral de las personas con discapacidad. Esta estrategia se centró en el aspecto de las medidas de apoyo institucional. Algunos empleados con discapacidades informan una necesidad significativa de apoyo institucional. Estas medidas incluyen aspectos físicos,

infraestructura, adaptaciones de mobiliario y espacio, atención médica a los trabajadores con discapacidad, etc. Con base en las referencias revisadas, se utilizaron los siguientes autores como un Referencia para el desarrollo de esta estrategia y sus actividades: Meléndez Labrador (2016). Los autores destacan la importancia de garantizar la salud física, psicológica y biológica de los trabajadores con discapacidad, aprovechando los recursos que les permitan realizar su trabajo al máximo en el lugar de trabajo. Hace hincapié en el género.

Estrategia enfocada a la dimensión: medidas de apoyo institucional.- Obtenemos apoyo institucional mediante subvenciones y otros recursos proporcionados por instituciones públicas, en atención médica a personas con discapacidad que se encuentran laborando en nuestro centro de especialidades, entre las instituciones pública contaremos con el apoyo de BANEQUADOR para la obtención de crédito con menor tasa de interés para un micro emprendimiento, se firmara con la gerente del centro de especialidades de ProsaludS.A convenios institucionales con MIESS, CNT, Gad de Machala, para la exoneración de impuestos a las personas con discapacidad que sean reclutadas, así obtendremos más beneficios y contribuir con una cultura inclusiva.

2.2.1. La accesibilidad a personas con discapacidad en el centro de especialidades prosaludOro S.A.

ProsaludOro S.A. carece de accesibilidad que es aún aspecto fundamental para la inclusión social de los trabajadores con discapacidad. Cuando hablamos de acceso, necesariamente nos referimos a la garantía e implementación de derechos, lo que se expresa en la eliminación de barreras. Accesibilidad En el centro de especialidades de ProsaludOro S.A. en Machala, es posible mejorar las instalaciones en sanitarios, *lockers*, pasamanos, al momento de visitar el lugar o acceder al servicio, independientemente de sus capacidades técnicas para personas con discapacidad y trabajadores. Los usuarios internos con discapacidad física, existe la condición necesaria para la participación de todas las personas, independientemente de posibles limitaciones funcionales.

Observando la necesidad del Centro de Especialidades, se propone la modificación de ciertos aspectos para brindar facilidades a los trabajadores con discapacidad para que al futuro sean implementadas:

Discapacidad auditiva:

- Con el apoyo de la empresa privada se les otorgara audífonos para una mejor calidad de vida.

- Interpretación de productos comunicacionales a través de medios de comunicación
- Desarrollar páginas web empresariales accesibles basadas en directrices desarrolladas por el World Wide Web Consortium, la comunidad internacional que establece estándares web.

Discapacidad intelectual leve:

- Comprensión y análisis de materiales en fácil lectura en todos los ámbitos de acción social de las personas con discapacidad.

Discapacidad física:

- Tener espacios amplios para el ingreso de silla de ruedas y su movilidad sea respetada, tanto en las puertas o en ascensor.
- Rampas debidamente señalizadas y con normas de accesibilidad INEC.

2.3. Estrategia 3: Actividades que promuevan la satisfacción laboral entre los trabajadores del centro de especialidades ProsaludOro S.A.

Objetivo: Con el fin de contribuir a la satisfacción laboral de los trabajadores con discapacidad, promoveremos actividades sociales de inclusión que promuevan las relaciones humanas entre los trabajadores. Esta estrategia se centró en aspectos de satisfacción laboral, con el objetivo de promover las relaciones interpersonales entre los trabajadores y promover estrategias de inclusión social. El diseño de estrategias de apoyo, accesibilidad y actividades para desarrollar la inclusión surge de las necesidades expresadas por los trabajadores con discapacidad de realizar actividades formales que garanticen procesos de inclusión y generen empatía por todo el grupo de trabajadores.

Esta estrategia se centra en mejorar los aspectos de la satisfacción en el empleo y sus aspectos, a saber, los relacionados con las condiciones físicas de trabajo, las relaciones laborales, la caracterización del trabajo, la seguridad en el empleo, la promoción y el desarrollo.

2.3.1. Actividades para promover relaciones interpersonales entre trabajadores con discapacidad

Objetivo General: Promover un entorno laboral inclusivo y positivo, fomentando relaciones interpersonales saludables entre los trabajadores con discapacidad y sus colegas en cumplimiento con la Estrategia número tres de las Naciones Unidas.

a) Sesiones de sensibilización y formación

Objetivo: Nos acercamos a esta realidad desarrollando eventos y experiencias que sensibilicen a los participantes sobre la diversidad y la discapacidad, concienciar sobre la importancia de la integración laboral y promover una educación basada en el respeto, la tolerancia y la solidaridad.

Actividades:

- Talleres de sensibilización sobre discapacidad.
- Sesiones de formación en habilidad intercultural.
- Convenio Interinstitucional con Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP, con temas del manejo de informática.
- Participar en programa universitarios, con incentivo para nuestros colaboradores y así concluir su etapa académica.

b) Eventos de integración

Objetivo: Facilitar oportunidades informales para que los empleados se conozcan.

Actividades:

- Almuerzos o desayunos compartidos.
- Actividades recreativas y deportivas inclusivas.
- Participación de la caminata inclusiva, en conmemoración del 3 de diciembre Día de las personas con discapacidad”.

c) Programas de mentoring

Objetivo: Establecer relaciones de mentoría para apoyar a los trabajadores con discapacidad.

Actividades:

- Emparejamiento de empleados con y sin discapacidad en programas de mentoría.
- Sesiones regulares para el intercambio de experiencias y consejos.

d) Campañas de reconocimiento

Objetivo: Es reforzar comportamientos, prácticas o actividades que resulten en un mejor rendimiento y resultados organizacionales positivo.

Actividades:

- Crear un “Rincón del Reconocimiento” para compartir historias de éxito.
- Celebrar el Mes de la Concienciación sobre la Discapacidad con eventos especiales.
- Reconocer un trabajo que ayudo a alcanzar objetivos
- Aumento de sueldo o bonos.
- Ofrecer días adicionales a los empleados más productivos.

e) Formación en Comunicación Inclusiva

Objetivo: Mejorar las habilidades de comunicación para un ambiente laboral inclusivo.

Actividades:

- Talleres de comunicación efectiva.
- Fomentar el uso de lenguaje inclusivo y respetuoso.
- Taller de lengua de señas
- Programas informáticos inclusivos para personas ciegas.
- Fomentar el uso de un intérprete para las personas sordas
- Fomentar las señaléticas de comunicación inclusiva.

f) Comités de Participación

Objetivo: Incluir la voz de los trabajadores con discapacidad en la toma de decisiones.

Actividades:

- Crear un comité de diversidad e inclusión.
- Fomentar la participación en reuniones y encuestas.

Medios de Seguimiento:

- Actas de reuniones
- Registro de asistencia

g) Encuestas de Satisfacción

Objetivo: Realizar encuestas periódicas para evaluar la satisfacción de los empleados con las actividades y la percepción del ambiente laboral.

Indicadores:

- Fomentar el buen ambiente laboral
- Lograr que la organización sea más atractiva para los nuevos talentos
- Ayudar a que los empleados se sientan parte del equipo
- Percepción del propio estado emocional
- Condiciones físicas y ambientales en el espacio del trabajo

h) Indicadores de Participación

Establecer indicadores clave de participación, como la asistencia a eventos y la participación en programas de mentoría.

i) Observación directa

Realizar observaciones directas en el lugar de trabajo para evaluar la interacción diaria entre los empleados.

Actividades:

- Realizar encuesta de satisfacción con personal interno y externo del Centro de Especialidad ProsaludOro S.A.
- Validación de la encuesta para verificar el índice de satisfacción

j) Revisiones periódicas

Realizar revisiones regulares del progreso del plan y realizar ajustes según sea necesario.

Actividades:0

- Convocar a reuniones periódicas para analizar y evidenciar el trabajo trimestral en el ámbito laboral e inclusión.

k) Entrevistas y retroalimentación:

Conducir entrevistas y sesiones de retroalimentación para obtener comentarios directos de los empleados sobre la efectividad de las actividades.

Actividades:

- Realizar un plan de mejora continua con las universidades estatales.
- Identificar las fortalezas y debilidades del personal con discapacidad.

2.4. Estrategia 4: Implementación de la cultura inclusiva en el centro de especialidades prosaludOro S.A (ver Figura 4).

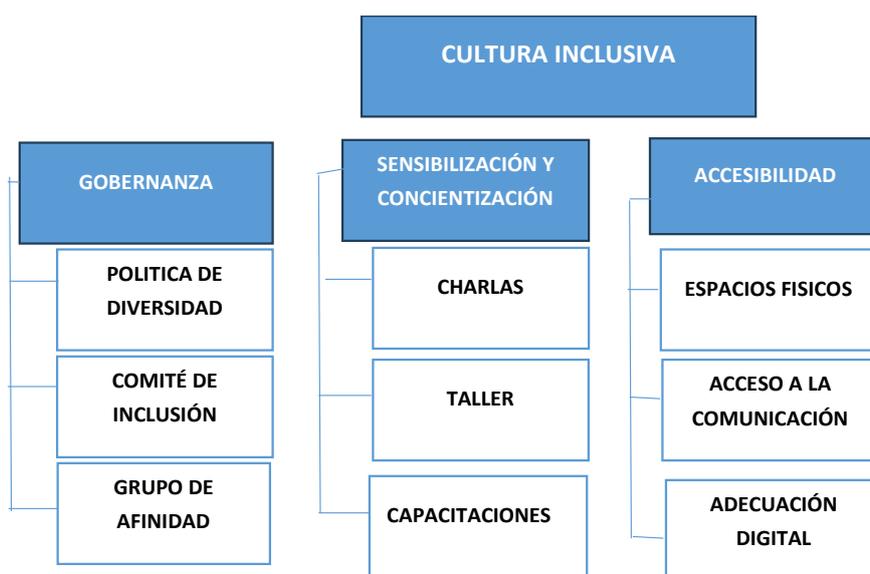


Figura 4. Cultura inclusiva
Fuente: Elaboración propia

Gobernanza

a) Política de diversidad

Objetivo: Promover la igualdad desarrollando políticas públicas más integrales que tengan en cuenta los distintos ámbitos que afectan a la ciudadanía.

Actividades

- Designar a un coordinador para apoyar los problemas de discapacidad con un enfoque en la accesibilidad: Monitorear el cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidad.
- Velar por las condiciones necesarias, equipamiento, para personas con discapacidad física.
- Instaurar un sistema de comunicación interna.
- Articular proceso reclutamiento y selección inclusiva.
- Impulsar ingreso de personal con discapacidad.
- Evaluar los esfuerzos realizados para integrar a las personas con discapacidad.
- Proporcionar una adecuada formación para las discapacidades de los trabajadores.
- Realizar una sesión informativa para los equipos con discapacidad.
- Fomentar la participación en acciones en torno a la discapacidad.

b) Comité de inclusión

Objetivo: Mejorar de forma integral las condiciones de vida de las personas, además de ofrecer las mismas oportunidades laborales.

Actividades:

- Desarrollar con el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP se implementará una capacitación interna; que permite promover una cultura inclusiva, cultura de equidad de género orientada a erradicar las acciones de discriminación.
- Conversatorios y charlas, que permiten generar instancias de conversación y sensibilización en las distintas oficinas, en torno a temáticas de equidad de género e inclusión laboral de Personas con discapacidad.
- Comunicaciones internas, con foco en el desarrollo del lenguaje inclusivo y transformación cultural.
- Crear empleados con buenas evaluaciones de rendimiento tiene por objetivo transferir la cultura organizativa a la nueva generación a través de su experiencia y aumentar la integración entre generaciones.

c) Sensibilización

Objetivo: Promover actitudes positivas de respeto, solidaridad, comprensión y tolerancia hacia las personas con discapacidad, fomentando la convivencia, fortaleciendo la empatía y mejorando la aceptación de las personas con discapacidad.

Actividades:

- Conferencia para el buen trato de atención Inclusiva
- Con el apoyo la plataforma virtual de CONADIS, se implementará para el seguimiento de la capacitación.
- Inscripción se realizará una convocatoria a todo el personal Centro de Especialidades ProsaludOro S.A para fortalecer el lenguaje positivo de las personas con discapacidad.
- Organismo y capacitaciones institucional de inclusión se desarrollan seminarios cuyo tema es la inclusión.

d) Accesibilidad

Objetivo: Crear un espacio adecuado para las personas con discapacidad, promoviendo la participación ciudadana y la implementación de medidas de accesibilidad en diversos ámbitos.

Espacios físicos

Actividades:

- Obtener comunicación con los socios del Centro de Especialidades PROSALUDS.A, para realizar una reestructuración total del centro, obteniendo brindar una atención y un espacio inclusivo para los trabajadores con discapacidad.
- Colocación de señaléticas en las escaleras
- Rampas institucionales
- Baños inclusivos.
- En los espacios de trabajos debe de contener y ser diseñado acuerdo con la discapacidad del trabajador y su condición limitante.

e) Acceso a la comunicación

Actividades:

- Comunicaciones inclusivas: Los videos institucionales se presentan con subtítulos. Campaña interna en donde se muestra la diversidad al interior de la organización, incluyendo a personas con discapacidad. Se enviarán correos informativos semanales a todos los trabajadores de las nuevas noticias de

inclusión laboral de Personas con discapacidad; así como se informa, a través de reportes mensuales, del avance en los indicadores asociados a la Ley Orgánica de Discapacidad y su reglamento.

- Reconocimiento anual frente a la gestión de talento humano por el buen trato y espíritu inclusivo en la convivencia con las personas con discapacidad en el área de trabajo.
- Plataformas accesibles para personas con discapacidad.
- Celebración del día de internacional de las personas con discapacidad para llevar a cabo un espacio después del trabajo inclusivo dirigido a trabajadores con discapacidad y a personas con discapacidad externas al centro de especialidades ProsaludOro S.A de la ciudad de Machala. Esta actividad es dirigida por la coordinadora provincial del CONADIS y psicólogos del MSP.

2.5. Estrategia 5: Programa de reclutamiento, selección y promoción de trabajadores con discapacidad.

A continuación, se detallan la denominación o cargos que ofrece el centro de especialidad ProsaludOro S.A para el reclutamiento de las personas con discapacidad, entre sus habilidades y destrezas en el desarrollo profesional, sin tener ningún impedimento de riesgo laboral y accesibilidad a los espacios de trabajo.

Tabla 3
Puestos Inclusivos

Nro.	Cargo	Aplica		Tipo de discapacidad	Porcentaje
		Si	No		
1	Oficinista	X		Física	30% al 60%
2	Secretaria-Archivo	X		Lenguaje	30%
3	Auxiliar de estadística	X		Lenguaje	45%
4	Auxiliar de limpieza	X		Intelectual	30%
5	Auxiliar de odontología		X		
6	Asistente de Talento Humano	X		Visual	30%
7	Call Center	X		Física	30%
8	Auxiliar de bodega	X		Visual	30%
9	Camillero		X	Lenguaje	30%

Fuente: Elaboración propia

Objetivo: Establecer la normativa legal interna basada en los procesos de reclutamiento, selección y promoción de los trabajadores con discapacidad. Estrategias que se centran en la necesidad de aumentar el número de trabajadores con discapacidad en las instalaciones. Cabe destacar que esta estrategia surge de la necesidad de establecer

mecanismos administrativos y legales que regulen los procesos de incorporación, selección y promoción de trabajadores con discapacidad, de conformidad con las leyes establecidas por el Código de Trabajo. Es importante mencionar que se proponen procedimientos de reclutamiento y selección para trabajadores con discapacidad, que permitirán identificar a los mejores candidatos para cubrir los puestos requeridos dentro de la instalación.

Es significativo, tener en cuenta que un proceso de selección integral debe incluir variables de discapacidad. Este proceso se realiza a través de una entrevista con el objetivo de evaluar si la persona puede ocupar el puesto de acuerdo con sus habilidades. Con base en las referencias revisadas, se utilizaron los siguientes autores como una referencia para el desarrollo de esta estrategia y sus actividades: Solanas y Sabaté (2008).

Los autores discuten aspectos importantes de la contratación de empleados con discapacidades, incluida la determinación de las áreas de trabajo que pueden ocupar los empleados con discapacidades, la planificación de actividades para empleados con discapacidades en cada lugar de trabajo y el proceso de capacitación. Identificar los varios procesos que pueden ser considerados. El Ministerio de trabajo, Dirección general de revisión de grupos prioritarios, a través del Consejo Nacional para la Igualdad de las Personas con Discapacidad (CONADIS 2013) ha elaborado un manual de buenas prácticas para la integración laboral de las personas con discapacidad. Su objetivo es ayudar a gestionar a las personas con discapacidad.

Un marco para el proceso de selección y contratación de personas con discapacidad que oriente la gestión de las instituciones para garantizar un apoyo laboral adecuado y crear un entorno organizacional propicio para la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Aunque existen manuales de buenas prácticas completas, las sugerencias que aquí se presentan tienen como objetivo satisfacer las necesidades de los empleados de las organizaciones de servicios. Investigación para garantizar un proceso efectivo de integración laboral de los empleados con discapacidad.

Dado que el Plan se centra en el objetivo principal de mejorar el bienestar de las personas, la ejecución de sus actividades se basa en los siguientes principios, basados en la propuesta del Ministerio de Relaciones Laborales (2018):

- Prohibición de discriminación
- Participación, acceso e igualdad de oportunidades.
- Respeto a la diversidad humana
- Compromiso de todos los miembros de la institución

Las tres primeras estrategias incluyen actividades sociales y de aprendizaje, y su periodo de implementación se establece en 6 meses. Esto toma en cuenta que la Estrategia 4, que se refiere a los programas de ingreso y elección de las personas con discapacidad, se necesita más tiempo dependiendo de los postulantes y el tipo de discapacidad. Más bien, requiere la disposición y participación de los administradores. Esto se ejecutará durante todo el período de 6 meses, que se prepararán y presentarán al cierre de la solicitud de propuesta.

El objetivo de esta propuesta es: Crear una herramienta práctica de cuatro competencias para el proceso de inserción laboral de los trabajadores con discapacidad en el Centro de Especialidades ProsaludOro de la Ciudad de Machala. Cada una de las cuatro habilidades tiene objetivos específicos y se divide en fases. Las fases objetivo incluyen todos los aspectos de una organización que son débiles, en lo que se refiere a una buena preparación laboral, incluyen las actividades propuestas y el enfoque del análisis de resultados. Con base en lo anterior, la presente propuesta comprende un Plan de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad para el Fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la Ciudad Machala, con el fin de promover la inclusión y promover el respeto a la diversidad.

El objetivo de esta institución es clasificar todas las prácticas relacionadas con el empleo de personas con discapacidad según sus capacidades. Por lo tanto, el objetivo es promover a quienes estén dispuestos a gestionar las contingencias que se presenten en la contratación de estos grupos de personas para que puedan identificar al mejor candidato para el puesto vacante, es por ello se ha propuesto un **Programa de Reclutamiento, Selección y Promoción de Trabajadores con Discapacidad:**

Objetivos generales:

- Fomentar la inclusión y diversidad.
- Proporcionar igualdad de oportunidades.
- Contribuir a un ambiente de trabajo inclusivo.

a) Reclutamiento

- Análisis de Puestos de Trabajo
- Evaluar la accesibilidad y ajustes razonables necesarios para cada puesto.
- Colaboración con Organizaciones Especializadas
- Establecer asociaciones con organizaciones que se centren en la colocación de personas con discapacidad.
- Publicidad y Difusión

- Utilizar medios accesibles y plataformas inclusivas para promover oportunidades laborales.
- Ferias de Empleo Inclusivas
- Participar en eventos que promuevan la inclusión y permitan el acceso a personas con discapacidad.

b) Proceso de selección.

- Entrenamiento para Entrevistadores
- Sensibilizar a los entrevistadores sobre la diversidad y la inclusión.
- Adaptaciones en el Proceso de Selección
- Garantizar que las etapas del proceso sean accesibles para todos.
- Consideración de Habilidades y Competencias
- Evaluar las habilidades y competencias requeridas para el trabajo, independientemente de la discapacidad.
- Asesoramiento de Especialistas
- Involucrar a profesionales de Talento Humano con experiencia en inclusión y discapacidad.

c) Capacitación

- Promoción de programas de formación para el centro de especialidades ProsaludOro S.A con el objetivo de que todos los trabajadores sean pioneros activos en el proceso de contratación.
- Al igual que con los empleados primerizos, proporcione a estos empleados la información más relevante y consistente para que puedan continuar adaptándose a sus prácticas laborales
- Organizar un programa de formación en emergencias para este grupo de empleados.
- Organizar un curso de lenguaje positivo para grupos o personas de sordos que presten servicios directos al público.

d) Valoración del puesto

Tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. En este sentido, es recomendable:

- El proceso de evaluación del rendimiento se realiza de acuerdo con los estándares establecidos para todos los empleados, en igualdad de condiciones y sin discriminación.
- Se implementa una planificación de desempeño adecuada teniendo en cuenta los perfiles de los puestos, los estándares de desempeño y los ajustes de tiempo y objetivos si se requiere una evaluación del desempeño.
- En cuanto al rol de la evaluación, se propone mejorar la preparación de directivos y líderes para el proceso integral de este grupo de trabajadores.
- Desarrollar planes de mejora basados en los requisitos específicos del puesto y según las situaciones identificadas. Es importante que los formatos de evaluación y los canales de distribución adecuados estén generalmente disponibles.

e) Evaluación de desempeño

Todo contrato de trabajo contempla un periodo de prueba, este periodo es de noventa días el cual tiene como objetivo que las partes evalúen las condiciones entre sí, para luego determinar si se continua o no con el contrato de trabajo. La evaluación se enfoca en medir el rendimiento global del empleado antes de cumplir 90 días de trabajo con el fin de continuar con su contrato o dar por terminado.

Un esquema que se puede plantear que la evaluación del desempeño es;

- La identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones.
- La identificación: busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar al medir el desempeño, a partir del análisis de cargos
- La medición; es el elemento central del sistema de evaluación y busca cómo comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos.
- La administración; es el punto clave para disponer del potencial humano de la organización.

En esta fase mediante los seguimientos respectivos al personal obtenemos un informe preliminar del desempeño del colaborador y procedemos a realizar la evaluación al personal quienes nos retroalimentan sobre su trabajo, comportamiento, desempeño y actitud para poder extender el contrato o también para dar por terminado el mismo.

f) Terminación de la relación laboral

- Presentar la carta de renuncia. El ministro de trabajo dará legalidad a la renuncia en termino no mayor de 15 días o por fuerza mayor, caso fortuito o por liquidación en términos establecidos en el contrato de trabajo;
- Notificar el término de la relación laboral en la página del Institución de Seguridad Social IESS;
- En la contratación, los empleadores o patronos de las empresas privadas están en la obligación de tener un entrenamiento previo a su relación laboral para el ejercicio y el mantenimiento de un puesto de trabajo, o la duración del contrato de trabajo. Legislación aplicable y asegurando la accesibilidad universal mediante mecanismos y/o medios adecuados.
- Elaborar un acuerdo de indemnización para este colectivo de trabajadores. Se recomienda a los campos de talento que tomen todas las medidas necesarias para garantizar un trato completo y respetuoso y sigan procedimientos de terminación transparentes e informados. En este sentido, los empresarios tenderán a facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información de estos trabajadores en igualdad de condiciones mediante la gestión de la presentación de solicitudes, las notificaciones, la realización de trámites y el suministro de información.
- Se recomienda a los directivos que comuniquen inmediatamente la no renovación o extinción anticipada de los contratos de trabajo para que todo el mundo pueda prepararse para irse.

2.6.Estrategia 6: Programa de relaciones laborales con los trabajadores con discapacidad

La discriminación laboral puede ocurrir tanto dentro como fuera de la relación, ya que no existe una relación entre el empleador y el empleado por la exclusión de la propuesta mencionada anteriormente. Por un lado, la discriminación en las relaciones laborales se puede expresar como un comportamiento negativo que excluye a un determinado grupo de empleados del resto, es decir, la mayoría de los empleados con las mismas condiciones de trabajo y beneficios, y algunos no, con el mismo grupo de empleados; por ejemplo, el empleador niega al empleado: capacitación, aumento o igual remuneración por el mismo puesto, no ofrece accesibilidad, despido injustificado, etc., por otro lado, en la etapa de precontrato, los empleadores hacen algunas demandas irrazonables para excluir a los candidatos que no les gustan, como pedir una prueba de

embarazo. Como resultado, tales actitudes negativas en el lugar de trabajo desalientan a las víctimas de discriminación e impiden que algunas accedan al trabajo.

Dado que la discriminación laboral incluye actitudes negativas injustificadas que no permiten que determinados colectivos participen plenamente en el puesto de trabajo, podemos abordar las consecuencias de la discriminación laboral por motivos de discapacidad.

a) Sensibilización y formación del personal

Objetivo: Desarrollar la competencia general pertinente y correspondiente a la cualificación o cualificaciones objeto de los estudios realizados.

Actividades:

- Sesiones de sensibilización con el grupo de trabajo.
- Impartir programas de sensibilización para todo el personal sobre la diversidad y la inclusión, destacando la importancia de trabajar con personas con discapacidad.
- Formación en Accesibilidad y Ajustes Razonables.
- Proporcionar formación específica para que los supervisores y compañeros de trabajo comprendan cómo hacer que el entorno laboral sea más accesible y apoyar a colegas con discapacidad.

b) Diseño de políticas inclusivas

Objetivo: Establecer políticas para diseñar y desarrollar programas sobre las oportunidades hacia la inclusión de las personas con discapacidad.

Actividades:

- Política de No discriminación
- Establecer políticas que prohíban la discriminación y promuevan la igualdad de oportunidades para todos los empleados, incluidos aquellos con discapacidad.
- Ajustes Razonables y flexibilidad laboral
- Desarrollar políticas claras sobre ajustes razonables y opciones de flexibilidad laboral para adaptarse a las necesidades individuales de los trabajadores con discapacidad.

c) Proceso de integración y adaptación

Objetivo: Crear ideas de integración y adaptación al personal con discapacidad a los diferentes puestos de trabajo, para no ser discriminados.

Actividades:

- Plan de Integración Individualizado
- Crear planes adaptados a las necesidades específicas de cada empleado con discapacidad para facilitar su integración en el equipo.
- Asesoramiento y Apoyo Continuo
- Ofrecer asesoramiento y apoyo para garantizar que los empleados con discapacidad tengan acceso a recursos y servicios que les permitan realizar su trabajo de manera efectiva.

2.7. Estrategia 7: Movilidad interna

En esta estrategia de movilidad interna, se recomienda a los empresarios que proporcionen a los trabajadores mecanismos para mejorar su desarrollo profesional. El objetivo es plantear medidas que respondan a las expectativas de todos a la hora de determinar las vías de desarrollo y crecimiento profesional, así como las oportunidades de promoción que la empresa puede generar.

Objetivos Generales: Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los empleados que cumplan con los requisitos de la competencia interna y personalizar las operaciones para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad. Asimismo, se anima a los asesores y comités de búsqueda (si se incluyen en estos procesos) a desarrollar directrices y procesos que cumplan las necesidades críticas de accesibilidad.

a. Valorar los méritos de los candidatos por igual sin forma de discriminación alguna

Objetivo: Los colaboradores generan en las organizaciones un menor costo de contratación. Los colaboradores que logran un movimiento interno tienden a mostrarse más comprometidos y a ser más productivos en sus funciones respecto al talento de nuevas contrataciones.

b. Antes de reclutar, piensa en el futuro

Objetivo: Empieza mucho antes de lo que piensas, sobre todo cuando se trata de contratar. Por tanto, a la hora de evaluar a los candidatos, intente identificar cualidades como la ambición, la diversidad y la capacidad de adaptación a los nuevos retos.

c. Identifica habilidades y talentos necesarios para el crecimiento de tu empresa y ofrece formación

Objetivo: Identificamos las competencias y habilidades necesarias para el crecimiento de la empresa y damos a los profesionales la oportunidad de adquirirlas a través de la formación continua. Para lograrlo, los programas de formación y las evaluaciones de la formación pueden ser un gran socio. Esto le ayudará a identificar talentos que de otro modo pasarían desapercibidos.

3. Recomendación de la viabilidad

Para poder realizar la validación, se establecen criterios formulados en base a las dimensiones planteadas en el cuestionario, el objetivo es verificar si el plan de Inclusión Laboral se ajusta a las necesidades de la empresa y cuenta con la factibilidad de su aplicación, los criterios de validación abordados sobre el plan de inclusión y las actividades si se ajusta a la realidad actual de la institución, realizar mejoras sobre los problemas relacionados a las personas con discapacidad es decir la accesibilidad del centro de especialidades ProsaludS.A. Se evaluaron los criterios en base a la siguiente escala Likert:

- Totalmente en desacuerdo 1
- En desacuerdo 2
- Ni desacuerdo, ni de acuerdo 3
- De acuerdo 4
- Totalmente de acuerdo 5

En el ítem número uno correspondiente a la factibilidad de aplicación de la respuesta, se obtiene un promedio de 4.5, equivalente a totalmente de acuerdo según la escala Likert utilizada; en el segundo ítem, relacionado al fácil entendimiento de las actividades propuestas en el plan de Inclusión Laboral, la respuesta es 5 (totalmente de acuerdo). El ítem número tres referentes a si la propuesta aborda la situación actual de la institución, la respuesta es 4.5 (totalmente de acuerdo). Los ítems cuatro, cinco y seis hacen referencia a si las actividades propuestas en el plan de Inclusión Laboral están enfocadas en solucionar los problemas relacionados a las tres dimensiones analizadas, estas son: nivel de participación, implementación de medidas de apoyo institucional y la satisfacción laboral de trabajadores con discapacidad. Las respuestas obtenidas según el criterio de validación en estos tres ítems arrojan como respuesta un 5 (totalmente de acuerdo).

En conclusión, de los resultados obtenidos que según el criterio de los profesionales beneficiarios del Plan de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

para el Fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la Ciudad Machala, se realiza la recomendación de viabilidad y es factible para su aplicación.

3.1. Estudios Financiero

La última etapa del análisis de viabilidad de un plan de inclusión laboral es el estudio financiero. Los objetivos de esta etapa son ordenar y sistematizar la información de carácter monetario que proporcionaron las etapas anteriores, elaborar los cuadros analíticos y datos adicionales evaluar los antecedentes para determinar su rentabilidad.

Con la ayuda de crédito bancario será solicitado en el Banco del Pichincha que establece el 5% de comisión y retiene el 1% de impuesto a SOLCA. El interés que determina la Superintendencia de Bancos es del 12.05%, con tendencia a la baja, debido a la estabilidad que tiene la inflación en el país, este porcentaje es reajutable cada 90 días. El capital solicitado será superior al requerido, debido a que este se disminuye por los porcentajes que retiene el banco, por comisión e impuesto; de esta manera se recibirá del banco la cantidad que se necesita para la ejecución y el cumplimiento con el 4% de personas con discapacidad.

Con los convenios institucionales como el gobierno descentralizado municipal de Machala contaremos con el equipo técnico de infraestructura, se realizar remodelación como acceso de rampas, sitio de trabajos amplios y seguros, para así economizas los recursos económicos y sustentarlos para el manejo de personal

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Ecuador dispone de normativa que regula la relación de las empresas privadas con el personal con discapacidad, lamentablemente en la práctica estas leyes no se cumplen en la realidad, como es el caso del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la Ciudad Machala

Las personas con discapacidad se enfrentan a barreras conductuales, sociales y físicas que impiden o limitan su desarrollo profesional, de allí nace la necesidad de un Plan de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad para el Fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la Ciudad Machala que brinde igualdad de oportunidades y eliminen barreras.

Es importante que ProsaludOro. S.A. promueva la no discriminación en el lugar de trabajo y que existan procesos para la contratación, selección y empleo de personas con discapacidad a fin de aumentar el número de trabajadores con discapacidad en el Centro de Especialidades.

Los trabajadores deberán de promover un entorno laboral inclusivo y positivo, fomentando relaciones interpersonales saludables entre los trabajadores con discapacidad.

Recomendaciones

Implementar el Plan de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad para el Fortalecimiento del Centro de Especialidades ProsaludOro S.A. de la Ciudad Machala.

Ampliar el alcance del estudio a todos los residentes del centro privado, es decir, del ámbito médico, con el fin de identificar con mayor precisión las debilidades que surgen en el proceso de integración de los trabajadores con discapacidad en el centro de Especialidades.

Reproducir el estudio en otros servicios hospitalarios para comprender completamente los problemas y las implicaciones de esta solución.

Después de aplicar la propuesta, se recomienda realizar una evaluación para determinar su impacto en la institución, su efectividad y si se pueden alcanzar los objetivos propuestos.

Bibliografía

- Alfaro-Rojas, Lucrecia. 2013. “Psicología y discapacidad: Un encuentro desde el paradigma social”. *Revista Costarricense de Psicología* 32 (1): 63-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476748711005>.
- Chiavenato, Idalberto. 2000. *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de Mexico. McGraw-Hill.
- EC. 2023. Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. “Normas Jurídicas en Discapacidad Ecuador. Accedido 12 de diciembre. <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/08/Libro-Normas-Jur%C3%ADdicas-enDiscapacidad-Ecuador>
- EC. 2020. *Código de Trabajo*. Registro Oficial 1667, 22 de junio.
- EC. 2012. *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial 726, 25 de septiembre.
- EC. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- EC. 2024. Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. “Mercado de valores” *Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*. Accedido 27 de noviembre. https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/PortalInformacion/mercado_valores.html
- Ecuador. 2022. Vicepresidencia de la República. “Programa de Discapacidad”. *Vicepresidencia de la República del Ecuador*. Accedido agosto. <https://www.vicepresidencia.gob.ec/inicio-del-proyecto-mision-solidaria-manuela-espejo/>.
- Fajardo Urrea, Claudia Bolena. 2015. “Servidores Públicos del Estado con especial protección constitucional: políticas de prevención del daño antijurídico en relación con su retiro del servicio”. Tesis de maestría, Universidad del Rosario. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11526>.
- Gutiérrez Izquierdo, María Alexandra, Samantha Aylin Cacao Chóez, y María de los Ángeles Ormaza Pincay. 2017. “La inserción laboral de los transtérminos en la ciudad de Portoviejo 2017”. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*. <http://www.eumed.net/rev/cccs/2017/03/insercion-laboral-transtermos.html>.
- Guerra, Monica, Carlos Ramos, Andrés Subía, Víctor Carvajal, y Santiago Borja. 2022. “Inclusión de Personas con Discapacidad en el Medio Laboral”. *Revista CTU Científica y Tecnológica UPSE* 3: 18-24. <https://doi.org/10.26423/rctu.v3i2.145>.

- Hernández, Roberto, Carlos Fernández, y Pilar Baptista. 2016. *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Jaramillo-Cerezo, Andrea, Valeria Torres-Yepes, Isabela Franco-Sánchez, Yuliana Llano-Naranjo, Johana Arias-Uribe, y Juan C. Suárez-Escudero. 2022. “Etiología y consideraciones en salud de la discapacidad visual en la primera infancia: revisión del tema”. *Revista Mexicana Oftalmología* 1: 27-36. doi: 10.24875/RMO.M21000202.
- Jurado de los santos, Pedro, y Doria Liscano Rivera. 2019. “Representaciones Sociales sobre las personas LGBTI en la Universidad: Perspectivas del profesorado y alumnado”. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva* 9 (1): 231-49. <https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/264>.
- Masis López, Rocio. 2011. “Evolución histórica y conceptual de la discapacidad y el respaldo jurídico-político internacional: El paradigma de los derechos humanos y la accesibilidad”. *Revista de Educación* 6 (2): 102-8. doi: <https://doi.org/10.17163/alt.v6n2.2011.01>.
- Martínez, José Luciano. 2005. *Exclusión social y discapacidad*. McGraw-Hill Editorial.
- Molina, Mónica. 2014. “Capítulo 1: Evolución del Concepto de discapacidad”. *SciELO Books* 1: 17 64. <https://doi.org/10.7476/9789587384758.0006>.
- Naranjo Arango, Rodrigo. 2012. “El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia).” *Pensamiento y Gestión*, 32:83-114. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932005>.
- Ortiz Román, David Hermel, Elsy Marcela Alvarez, y Cinthya Daniela Barrera. 2017. “La discriminación laboral por género en el sector servicios de ambato”. *Científica Hermes*: 277-91.
- ONU Asamblea General. 2008 *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo Facultativo*.
- . 1948. *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- Ortiz Román, Hermel David, Elsy Marcela Alvarez, y Cinthya Daniela Barrera. 2017. “La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato”. *Científica Hermes* 3: 277-91.
- Pelayo Pérez, Mariana Betzabeth. 2012. *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. México: Tepic, Nayarit. Edición electrónica.

Ruffinelli, Rosa. 2022. "Accesibilidad y su alcance para las personas con discapacidad en el Paraguay". *Revista Científica Estudios e Investigaciones* 6 (1).

Organización Mundial de la Salud. 2018. *CIE-10 Manual Oficial de Clasificación de Enfermedades determina la clasificación y codificación de todas las enfermedades*. <https://ais.paho.org/classifications/chapters/pdf/volume1.pdf>.

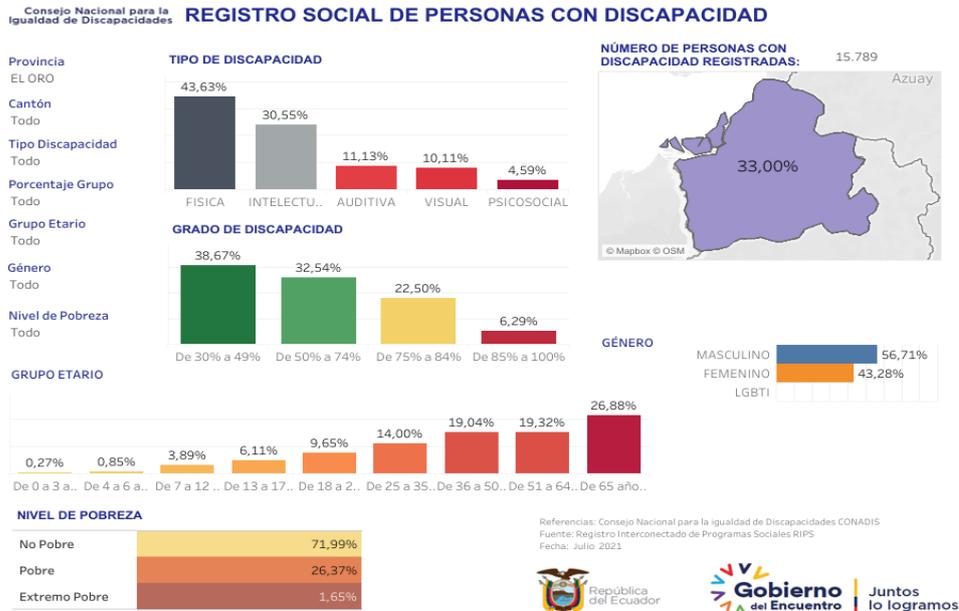
Sofofa y Oficina Internacional del Trabajo. 2013. *Empresa inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad*. Santiago de Chile: Nayarit Edición.

Uribe Mallarino, Consuelo. 2015. "Desarrollo social inclusivo, una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe". *Naciones Unidas*, 2 de noviembre. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/desarrollo_social_inclusivo.pdf.

Zea Dávila, María Jacinta. 2010. Documento de trabajo, octubre.

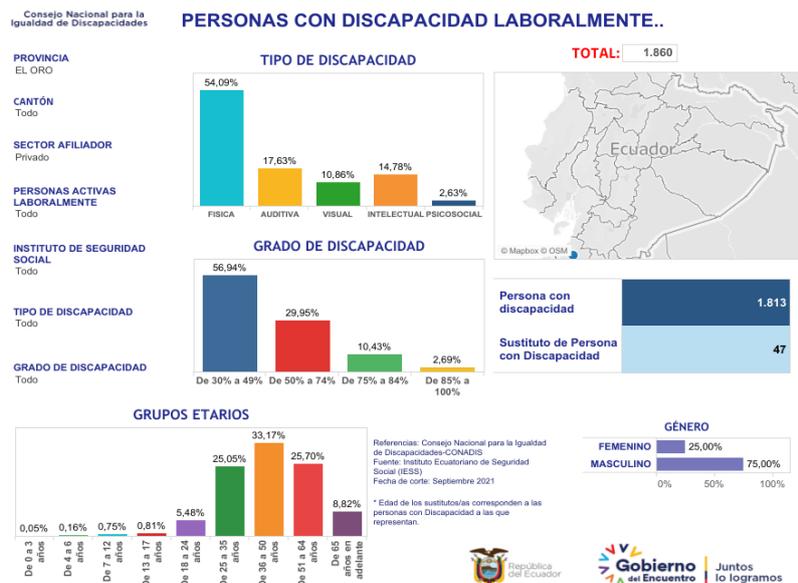
Anexos

Anexo 1: Registro social de personas con discapacidad (ver Figura 5)



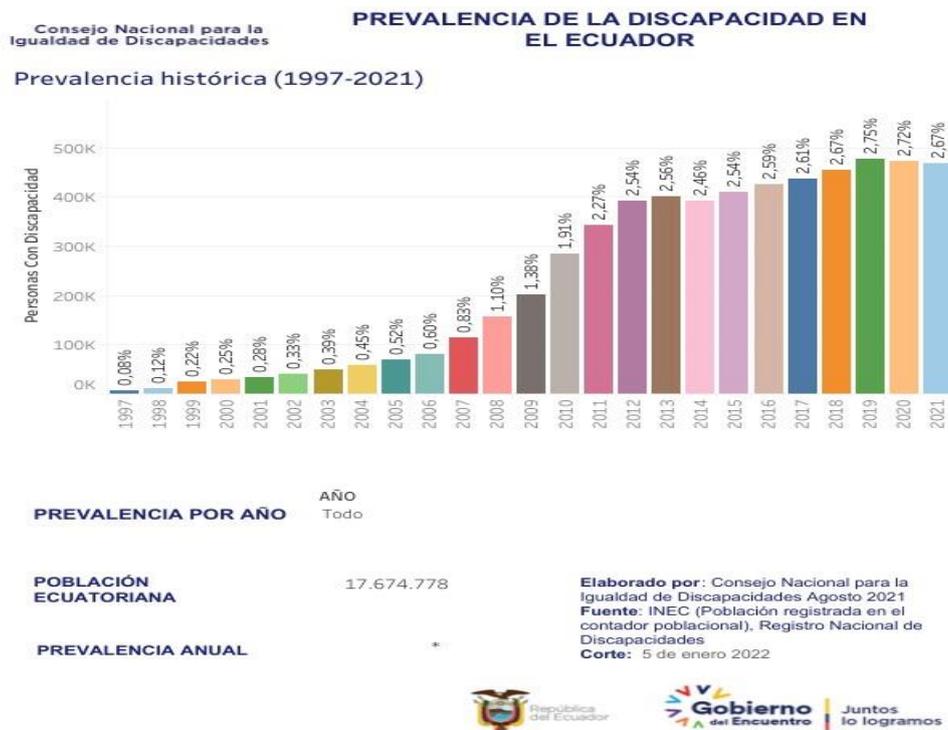
Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades

Anexo 2: Personas con discapacidad laboralmente (ver Figura 6)



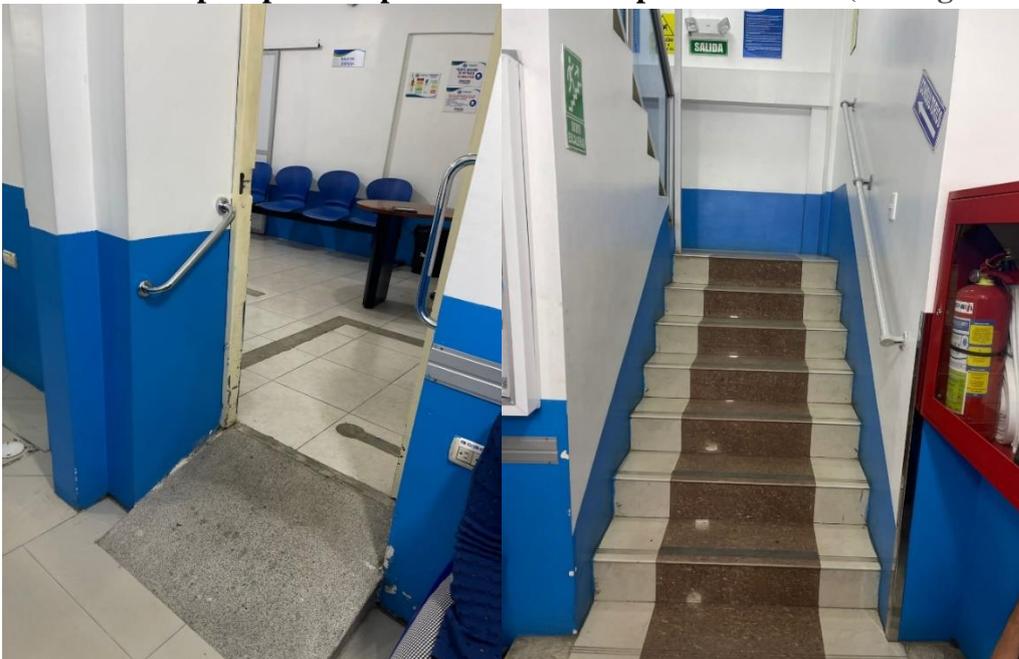
Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades

Anexo 3: Prevalencia de la Discapacidad en El Ecuador Historia (1997-2021) (ver Figura 7)



Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades

Anexo 4: No aptas para las personas con discapacidad físicas (ver Figura 8)



Fuente: Centro de Especialidades de ProsaludOro S.A